

Kaupunginhallitus 01.11.2021 § 375

§ 375

## **Arvostava vuorovaikutus ja häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä -ohjeen päivitetyn version hyväksyminen (Pöydälle 20.9.2021)**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Salonen Kaarina

etunimi.sukunimi@espoo.fi  
Vaihde 09 816 21

### **Päätösehdotus**

Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus

1  
hyväksyy noudettavaksi päivitetyn ohjeen epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelemiseen luottamushenkilötoimielimissä.

2  
velvoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan huolehtimaan ohjeistuksen saattamisen kaupungin luottamushenkilötoimielinten tietoon, sekä muutoinkin huolehtimaan asian toimeenpanosta.

### **Käsittely**

Asia käsiteltiin pykälän 373 jälkeen.

Kajava Ampujan kannattamana teki seuraavan muutosehdotuksen:

”Kaupunginhallitus hylkää kansiluonnoksen. Uudeksi kansiluonnokseksi suunnitellaan kansikuva, jossa ihmiset eivät edusta mitään ihonväriä, eikä sukupuolta, uudistettujen liikennemerkkien tapaan.”

Keskustelun päätyttyä puheenjohtaja totesi, että on tehty esittelijän esityksestä poikkeava kannatettu ehdotus, jonka johdosta on äänestettävä.

Puheenjohtaja totesi kaupunginhallituksen 12 äänellä 2 ääntä vastaan 1 ollessa poissa hylänneen Kajavan ehdotuksen. Äänestyslista on pöytäkirjan liitteenä.

### **Päätös**

Kaupunginhallitus:  
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin.

### **Selostus**

Reilu meininki työssä ja elämän muilla alueilla -suunnitelma edellyttää Espoo-tarinan mukaisesti arvostavaa ja kunnioittavaa kohtaamista niin luottamushenkilö- kuin kaupungin muissa toiminnoissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valmisteli valtuuston neuvottelukunnan toimeksiannon mukaisesti Arvostava vuorovaikutus ja

luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä -ohjeen, joka hyväksyttiin 7.5.2018 kaupunginhallituksessa. Ohjetta on sovellettu 2018–2021 luottamushenkilötyöskentelyssä. Saadun palautteen perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päivitti ohjetta keväällä 2021. Espoon arvot ja toimintaperiaatteet ovat ohjanneet toimintatavan päivitystä. Käsiteltävänä olevan toimintatavan luonnosversio oli kommentoitavana prosessin eri vaiheissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa ja valtuutetuilla. Saatu palaute ja kehitysehdotukset huomioitiin työryhmän työskentelyssä. Keskeisimpiä muutoksia olivat tekstin sujuvoittaminen, konkreettiset esimerkit, joiden toivotaan tukevan puuttumista epäasialliseen käyttäytymiseen ja häirintään, seurantajakson muuttaminen, kuntalain 85 ja 86§:n lisääminen sekä nimen päivittäminen ARVOKAS-toimintatavaksi.

Työryhmä kartoitti toimeksiantoon liittyvän teeman nykytilaa 2018 Suomessa ja kansainvälisesti eri lähteitä hyödyntäen mm. Tutkimus kuntapäätäjien kokemuksista häirinnästä ja uhkailusta (Åbo Akademi), Kuntaliiton edustajaa haastatteleamalla sekä keräämällä sähköpostitse tietoja eurooppalaisista maista. Johtopäätöksenä oli, että luottamushenkilöiden kokemaan häirintää on ja siihen on vaikea puuttua. Mikäli ohjeita luottamushenkilöille oli, ne olivat Code of Conduct-muodossa tai tavoitelauseina. Luottamushenkilöt kokevat uhkaa ja häirintää myös vuonna 2021 yhä enenevässä määrin. Aihe on mitä ajankohtaisin demokraattisen yhteiskunnan kehityksen näkökulmasta.

Kaupunginhallituksen hyväksynnän jälkeen toimintatapa viedään kaupungin muiden toimielinten noudatettavaksi. Toimintatapa lisätään perehdytysmateriaaleihin sekä tuotetaan koulutussuunnitelma sekä seuranta osana luottamushenkilötyöskentelyn kulttuuria ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Tavoitteena on kokonaisvaltaisen toimintamallin käyttöön ottaminen osana pitkäjänteistä toimintaa ja kehittämistä. Toiminnassa sovelletaan sisäisen sovittelun periaatteita.

