



TURUN ARKKIHIIPPAKUNTA

Turun arkkihiippakunnan toimintaohje seksuaaliseen häirintään puuttumiseen

Yhteiskunnassa ja kirkossa on havahduttu viime kuukausien aikana kysymään, ovatko yhteiset ohjeet ja toimintamallit puuttua seksuaaliseen häirintään kaikkialla ajantasaisia ja riittäviä.

Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa on syytä tarkastaa, että ohjeistus on kunnossa. Seurakunnissa on kiinnitettävä huomiota siihen, että kaikilla on turvallinen fyysinen ja psyykinen tila. Eri-tyistä hienovaraisuutta on syytä noudattaa seksuaalisuuteen liittyvillä alueilla. Minkäänlainen sopimaton puhe tai fyysinen lähentely ei ole hyväksyttävää.

Lasten ja nuorten turvallisuus on aina aikuisen vastuulla. Lapsilla ja nuorilla on oikeus olla tietoisia omista oikeuksistaan ja niistä toimintatavoista, joilla voi reagoida kohtaamaansa seksuaaliseen ahdisteluun tai muuhun asiattomaan kohteluun.

Seksuaalisen häirintään liittyvien tapausten käsittelyssä seurataan Kirkon työmarkkinajärjestön suositusta epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä (https://evl.fi/documents/1327140/41168902/Suositus_hyvan_kaytoksen_edistamisesta.pdf/811a8409-991d-5efb-211b-9f537285d2a6). Ohjeistus on syytä käydä säännöllisin väliajoin läpi seurakunnassa työntekijöiden kanssa yhteistoimintamenettelyssä ja kirkkoneuvostossa/yhteisessä kirkkoneuvostossa. Jos ohjeistuksen edellisestä käsittelystä on aikaa, ohjeistus on hyvä ottaa uudelleen käsitelyyn.

Myös Työturvallisuuskeskuksen sivuilla on materiaalia aiheesta.

https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu

Häirintään puuttuminen

Seurakunnissa on oltava selkeät ohjeet häirintään puuttumiseen. Työturvallisuudesta vastaavien henkilöiden tehtävä ja yhteiset toimintamallit on hyvä tarkastaa. Jos työntekijä tai seurakuntalainen kohtaa häirintää, hän voi tehdä asiasta ilmoituksen kirkkoherralle, talouspäällikölle, esimiehelle, työsuojeleupäällikölle, työsuojeleuvaltuutetulle, työterveyshuoltoon tai työsuojeleupiriin.

Tuomiokapituliin voi olla yhteydessä tilanteissa, jolloin ensisijaiset toimintatavat eivät tule kyseeseen. Esim. tilanteessa, jossa ongelman aiheuttaja on kirkkoherra, tai jossa kirkkoherra tai työnantajan edustaja eivät puutu asiaan pyynnöstä huolimatta tai jostain muusta erityisestä syystä johtuen. Tuomiokapitulissa yhteyshenkilö on hiippakuntapastori Pauliina Järvinen. Heidän lisäksi käytävissä ovat seuraavat perheneuvojat: Carola Granström (Turku), Seppo Honkala (Turku), Ulla Ristolainen (Salo), Taina Saine (Pori) ja Heikki Kruus (Pori).

Häirintätapauksen käsittely edellyttää hyvää ja avointa sisäistä ja ulkoista viestintää. Erilaisiin kriisitilanteisiin on hyvä varautua seurakunnan valmius- ja kriisiviestintäsuunnitelmassa. Tarvittaessa viestintään liittyvissä kysymyksissä voi olla yhteydessä tuomiokapitulin viestinnästä vastaavaan Mari Leppäseen.

Seurakunnassa on myös huolehdittava mahdollisesta muusta avusta, jota häirintää kohdannut henkilö voi tarvita.

Turussa 14.2.2018

Piispa Kaarlo Kalliala ja arkkipiispa Kari Mäkinen

Yhteyshenkilöt:

hiippakuntapastori Pauliina Järvinen, pauliina.jarvinen@evl.fi, p. 0400 126515

Perheneuvojat:

Carola Granström, carola.granstrom@evl.fi, p. 040 3417334

Seppo Honkala, seppo.honkala@evl.fi, p. 040 3417333

Ulla Ristolainen, ulla.ristolainen@evl.fi, p. 044 774 5227

Taina Saine, taina.saine@evl.fi, p. 0400 309 793

Heikki Kruus, heikki.kruus@evl.fi, p. 0400 309 781

Viestintä:

Anna Hälli, anna.halli@evl.fi, p. 0505012748

Lainsäädäntö turvallisesta ympäristöstä ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä

Häirintää on työturvallisuuslain mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. Tasa-arvolaisissa määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan, etniseen alkuperään ja vammaisuuteen perustuva häirintä.

- Työturvallisuuslaki (738/2002) 2 ja 4 luku

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

8 § Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

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

7 § Syrjinnän kieltö

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.