

ARVOKAS-ohje

Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä

LUONNOS



SISÄLLYS

Johdanto	4
Tavoitteet	5
Seuranta	6
Lähtökohdat	7
Tunnustaminen	7
Oma- ja yhteisvastuu	7
Varhainen välittäminen matalalla kynnyksellä	7
Sisäisen sovittelun taidot luottamushenkilöiden taitoina	7
Puheenjohtajiston rooli	8
Espoo-tarinan arvojen mukainen sovitteluprosessi	9
1. Epäasiallista käytöstä kokenut huomauttaa käytöksestä	9
2. Toimielimen vara-/puheenjohtaja puuttuu asiaan, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajaa informoidaan asiasta tarvittaessa	9
3. Tilanteen käsittely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vara-/puheenjohtajan johdolla yhteistoiminnassa valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajan kanssa	9
4. Jälkiseuranta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vara-/puheenjohtajan johdolla	10
Toimintaohjeet	11
1. Toimintaohje toimielimen vara-/puheenjohtajalle	11
2. Toimintaohje valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajalle	11
3. Prosessikuvaus	12
4. Arviointimenetelmät ja kyselyt	14

Toimintatapa tukee Espoo-tarinaa ja rohkaisee kaupunkilaisia osallistumaan, asettumaan vaaleissa ehdolle ja vaikuttamaan.



**YHTEISEN MENESTYKSEN LUOMINEN ESPOOSSA
ON JOKAISEN LUOTTAMUSHENKILÖN VASTUULLA.**

Johdanto

Arvostava vuorovaikutus, positiivinen ihmiskäsitys, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat demokratian kulmakiviä. Halventava, uhkaava ja leimaava puhe vähentää halua osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Tämän toimintatavan tarkoituksena on, että jokainen luottamushenkilö voisi kokea arvostusta, kunnioitusta ja osallisuutta toimiessaan luottamushenkilönä Espoossa.

Suomen perustuslaissa todetaan, että jokaisella on oikeus vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu nostetaan erikseen esille myös työturvallisuuslaissa, joka tosin ei käsitä luottamustehtäviä hoitavia henkilöitä. Yhdenvertaisuuslaissa häirintää on "henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri". Rikoslaisissa mainitaan seksuaalinen ahdistelu. Mikäli luottamustehtäviä hoidettaessa ilmenee tilanteita, joissa rikoksen tunto-merkit saattaisivat täyttyä, on selvää, että asia tulee ilmoittaa poliisille ja sitä käsitellään rikosasiiana. Usein kuitenkin liikutaan myös "harmaalla alueella", jolloin kyse ei ole rikosasiasta, mutta jollekin selkeästi häiritsevästä tilanteesta. Myös perusteettomien syytösten esittäminen voi olla häirintää.

Espoon tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta sai Espoon kaupunginvaltuuston neuvottelutoimikunnalta tehtäväksi luoda kokonaisvaltaiset, ja Espoo-tarinan arvojen mukaiset, ohjeet luottamushenkilöiden epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn vaaleilla valittujen valtuutettujen ja poliittisten luottamushenkilöiden työrauhan turvaamiseksi (myöhemmin luottamushenkilö). Toimikunta nimesi keskuudestaan työryhmän, joka lähti asiaa tarkemmin taustoitettuaan, ensimmäisenä Suomessa ja ensimmäisenä Euroopassa, luomaan tällaista ohjelmaa.

Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on luonut yhteistyössä kokoustekniikan asiantuntijoiden kanssa koulutusmateriaalin "Ryhmätilanteiden hallinta – Kokousmateriaalia arvostavasta vuorovaikutuksesta", joka on luettavissa Espoon kaupungin kotisivuilla. Kotisivuilta löytyy myös linkki aiheeseen liittyvään podcastiin. www.espoo.fi > [Espoon kaupunki](#) > [Päätöksenteko](#) > [Neuvottelukunnat ja neuvostot](#) > [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta](#)

ARVOKAS-toimintatapa on osa sosiaalisesti kestävästä kehityksestä ja Agenda 2030 työtä sekä Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan toteuttamista.