Liitteenä olevaan dokumenttiin on koottu toimintatapa epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä Espoon kaupungissa. Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä eli ARVOKAS-toimintatapa, on myös osa YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamista ja sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävän kaupungin rakentamista.

Ohjetta on käsitelty valtuuston neuvottelutoimikunnassa 25.10.2021.

## **Päätöshistoria**

Kaupunginhallitus 20.09.2021 § 316

## **Päätösehdotus**

Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus

1

hyväksyy noudettavaksi päivitetyn ohjeen epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelemiseen luottamushenkilötoimielimissä.

velvoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan huolehtimaan ohjeistuksen saattamisen kaupungin luottamushenkilötoimielinten tietoon, sekä muutoinkin huolehtimaan asian toimeenpanosta.

## Käsittely

Puheenjohtaja Elon kannattamana ehdotti, että asia jätetään pöydälle valtuuston neuvottelutoimikunnan lausuntoa varten.

Keskustelun päätyttyä puheenjohtaja tiedusteli, voidaanko puheenjohtajan ehdotus yksimielisesti hyväksyä. Koska ehdotusta ei vastustettu, puheenjohtaja totesi kaupunginhallituksen hyväksyneen sen.

## Päätös

Kaupunginhallitus:

Asia jätettiin yksimielisesti pöydälle valtuuston neuvottelutoimikunnan lausuntoa varten.

## Selostus

Reilu meininki työssä ja elämän muilla alueilla -suunnitelma edellyttää Espoo-tarinan mukaisesti arvostavaa ja kunnioittavaa kohtaamista niin luottamushenkilö- kuin kaupungin muissa toiminnoissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valmisteli valtuuston neuvottelukunnan toimeksiannon mukaisesti Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä -ohjeen, joka hyväksyttiin 7.5.2018 kaupunginhallituksessa. Ohjetta on sovellettu 2018–2021 luottamushenkilötyöskentelyssä. Saadun palautteen perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päivitti ohjetta keväällä 2021. Espoon arvot ja toimintaperiaatteet ovat ohjanneet toimintatavan päivitystä. Käsiteltävänä olevan toimintatavan luonnosversio oli kommentoitavana prosessin eri vaiheissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa ja valtuutetuilla. Saatu palaute ja kehitysehdotukset huomioitiin työryhmän työskentelyssä. Keskeisimpiä muutoksia olivat tekstin sujuvoittaminen, konkreettiset esimerkit, joiden toivotaan tukevan puuttumista epäasialliseen käyttäytymiseen ja häirintään, seurantajakson muuttaminen, kuntalain 85 ja 86§:n lisääminen sekä nimen päivittäminen ARVOKAS-toimintatavaksi.

Työryhmä kartoitti toimeksiantoon liittyvän teeman nykytilaa 2018 Suomessa ja kansainvälisesti eri lähteitä hyödyntäen mm. Tutkimus kuntapäätäjien kokemuksista häirinnästä ja uhkailusta (Åbo Akademi), Kuntaliiton edustajaa haastatteleamalla sekä keräämällä sähköpostitse tietoja eurooppalaisista maista. Johtopäätöksenä oli, että luottamushenkilöiden kokemaan häirintää on ja siihen on vaikea puuttua. Mikäli ohjeita luottamushenkilöille oli, ne olivat Code of Conduct-muodossa tai tavoitelauseina. Luottamushenkilöt kokevat uhkaa ja häirintää myös vuonna 2021 yhä enenevässä määrin. Aihe on mitä ajankohtaisin demokraattisen yhteiskunnan kehityksen näkökulmasta.

Kaupunginhallituksen hyväksynnän jälkeen toimintatapa viedään kaupungin muiden toimielinten noudatettavaksi. Toimintatapa lisätään perehdytysmateriaaleihin sekä tuotetaan koulutussuunnitelma sekä seuranta osana luottamushenkilötyöskentelyn kulttuuria ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Tavoitteena on kokonaisvaltaisen toimintamallin käyttöön ottaminen osana pitkäjänteistä

toimintaa ja kehittämistä. Toiminnassa sovelletaan sisäisen sovittelun periaatteita.

Liitteenä olevaan dokumenttiin on koottu toimintatapa epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä Espoon kaupungissa. Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä eli ARVOKAS-toimintatapa, on myös osa YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamista ja sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävän kaupungin rakentamista.

## **Liitteet**

- 1 Arvokas-ohje, luonnos
- 2 Äänestyslista § 375

## **Oheismateriaali**

## **Tiedoksi**