

Toimintaohje epäasiallisen käytöksen havaitsemiseksi ja ehkäisemiseksi kirkossa

Hyväksytty Lapuan hiippakunnan tuomiokapitulissa 21. maaliskuuta 2018

Kirkon on tarjottava kaikille turvallinen ympäristö, jäsenille, työntekijöille ja erityisesti nuorille ja lapsille. Ihmisillä on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi ja luottaa siihen, että kirkon piirissä heidän hyvinvointinsa on tärkeä.

Epäasiallinen käytös voi ilmetä eri muodoissa: ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina, se voi ilmetä seksuaalisena hyväksikäyttönä tai häirintänä, kiusaamisena tai muuna henkilön turvallisuutta uhkaavana toiminta. Sen kohteena oleva henkilö joutuu puolustuskyvyttömään tilaan. Mikäli epäasiallista käytöstä havaitaan, tulee siihen puuttua välittömästi. Puuttumisen kynnystä madaltaa selkeä toimintamalli miten epäasiallisen toiminnan kohde voi asian tuoda esille.

Toimintaohje

Tämä toimintasuunnitelma on tarkoitettu käytettäväksi, kun epäilty henkilö on seurakunnan työntekijä tai vapaaehtoinen. Soveltuvia osia voidaan myös käyttää, jos väärinkäyttöä epäillään muissa yhteyksissä, kuten lapsen kotona tai läheisyydessä.

1. Epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen tai hänen tukihenkilönsä tulee ilmaista epäasiallisesti käyttäytyvälle selkeästi, ettei hyväksy tämän epäasiallista käytöstä. Tukihenkilönä voi toimia esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai työkaveri. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta esimiehelleen. Jos taas esimies kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä tämän esimiehelle. Työnantajan velvollisuus on puuttua asiaan ja lopettaa epäasiallinen kohtelu.
2. Jos epäillään alaikäisen seksuaalista hyväksikäyttöä tai häirintää, siitä tulee välittömästi ilmoittaa poliisille. Jos epäilty on seurakunnan työntekijä tai vapaaehtoistyöntekijä, yhteyttä tulee ottaa myös henkilön esimieheen. Jos kyseessä on hajanainen ja vaikea tapaus, voi yhteyttä ottaa kuntien lastensuojeluviranomaisiin. Asiasta tulee myös ilmoittaa alaikäisen huoltajille.
3. Mikäli kyseessä on akuutti tilanne, esimiehen, työntekijän tai vapaaehtoisen tulee pyrkiä keskeyttämään se, tai ottaa yhteyttä tarvittaessa viranomaisiin.
4. Mikäli on syytä epäillä, että joku on joutunut epäasiallisen käytöksen kohteeksi, on tärkeää selvittää, mitä on tapahtunut ja dokumentoida kaikki, mitä asian yhteydessä on tullut esiin. Jos epäasiallisesti käyttäytyvä on seurakunnan työntekijä, luottamushenkilö tai vapaaehtoinen, tulee asiasta ilmoittaa tämän esimiehelle tai ohjaajalle.

Työntajan ja esimiehen velvollisuudet

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Työnantajan on huolehdittava mahdollisuuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu työpaikalla seksuaalisen tai muuten epäasiallisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantajan vastuu alkaa siinä vaiheessa, kun epäasiallisen kohtelun kohde on saattanut asian esimiehen, työsuojeluhenkilöstön, luottamusmiehen tai henkilöstöpäällikön tietoon. Tiedoksi saatuaan työsuojeluhenkilöstöllä tai luottamusmiehellä on velvollisuus ilmoittaa asiasta työnantajan edustajalle. Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin heti saatuaan tiedon asiasta. Työnantajan velvollisuutena on turvata epäasiallisen kohtelun kohteen palvelussuhteen jatkuminen, mahdollisuuksiensa mukaan työkyvyn säilyminen sekä suojella häntä häirinnän toistumiselta.