Tavoitteet

- Jokainen luottamushenkilö osaa varhaisen puuttumisen taidon ja ymmärtää toimielimen sisäisen sovittelun taitojen merkityksen. Näin jokainen luottamushenkilö uskaltaa ilmaista vapaasti mielipiteensä.

"Henkilökohtaisuuksiin menevät heitot on meillä kielletty. Keskitytään sen sijaan faktoihin ja toimenpiteisiin, jotka vievät asiaa eteenpäin. Millaisia toimia voisimme ehdottaa?"

"Meillä voi olla erilaisia näkemyksiä tästä aihepiiristä, mutta puheenjohtajana muistutan, että tehtävämme on löytää rakentavia ratkaisuja tähän yksittäiseen kysymykseen."

- Luottamushenkilö voi luottaa siihen, että hänen sanan- ja ilmaisunvapauttaan kunnioitetaan.
- Luottamushenkilö tietää, että hän voi ilman pelkoa, häpeää tai syyllisyyttä tuoda esiin asioita, jotka hankaloittavat hänen toimintaansa luottamushenkilönä. Nämä asiat otetaan välittömästi vakavasti käsittelyyn.
- Luottamushenkilö tietää, että kaikenlaiselle häirintäkäyttäytymiselle sekä luottamustehtävää hoitaessa ja luottamushenkilöiden kesken on nollatoleranssi. Minkäänlaista vähättelevää tai ei-arvostavaa kohtelua ei sallita puheissa, eikä teoissa. Mm. perusteettomien syytösten esittäminen on häirintää.
- Arvostuksen kokemus, työrauha, henkinen turva ja fyysinen koskemattomuus ovat kaikkien luottamushenkilöiden perusoikeuksia.
- Luotamme siihen, että luottamushenkilöiden työrauhan ja hyvinvoinnin vaaliminen edistää lopulta kaikkien espoolaisten hyvinvointia ja menestystä.
- Demokratian mahdollisimman laaja toteutuminen. Jokaisella on oikeus tulla kuulluksi ja jokaisella on mahdollisuus turvalliseen vaikuttamiseen yhteiskunnallisiin asioihin.

Seuranta

Kaikille luottamushenkilöille lähetetään sähköpostitse kaksi kertaa valtuustokaudessa selkeä ja lyhyt kysely vuorovaikutuksen arvostavuudesta ja hyvinvoinnista luottamustehtävässä. Lisäksi toteutetaan valtuustokokouksen arviointi sähköisellä pikakyselyllä kuukausittain. Kuka tahansa luottamushenkilö voi antaa koska tahansa suullista tai kirjallista palautetta työryhmän tai toimielimen toiminnasta puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle tai valtuustoryhmän puheenjohtajalle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtaja vastaa asioiden käsittelystä, seurannasta, tulosten esittelystä ja mahdollisten dokumenttien säilyttämisestä. Aiheesta kertyneet dokumentit hävitetään valtuustokauden päättyessä.



Lähtökohdat

Tunnustaminen

On tärkeää tunnustaa, että luottamushenkilöiden tekemä työ on tärkeää ja sen arvoa täytyy suojella. Tämä on paikallisdemokratian toimivuuden ja yhteiskuntarauhan säilymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Luottamushenkilöiden keskinäinen arvostuksen kokemus yhteisönä on tärkeä osa sitä, että työrauha varmistetaan ja työrauhan häirinnät ennaltaehkäistään.

Oma- ja yhteisvastuu

Jokainen luottamushenkilö valvoo ja vastaa ensisijaisesti itse omasta toiminnastaan ja toimii yhteistyössä muiden kanssa sekä itseään että toisia arvostaen ja kunnioittaen. On hyvä havainnoida omaa toimintaansa kriittisesti ja pyytää omasta toiminnastaan palautetta kollegoilta.

Luottamushenkilö vastaa yhdessä muiden kanssa valtuustossa, lautakunnissa, toimikunnissa ja työryhmissä toimiessaan siitä, että arvostava ja kunnioittava sekä toiset huomioonottava toimintakulttuuri säilyy ja kehittyy parhaalla mahdollisella tavalla.

Varhainen välittäminen matalalla kynnyksellä

Luottamustehtävän hoitaminen voi olla joskus kuormittavaa. Luottamustehtävän hoitamisesta ei saa tulla kenellekään suurempaa taakkaa, kuin jaksaa kantaa. Epäilyskin häirinnästä oikeuttaa ottamaan asian puheeksi. On tärkeää puuttua tilanteeseen välittömästi.

Sisäisen sovittelun taidot luottamushenkilöiden taitoina

On väistämätöntä, että erityisesti luottamushenkilöinä toimittaessa mieliteet törmäävät ja se voi aiheuttaa voimakkaita tunteita. Näissäkin tapauksissa tulee käyttäytyä asiallisesti.

Kokouksissa on huolehdittava siitä, että kaikki osalliset tulevat kuulluiksi ja huomioonotetuiksi.

Kun kykenemme ottamaan omat ja muiden tarpeet huomioon ja sekä etsimään että löytämään näitä tarpeita täyttäviä toimintatapoja, edistämme parhaalla tavalla yhteistä menestystämme. Nämä ovat kunkin työryhmän ja toimielimen oman, sisäisen sovittelun lähtökohtia.

Puheenjohtajiston rooli

Kunkin työryhmän, toimielimen sekä valtuustoryhmän puheenjohtajistolla on erityinen vastuu toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa. Työrauha varmistetaan yhdessä sovittujen kokouskäytänteiden avulla.

Puheenjohtajisto tulee kouluttaa työrauhaa uhkaavien tilanteiden hallintaan muun perehdytyksen ohella. Toimielinten aloittaessa toimikautensa, ja toimikauden aikana, puheenjohtajiston velvollisuus on muistuttaa toimielimen jäseniä Espoo-tarinan arvoista ja muista kokoustyöskentelyrauhaa edistävästä käytänteistä. Viime kädessä toimielimellä on kollegiaalinen vastuu yhteisen menestyksen toteutumisesta. Puheenjohtajistosta käytetään myöhemmin ilmaisua vara-/puheenjohtaja.

On selvää, että kaikkia osapuolia arvostava ja kunnioittava kohtelu tulee säilyä niissäkin työrauhan varmistamiseksi järjestettävissä keskustelutilanteissa, joissa osapuolten rakentavan yhteyden voidaan katsoa merkittävästi vaikeutuneen tai jopa katkenneen. Vaikeistakin asioista voidaan keskustella ja oppia.

Joissakin tapauksissa työrauhan varmistamiseksi voidaan järjestää iltakoulu, jossa käsitellään toimielimen työskentelyä koskevia periaatteita.



Espoo-tarinan arvojen mukainen sovitteluprosessi

1. Epäasiallista käytöstä kokenut huomauttaa käytöksestä

Mikäli luottamushenkilö kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi, hänen tulisi ottaa asia heti puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja pyytää häntä lopettamaan huono käyttäytyminen. Häirintää kokenut voi ottaa tilanteeseen toisen luottamushenkilön tuekseen.

Mikäli tilanteessa on useita osapuolia, voi olla mielekästä kirjata läsnäolijat muistiin myöhempää käsittelyä varten. Tarvittaessa luottamushenkilö voi keskustella tilanteesta parhaaksi katsomansa luottamushenkilökollegan kanssa hyvän etenemistavan löytämiseksi ja tilanteen rauhoittamiseksi. Jokaisen luottamushenkilön vastuulla on yhteisen menestyksen toteutuminen.

2. Toimielimen vara-/puheenjohtaja puuttuu asiaan, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajaa informoidaan asiasta tarvittaessa

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu, häirintää kokenut ilmoittaa asiasta toimielimen vara-/puheenjohtajalle. Vara-/puheenjohtaja keskustele tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ja tarvittaessa antaa häiriköksi koetulle ohjeen noudattaa Espoo-tarinan arvoja. Toimielimen vara-/puheenjohtaja informoi tarvittaessa tapauksesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajaa. Tarvittaessa toimielin voi kokoontua iltakouluun käsittelemään toimielimen työskentelyperiaatteita.

3. Tilanteen käsittely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vara-/puheenjohtajan johdolla yhteistoiminnassa valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajan kanssa

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu edelleen, häirintää kokenut ilmoittaa asiasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajalle sekä epäillyn henkilön valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajalle yhdessä toimielimen vara-/puheenjohtajan kanssa. Valtuustoryhmän vara-/puheenjohtaja varaa keskusteluaajan osallisten kanssa ja pyytää selvityksen kaikilta osallisilta kirjallisena ja/tai suullisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajaa informoidaan tilanteesta.

Selvitykset käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajan johdolla 1–2 viikon kuluessa niiden saapumisesta.

Tasa-arvotoimikunnan vara-/puheenjohtaja antaa yhteistoiminnassa valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajan kanssa perustellun ratkaisun suullisena ja kirjallisena viimeistään yhden kuukauden (30 päivää) kuluessa selvitysten läpikäynnistä. Kirjallinen ratkaisu jaetaan epäasiallisen kohtelun kokeneelle, epäasiallisesti käyttäytyneelle ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajalle. Myös valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajalle ja tasa-arvotoimikunnan vara-/puheenjohtajalle jäävät omat kappaleensa ratkaisusta.

Valtuustoryhmän vara-/puheenjohtaja ja epäasiallisen käyttäytymisen osapuolet ryhtyvät yhteistoiminnassa tasa-arvotoimikunnan puheenjohtajan kanssa perustellun ratkaisun mukaisiin toimenpiteisiin työrauhan varmistamiseksi. Tarkemmat toimenpiteet valtuustoryhmän suhteen on selvitetty toimintaohjeessa 2.

Mikäli valtuustoryhmän vara-/puheenjohtaja ja tasa-arvotoimikunnan vara-/puheenjohtaja ovat erimielisiä ratkaisusta, on molemmat ratkaisut kirjattava ylös.

4. Jälkiseuranta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vara-/puheenjohtajan johdolla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vara-/puheenjohtaja sopii seurantalaverin yhdessä valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajan kanssa korkeintaan puolen vuoden (6 kk) päähän ratkaisun antamisesta.

Prosessin aikana syntynyt materiaali on luottamuksellista. Asianmukainen säilytysaika on valtuustokausi, jonka jälkeen kaikki kertynyt materiaali tuhoetaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtaja kantaa vastuun kokonaisuudesta: prosessin etenemisestä huolehtiminen, tapaus-ten tilastointi ja arkistointi ja materiaalin hävittäminen valtuustokauden lopussa.



Toimintaohjeet

1. Toimintaohje toimielimen vara-/puheenjohtajalle

Vara-/puheenjohtajan tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria.

Käytettävissä olevia työkaluja ovat:

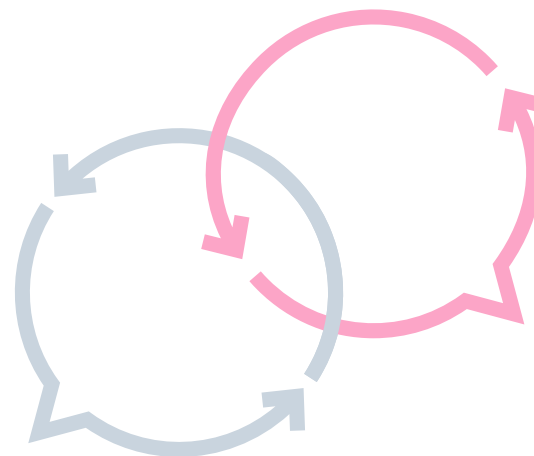
1. keskustelut tasapuolisella kokoonpanolla
2. suullinen huomautus
3. kirjallinen huomautus
4. iltakoulu

