

TOIMINTAOHJE SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN JA SUKUPOOLEEN PERUSTUVAN HÄIRINNÄN TUNNISTAMISEKSI JA EHKÄISEMISEKSI KIRKKOHALLITUKSESSA

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikalla on tasa-arvolainsäädännön perusteella kiellettyä. Jokaisen velvollisuutena on välttää käyttäytymistä, joka voidaan kokea epäasialliseksi tai häirinnäksi. Tämä toimintaohje on yksi keino ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Kirkkohallituksella on työnantajana työturvallisuuslakiin (738/2002), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, perustuva velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen. Kirkkohallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (22.9.2016) linjataan, ettei minkäänlaista häirintää, ahdistelua tai syrjivää käyttäytymistä hyväksytä. Jokaisella on oikeus toimia ja työskennellä ilman pelkoa häirinnästä.

Tasa-arvolaisissa asetetaan työnantajalle velvoite ennaltaehkäistä häirintää. Ennaltaehkäisy velvoittaa työnantajan pyrkimään sellaiseen tilanteeseen, jossa häirintää ei esiinny. Ennaltaehkäisyä toimivat tämän ohjeen lisäksi myös aiheeseen liittyvän tiedon lisääminen ja asian käsittely henkilöstöinfoissa, intrassa ja työyhteisön palaverissa sekä perehdytyksen yhteydessä. Kirkkohallituksen toimielinten jäsenille tämä toimintaohje saatetaan tiedoksi.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen on koko työyhteisön asia. Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja voi omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin ja asenteisiin. Kirkkohallituksessa arvostamme toisiamme, työtämme, työyhteisöämme sekä vieraitamme reilun pelin sääntöjemme mukaisesti ja toimimme kunnioittavasti toisiamme kohtaan. Avoimella ja asiallisella keskustelulla voimme ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä ja sitä kautta häirintää.

Häirinnän tunnistaminen

Häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista tai huonoa kohtelua ja sanoin, toimin tai asentein loukkaavaa käyttäytymistä. Se voi ilmetä uhkailuina, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä, väheksyvinä ja pilkkaavina puheina jne. Häirintään liittyy usein myös vallan väärin- tai hyväksikäyttöä. Jatkuvana tai säännöllisenä häirintä aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle. Se, mitä koetaan häirinnäksi, riippuu yksilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja aiemmista kokemuksista. Häirintään voi liittyä syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain määritelmän mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä mm. sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, fyysisenä kosketteluna, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina ja jopa raiskauksena tai sen yrityksenä. Työpaikalle sopimatonta ja seksuaalista häirintää ovat myös pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös

xx.xx.2018

ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena luoden uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin.

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolaisissa tarkoitettua **syrrintää**.

Myönteisen ja vastuullisen käyttäytymisen tukeminen

Kenenkään ei pidä joutua sietämään epäasiallista käyttäytymistä. Häirintäkokemuksta ei vähätellä tai jätetä huomiotta. On tärkeää, että häirinnän kohde tai työkaveri, joka havaitsee häirintää, ottaa asian esille. Kirkkohallituksessa häirintään puututaan aina ja kaikki tapaukset selvitetään osapuolia kunnioittaen. Kaikille taataan tasapuolinen kohtelu, eikä kukaan voi asemansa tai muun vastaavan perusteen vuoksi olla koskematon häirintätapausta selvitetessä.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen on viime kädessä työnantajan velvollisuus ja häirintää epäiltäessä työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantajan toimivaltainen edustaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Menettely on tasa-arvolain vastaista syrrintää, jos työnantaja ei tällöin ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Kirkkohallituksessa työnantajan edustajina toimivat kansliapäällikkö, henkilöstöpäällikkö sekä osastojen, yksiköiden ja erillisyyksien esimiehet.

Puheeksi ottaminen

Hyvä toimintatapa on, että häirintää kokenut ilmaisee häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja toivoo sen loppuvan. Lievissä häirintätilanteissa tämä saattaa riittää lopettamaan häirinnän. Häirintätilanteissa, joissa häirintään on sisältynyt uhkailua tai vallan väärinkäyttöä tai joissa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi, ei häirintää kokeneella ole velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee. Tällaisessa tilanteessa häirintää kokeneen tulee ilmoittaa asiasta työnantajan edustajalle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Jos häirintää kokenut ei halua tai pysty ottamaan asiaa esille yksin tai ongelmia ei pystytä selvittämään esimiehen kanssa, avuksi voidaan ottaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, henkilöstöpäällikkö tai työterveyshuollon edustaja. Tarvittaessa neuvontaa ja apua antavat työsuojelupiiri, oma ammattiliitto tai tasa-arvovaltuutettu.

Saatuun tiedon häirinnästä työnantajan velvollisuutena on selvittää tapahtumien kulku sekä noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Työnantajan velvollisuutena on turvata häirinnän kohteen palvelussuhteen jatkuminen, tukea hänen työkykynsä säilymistä sekä suojella häntä häirinnän toistumiselta. Häirintään liittyvät ilmoitukset tai ilmoituksiin liittyvät tiedot käsitellään hienotunteisesti ja luottamuksellisesti, häirintää kokeneen yksityisyyttä suojaten. Häirintätilanteen selvittämisessä tulee olla oikeudenmukainen sekä häirintää kokenutta että häirinnästä syytettyä kohtaan. Kumpaakin osapuolta kuullaan neutraalissa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä molempien oikeusturva huomioon ottaen. Asianosaisten kuulemisessa pyritään selvittämään tapahtumat ja asianosaisten näkemykset niistä. Kuulemistilaisuudet ovat luottamuksellisia. Korjaavat toimenpiteet kohdistetaan häirintään syyllistyneeseen henkilöön.

Jos häirintää tapahtuu Kirkkohallituksen toimielimessä, häirintä tulee saattaa Kirkkohallituksessa esimiesasemassa olevan tietoon. Kirkkohallituksella työnantajana on velvollisuus puuttua tilanteeseen. Häirintää voi ilmetä kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla, internetissä tai työpaikoilla. Häirintään voi syyllistyä tai sen kohteena voi olla joko luottamushenkilö tai Kirkkohallituksen työntekijä. Häirinnästä epäillyn ollessa luottamushenkilö häneltä on vaadittava asiasta selvitys (KL 23:5).

Työnantajan tulee pyrkiä ehkäisemään ja selvittämään häirintätilanteita myös silloin, kun häiritsijänä on asiakas. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tapausten käsittelyä työyhteisössä sekä opetuksen ja ohjauksen antamista

xx.xx.2018

työntekijöille tällaisia tilanteita varten, sillä työnantaja ei voi puuttua asiakkaan taholta tapahtuvaan häirintään työnjohto-oikeuden nojalla.

Seuraamukset

Jos henkilön todetaan syyllistyneen häirintään, häneen voidaan kohdistaa seuraamuksia. Häirinnän asteesta ja toistumisesta riippuen voi häiritsijälle antaa huomautuksen, varoituksen tai viime vaiheessa sanoa irti tai purkaa palvelusuhteen. Häiritsijä itse saattaa joutua rikoslain ja vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen teoistaan. Jos häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa rikoslain pahoinpitely- tai seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä. Rikoslaisissa on kriminalisoitu myös fyysinen seksuaalinen ahdistelu. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyntäririkoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista.

Hyväksytty kirkkohallituksen täysistunnossa **x.x.2018**

Liitteet
Ilmoituslomake

Lähteet

Taustamateriaalina on hyödynnetty lainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja sekä työsuojeluviranomaisen, tasa-arvovaltuutetun ja muiden viranomaisten verkkosivuilta löytyvää tietoa.

Kirkkolaki (1054/1993)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Rikoslaki (39/1887)

Vahingonkorvauslaki (412/1974)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tasa-arvotiedon keskus. Häirintä. <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/syrjinta/hairinta>. 22.12.2017

Tasa-arvovaltuutettu. Ohjeita ja tietoa. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/seksuaalinen-hairinta>. 22.12.2017

Työturvallisuuskeskus. Seksuaalinen häirintä.

[https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/seksuaalinen_hairinta](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/seksuaalinen_hairinta). 22.12.2017

Häirinnästä vapaa työpaikka – opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. Työelämä 2020

http://www.tyoelama2020.fi/files/2458/Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_opas_paivitetty.pdf. 19.3.2018

Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty! Työturvallisuuskeskus.