



Työyhteisön tulee tunnistaa häirintä ja epäasiallinen käytös sekä pystyä ottamaan asia puheeksi ja puuttua siihen ajoissa. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa asian esiin ottamisesta. Ristiriidat pyritään ratkaisemaan nopeasti asianosaisten kesken siellä, missä ne ovat syntyneet.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä velvoite koskee myös työpaikalla tapahtuvaa työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Esimies selvittää havaitsemansa ja muuten tietoonsa tulleet epäasiallisen kohtelun kokemukset viipymättä tämän ohjeen mukaisesti.

Tämä toimintaohje on tarkoitettu jokaiselle meistä. Sen tarkoituksena on ennaltaehkäistä epäasiallista käytöstä. Tässä ohjeessa kuvataan, miten työyhteisön eri osapuolten tulee toimia, jos kokee tullessa epäasiallisesti kohdelluksi tai havaitsee sellaista toimintaa työyhteisössään.

## **Hyvä käytös**

Jokaiselta työntekijältä/ viranhaltijalta odotetaan ammattitaitoista ja motivoitunutta työtettä työtehtävässään. Vastaavasti jokaiselle kaupungin palveluksessa olevalle on luotava edellytyksen turvalliseen ja häiriöttömään työn tekemiseen.

Kaikilta työntekijöiltä/ viranhaltijoilta edellytetään sellaista toisten ihmisten kunnioitusta ja hyväksyntää, että työt saadaan hoidettua asiallisesti yhteistyössä.

## **Mitä on työpaikkakiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu?**

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat yleisen hyvän tavan vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan. Se on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa. Joskus kertaluontoinen tilanne voi olla niin vakava, että se edellyttää puuttumista asiaan. Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voi ilmetä mm.:

- sanattomina viesteinä: kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet
- yhteisöstä eristämisenä: ei puhuta, ei kuunnella, kohdallaan toista kuin ilmaa, keskeytetään toisen puhe jatkuvasti
- työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena
- maineen tai aseman kyseenalaistamisena: levitetään vääriä tietoja, puhutaan pahaa selän takana, mustamaalataan, pilkataan, haukutaan
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena: huutaminen, suulliset tai kirjalliset uhkaukset, käsiksi käyminen, suora väkivalta tai sukupuolinen häirintä tai ahdistelu

Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit. 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. Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiallista henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Mikä ei ole epäasiallista kohtelua?

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat toimet
- esimiehen antamat ohjeet ja määräykset
- tehtävämuutokset, kun niistä on keskusteltu työntekijöiden kanssa
- työhön liittyvä normaali päätöksenteko tai erilaisten tulkintojen käsittely
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltu ojentaminen (huomautus tai varoitus)
- työntekijän ohjaaminen työkyvyn arviointiin

### **Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy**

Toimivan työyhteisön jäsenillä on selkeä käsitys työyhteisön toiminta-ajatuksista, tehtävistä ja tavoitteista. Myös työn johtaminen ja organisointi toimivat ja kunkin työyhteisön jäsenen roolit, vastuut ja valtuudet työyksikössä ovat selkeät.

Toimivan työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö on samaan aikaan sekä turvallinen että terveellinen.

Hyvin toimivassa työyhteisössä jokainen ottaa vastuuta työyhteisön toiminnan ylläpitämisestä ja epäasiallisen kohtelun ehkäisystä.

### **Epäasiallisen kohtelun käsitleminen**

Oikea-aikainen toiminta on tärkeintä kaikkien ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa. Epäasialliseen käytökseen on puututtava ajoissa. Koettu epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen tulee selvittää ensisijaisesti osapuolten kesken.

Asiaa voidaan käsitellä kahden eri prosessin mukaisesti: sovittelu tai virallinen prosessi. Ilmoituksen tehnyt henkilö ilmoittaa kumman prosessin mukaan hän toivoo asian käsiteltävän.

#### **Sovittelu**

Molempien osapuolten on oltava aidosti sitoutuneita sovinnon etsimiseen. Asiasta ei jää virallista merkintää. Osapuolet kirjoittavat yhdessä allekirjoitettavan sopimuksen yhteisestä tavasta toimia.

## Virallinen prosessi

Käsittely on lakiin perustuva velvoite. Asiasta jää aina virallinen merkintä. Käsittelystä tehdään muistio. Työnantaja antaa kirjallisen ratkaisun osapuolille siitä onko tapahtunut kiusaamista vai ei, sekä seuraako asiasta jatkotoimenpiteitä.

## Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Jos tunnet, että sinua kohdellaan epäasiallisesti

- Keskustele asianomaisen henkilön kanssa ja tuo esiin, että koet hänen käytöksensä/toimintansa epäasialliseksi. Pyydä häntä lopettamaan toiminta. Kirjaa ylös tapahtumat ja säilytä mahdolliset sähköpostit.
- Jos epäasiallinen toiminta jatkuu, ota yhteys esimieheesi.
- Jos esimiehesi on kiusaaja, keskustele hänen kanssaan. Mikäli tämä ei auta, ota yhteys esimiehesi esimieheen.

## Esimies

- Puutu asiaan heti, kun hän huomaat tai sinulle kerrotaan työyhteisössä ilmenevästä epäasiallisesta toiminnasta.
- Selvitä tapahtumien kulku ja kuule asianosaisia erikseen. Pysy puolueettomana.
- Kutsu osapuolet käsittelyyn mahdollisimman pian sen jälkeen, kun olet saanut tiedon asiasta. Kohtuullinen aika on kahden viikon kuluessa tiedon saannista.
- Kerro osapuolille, että heillä on mahdollisuus kutsua keskustelutilaisuuteen tukihenkilö.
- Kutsu työsuojeluvaltuutettu asian käsittelyyn. Työsuojeluvaltuutetulla on lakiin perustuva oikeus osallistua asian käsittelyyn.
- Selvitä yhteisessä keskustelussa, mitä on tapahtunut varaamalla osapuolille mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä. Pyri löytämään korjaava ratkaisu. Sovi jatkotoimenpiteistä ja seurannasta.
- Muista, että virallisesta käsittelystä laaditaan muistio, sovittelusta tehdään vain sopimus ja sovitaan mahdollisesta seurannasta.
- Tee riittävän selvittelyn jälkeen ratkaisu siitä, onko kiusaamista tapahtunut.
- Mikäli tilanne on vaikea ja koet tarvitsevasi apua, ota yhteyttä työsuojelupäällikkönä toimivaan henkilöstöjohtajaan.

## Kiusaajaksi koettu

- Yritä suhtautua asiaan rauhallisesti. Kuuntele, mistä on kysymys.
- Sinulla on oikeus saada etukäteen yksilöitynä asiat mistä sinua syytetään.

## Työyhteisölle

- Vaikka esimiehellä on velvollisuus puuttua työyhteisössä esiin tuleviin ongelmiin, tulee työyhteisön jäsenten omalla käytöksellään ja toiminnallaan osoittaa, ettei työpaikalla sallita epäasiallista kohtelua. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa työyhteisön ilmapiiristä.
- Mikäli havaitset työyhteisössäsi kiusaamista, epäasiallista kohtelua tai häirintää, toimi seuraavasti:
  - Puutu asiaan tilanteessa.
  - Kerro työkaverillesi, mitä olet havainnut. Kysy, pitääkö havaintosi paikkansa.
  - Kerro tarvittaessa havainnostasi esimiehelle.

## Sanktiot

Kiusaaminen on vakava asia, josta on jopa rikosoikeudellisia seurauksia. Jos työnantaja on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta epäasiallisesta kohtelusta, eikä hän ole ryhtynyt toimenpiteisiin sen lopettamiseksi, hän laiminlyö työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetyn toimintavelvollisuutensa. Tällä toiminnallaan työnantaja mahdollistaa sen, että työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava toiminta jatkuu. Asiallisesti tilanne on sama, kuin jos työnantaja itse syyllistyisi työntekijän epäasialliseen kohteluun ja jatkaa sitä. Tässä tilanteessa työnantajan voidaan tulkita syyllistyvän työturvallisuusrikokseen ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi) ja rikoslaki 39/1889, 47 luku 1 §).

Jos kiusaamiseen syyllistynyt henkilö jatkaa epäasiallista käyttäytymistään sovitusta ratkaisumallista tai työnantajan tekemästä päätöksestä huolimatta, työnantaja voi käynnistää kurinpidolliset toimet. Niitä ovat huomautus, kirjallinen varoitus ja irtisanominen kuulemismenettelyineen. Kirjallisessa varoituksessa kirjataan mahdollisimman tarkasti se kielletty käyttäytyminen tai toiminta, johon henkilö on syyllistynyt. Lisäksi kirjataan, miten usein tilanne on esiintynyt ja miten pitkään tilanne on jatkunut. Varoituksessa mainitaan, että rikkomuksen jatkaminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen.