



OHJEISTUS TYÖPAIKKAHÄIRINNÄN,
EPÄASIALLISEN KOHTELUN
ENNALTAEHKÄISEMISEKSI
JA LOPETTAMISEKSI

SISÄLTÖ

	sivu
1. Yleistä	1
2. Työpaikkahäirintä	1
2.1 Häirinnän ja työpaikkakohtelun ilmenemismuotoja	1
3. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy	2
4. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen	2
4.1 Työntekijä	2
4.2 Esimies	2
4.3 Esimiehen esimies	2
4.4 Asiantuntijatahot	3
4.4.1 Työsuojeluorganisaatio	3
4.4.2 Työterveyshuolto	3
4.4.3 Aluehallintoviraston työsuojeluvastuualue	3
5. Rangaistukset	3

Liite 1: - puheeksiottolomake

1. YLEISTÄ

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (työturvallisuuslaki 8 §). Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai muuta vaaraa (työturvallisuuslaki 18 §). Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi käytettävissä olevin keinoin (työturvallisuuslaki 28 §).

2. TYÖPAIKKAHÄIRINTÄ

Työpaikkahäirinnällä tarkoitetaan työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintä käsittää myös sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun.

Henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Se voi kohdistaa yhteen tai useampaan henkilöön. Henkinen väkivalta tuntuu sen kohteeksi joutuneesta ahdistavalta, alistavalta, nöyryyttävältä, uhkaavalta ja järjettömältä.

Jokaisella työpaikalla syntyy ajoittain ihmisten välisiä konflikteja ja ristiriitoja. Kiusaajaksi koetaan yleensä työtoveri, esimies tai alainen. Henkinen väkivalta on yksilön oma kokemus, mutta tilanteessa voi olla myös muita tulkintoja ja näkemyksiä. Kaikki ristiriidat ja yhteentörmäykset eivät kuitenkaan ole kiusaamista.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmenemismuotoja

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muotoja voivat olla:

- ❖ Sanaton viestintä: (kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet, olankohautukset).
- ❖ Sosiaalinen eristäminen (ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, kiellettäen muita puhumasta, tervehdyksiin ei vastata, siirretään työskentelemään muista erillään).
- ❖ Maineen tai aseman loukkaaminen (levitetään väärää tietoa, puhutaan pahaa selän takana, juorutaan, mustamaaltaan, kritisoidaan, haukutaan, nöyrytetään, pilkataan).
- ❖ Työnteon vaikeuttaminen tai loukkaaminen (jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, annetaan tarkoituksettomia tehtäviä, annetaan vähän tai ei lainkaan työtehtäviä, annetaan osaamiseen nähden ala-arvoisia tehtäviä).
- ❖ Suulliset tai kirjalliset uhkaukset.
- ❖ Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun eri ilmenemismuodoilla on vakavia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä seuraamuksia. Sen vuoksi on tärkeää ettei niitä sotketa työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin.

Häirintä ja epäasiallista kohtelua ei ole mm., jos:

- ❖ Työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyvät erimielisyyttä ja asiaan osalliset tästä johtuen tuntevat epävarmuutta ja ahdistusta.
- ❖ Työntekijälle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus.

- ❖ Työnantaja ohjaa henkilön työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista.
- ❖ Työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan, kun työntekijän kanssa on asiasta ensin keskusteltu.

3. HÄIRINNÄN JA EPÄASIAALLISEN KOHTELUN ENNALTAEHKÄISY

Työpaikoilla voi syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Työpaikkakokouksissa tulee avoimesti keskustella työpaikan toimintatavoista ja sopia parannuksista ja muutoksista. Samoin tulee sopia yhteisistä pelisäännöistä ja siitä, miten toimitaan, jos joku ei niitä noudata.

Rakenteellista henkistä väkivaltaa voidaan poistaa tai vähentää:

- ❖ Organisaation ja työyhteisön jatkuvalla kehittämisellä (mm. perehdyttäminen, säännölliset työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut).
- ❖ Tekemällä organisaation tai työyhteisön sisäiset pelisäännöt selkeiksi ja sellaisiksi, että ne eivät vaihteile tilanteen tai henkilön perusteella.
- ❖ Huolehtimalla siitä, että millään henkilöllä tai ryhmällä ei ole perusteettomia erivapauksia tai erioikeuksia.
- ❖ Mahdollistamalla jokaiselle sosiaalinen tuki (ohjaus, neuvonta, ongelmanratkaisupuoli).

4. HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN KOHTELUUN PUUTTUMINEN

Henkiseen väkivaltaan työssä tulee puuttua heti ja kiusaajalle on asetettava rajat. Työnjohdolla ja esimiehellä on avainasema henkisen väkivallan lopettamisessa. Esimiehen tehtävä on kuunnella konfliktin eri osapuolia, selvittää asiaa ja sopia asianosaisten kanssa tilanteen ratkaisusta ja yhteisistä sopimuksista. Esimiehen tulee myös seurata, että sopimuksista pidetään kiinni ja sopia, mitä seuraa, jos niistä luistetaan. Jos kiusaaja on esimies, tulee asiat saattaa hänen esimiehensä tietoon.

Työntekijä

Jos koet, että Sinua on häiritty tai kohdeltu epäasiallisesti, niin ilmoita häiritsijälle selvästi, että et hyväksy tämän toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi tai henkiseksi väkivallaksi ja kehota häntä lopettamaan se. Jos sinun on vaikea puhua kiusaajalle yksin, ota joku, esim. työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies tueksesi.

Esimies

Esimiehen tulee reagoida tilanteeseen heti, jos hän huomaa työyhteisössä henkistä väkivaltaa tai joku tulee siitä kertomaan. Esimies kutsuu konfliktin osapuolet luokseen keskustelemaan asiasta. Keskustelussa kuunnellaan eri osapuolten näkemyksiä ja kokemuksia, ja selvitetään tapahtumien kulku ja tarpeen mukaan sovitaan, miten tulevaisuudessa toimitaan. Keskustelu voidaan käydä myös esim. työterveyshuollon vetämänä. Käsitellyt asiat kirjataan puheeksiotto-lomakkeelle (liite 1). Seurantapöytäkirja pidetään, jos todetaan, että työpaikkakiusaaminen ei ole loppunut.

Esimiehen esimies

Tilanteen korjaamiseksi esimiehen esimies kutsuu koolle kokouksen, johon osallistuvat asianomaiset, esimies ja työsuojeluvaltuutettu ja/tai luottamusmies. Kokouksessa

päätetään ongelman ratkaisemisesta esim. töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyille.

Asiantuntijatahot

Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatio toimii asiantuntijana henkiseen väkivaltaan liittyvien asioiden käsittelyssä. Työsuojelu neuvoo, opastaa ja kouluttaa ja tarvittaessa osallistuu asian käsittelyyn. Vastuu asian korjaamisesta on aina kuitenkin esimiehellä ja koko työyhteisöllä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto toimii asiantuntijana henkiseen väkivaltaan liittyvien asioiden käsittelyssä. Työterveyshuolto tarjoaa neuvonta- ja tukipalveluja ja osallistuu pyydettyä asiantuntijana asian käsittelyprosessiin.

Aluehallintoviraston työsuojeluvastuualue

Aluehallintoviraston työsuojeluvastuualue on työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta valvova ja ohjaava taho. Jos esimies ei halua tai kykene hoitaman tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin, työsuojeluvaltuutettu tai –päällikkö tekee asiasta selvityspyynnön työsuojelupiirille, jonka johdolla kiusaamisongelma hoidetaan.

5. RANGAISTUKSET

Vastuuton työkäyttäytyminen on rikkomus ja työpaikkahäirintä rikos, joista voidaan tuomita sakkoon. Työsuhde voidaan myös purkaa, mikäli työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitetaan niin vakavasti, että työnantajalta ei kohtuudella voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (työsopimuslaki 55/2001 8 luku 1 §).

Työsuhteen purkaminen saattaa tulla kysymykseen myös, mikäli työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta tai törkeästi loukkaa työnantajan tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa.

PUHEEKSIOTTOLOMAKE

Henkilötiedot:

Nimi _____

Työtehtävä _____

Osasto/työpiste _____

Esimies _____

Työpaikalla tapahtunut häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu:

Koetun häirinnän kuvaus/esimiehen havainnot:

Asianosaisten käsitykset tilanteesta:

Sovitut toimenpiteet ja seurantapalaverin ajankohta:

Päiväys: _____ . ____ 20__

Läsnä olleiden allekirjoitukset ja nimenselvennykset::