2. Toimintaohje valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajalle

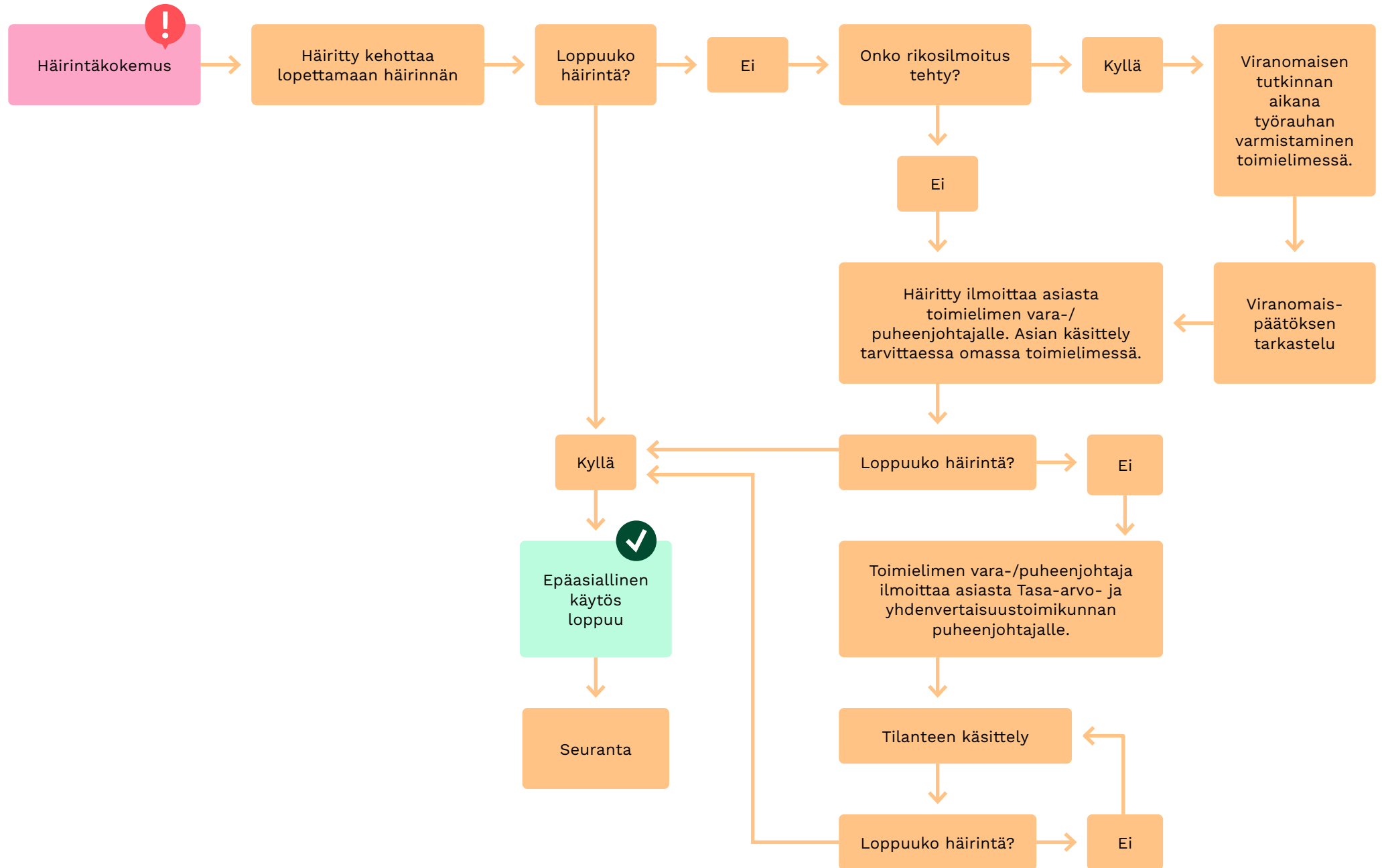
Valtuustoryhmän vara-/puheenjohtajan tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria. Valtuustoryhmän omat säännöt rajaavat vara-/puheenjohtajan toimivaltaa.