Kun esimies saa ilmoituksen häirintäkokemuksesta tai -havainnosta, tulee hänen reagoida. Tieto häirinnästä voi tulla paitsi työntekijältä itseltään myös työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta tai työyhteisön jäseneltä.

Tiedon saamisen jälkeen esimiehen on ensiksi selvitettävä tilanteen ja tapahtumien kulku puolueettomasti ilman aiheetonta viivästystä. Jos työpaikalla on sovittu toimintatavat häirintäasian käsittelyyn, tulee noudattaa niitä.

Kun esimiehen tietoon tuodaan, että hänen alaisensa on toiminut epäasiallisesti, tulee esimiehen kuulla toista osapuolta asiasta. Tarvittaessa asian selvittelyssä voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyden osaamista.

Kun ensivaiheen toimenpiteet on toteutettu, esimiehen tulee:

- 1) tarvittaessa siirtää epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö sivuun tehtävistään
- 2) Varmistaa, että uhri saa ammattitaitoista apua
- 3) tarjota tukea myös niille, joihin epäasiallinen käytös on vaikuttanut
- 4) antaa tarvittavia tietoja omalle esimiehelleen, viranomaisille ja työterveydelle ja
- 5) päättää yhdessä esimiehensä kanssa mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

EHKÄISEVÄT TOIMENPITEET

Alaikäisten kanssa toimiminen

Lasten ja nuorten pitää olla turvallista osallistua kirkon toimintaan. Tästä syystä lainsäädännössä on annettu mahdollisuus vaatia lasten ja nuorten kanssa toimivalta työntekijältä ja vapaaehtoiselta rikostaustaotetta. Ote on tarkoitettu ainoastaan esitettäväksi suomalaisen työnantajan, lupaviranomaisen, oppilaitoksen tai vapaaehtoistoiminnan järjestäjän nähtäväksi. Rikostaustaotteen vastaanottaja ei saa kerätä tai tallentaa rikostaustaotteesta ilmeneviä tietoja. Vastaanottaja voi tehdä asiakirjoihinsa ainoastaan merkinnän siitä, että ote on esitetty ja tässä yhteydessä kirjata muistiin otteen tunnistetiedot, joita ovat kyseisen henkilön nimi ja otteen päivämäärä.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajalla on laajat valtuudet järjestää työn tekeminen haluamallaan tavalla, mutta lainsäädäntö asettaa myös velvoitteita. Työnantajalla on vastuu työturvallisuudesta, jota hänen on johdettava. Työturvallisuuslaissa on määritelty työnantajan keskeiset velvollisuudet työpaikan henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Keskeistä on yleinen huolehtimisvelvollisuus, joka tarkoittaa, että työnantajan on otettava huomioon työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät seikat niin huolellisesti, että työntekijän turvallisuus ja terveys eivät vaarannu. Tähän sisältyy myös työnantajan velvollisuus ennalta ehkäistä epäasiallisen kohtelun syntyminen ja huolehtia, että työpaikalla on toimivat käytännöt epäasiallisen kohtelun käsittelyyn.

Työnantajalla on myös velvollisuus tarkkailla työpaikan tilaa ja puuttua epäkohtiin, myös epäasialliseen kohteluun. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lähiesimiehen tehtävä on seurata työyhteisön toimivuutta, ja ylempien esimiesten tehtävä on tarkkailla alaisuudessaan olevien esimiesten toimintaa.

Työntekijän velvoite

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Lapuan hiippakunnan yhteyshenkilöt

Lapuan hiippakunnassa on nimetty seuraavat kolme henkilöä, joille uhri tai tämän tukihenkilö voi asiasta kertoa, ja jotka huolehtivat, että asia tulee oikean tahon käsiteltäväksi.

Eija Harmanen, Etelä-Pohjanmaan Perheasiain neuvottelukeskuksen johtaja

Sami Saharinen, Vaasan seurakuntayhtymän perheasiain neuvottelukeskuksen johtaja

Merja Kangas, perheneuvoja, Perheasiain neuvottelukeskus, Jyväskylä