Käytettävissä olevia työkaluja ovat:

1. keskustelu tasapuolisella kokoonpanolla
2. suullinen huomautus
3. kirjallinen huomautus
4. erottaminen valtuustoryhmästä valtuustoryhmän sääntöjen mukaisesti



3. Prosessikuvaus



4. Arviointimenetelmät ja kyselyt

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta lähettää kaksi kertaa valtuustokaudessa Arvokas-kyselyn kaupungin luottamushenkilöille. Tavoitteena on kerätä tietoa luottamushenkilöiden tilanteesta epäasiallisen käyttäytymisen suhteen. Kyselyn lisäksi jokaisesta kaupunginvaltuuston kokouksesta tehdään sähköinen pikakysely.

Siinä tarkoitus ei ole kysyä tyytyväisyyttä tehtyihin päätöksiin, vaan käydyn keskustelun ja kokoustyöskentelyn asiallisuuteen ja hyvään henkeen. Vastava kysely pyritään tekemään lautakuntien ja toimikuntien kokouksista, mutta vastauksia kerätään useammasta kokouksesta niin, että vastauksia on vähintään 50 kpl.



Kuntalaki

85 § (29.12.2016/1484) Virheellinen menettely luottamustoimessa

Luottamushenkilö hoitaa tointaan virkavastuulla, ja häneen sovelletaan rikoslain (39/1889) virkarikoksia koskevia säännöksiä.

Jos on syytä epäillä, että luottamushenkilö on toimessaan syyllistynyt virkarikokseen tai muuten menetellyt siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, kunnanhallituksen on vaadittava asianomaiselta selitys sekä tarvittaessa ilmoitettava asiasta valtuustolle. Asiasta on viipymättä tehtävä rikosilmoitus, jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos.

Valtuusto voi tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi pidättää luottamushenkilön toimestaan, jollei hän ole itse ilmoittanut vetäytyvänsä luottamustoimesta. Ennen valtuuston kokousta voi pidättämisestä väliaikaisesti päättää valtuuston puheenjohtaja. Pidättämisspätös voidaan panna täytäntöön heti.

Valtuuston on luottamushenkilön toimessaan tekemäksi epäiltyä virkarikosta koskevan esitutkinnan tai oikeudenkäynnin ajaksi pidätettävä luottamushenkilö toimestaan, jos se on kunnan päätöksenteon uskottavuuden ja luottettavuuden turvaamiseksi välttämätöntä ottaen huomioon epäillyn rikoksen vakavuus, mahdollinen toistuvuus ja muut seikat. Pidättämisspätös voidaan panna täytäntöön heti.

Kunnan viranomaisen valmistellessa 3 tai 4 momentin mukaista päätöstä sillä on oikeus saada esitutkintalain (805/2011) 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettu ilmoitus esitutkinnan aloittamisesta luottamushenkilön tekemäksi epäilystä virkarikoksesta.

86 § Rikollinen menettely luottamustoimen ulkopuolella

Jos luottamushenkilö on asetettu syytteeseen rikoksesta, jonka laatu tai tekotapa osoittaa, ettei hän voi toimia luottamustehtävässään sen edellyttämällä tavalla, valtuusto voi oikeudenkäynnin ajaksi pidättää hänet toimestaan. Pidättämisspätös voidaan panna täytäntöön heti.

Jos luottamushenkilö vaalin toimittamisen jälkeen on lainvoimaisella tuomiolla tuomittu vankeuteen vähintään kuudeksi kuukaudeksi, valtuusto voi erottaa hänet luottamustoimestaan. Päätös pannaan täytäntöön heti.