

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Rautalammin kunnassa.

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä	2
3 Toimintaohjeita	4
3.1 Kiusaamisen ja häirinnän kohteeksi joutuneelle	4
3.2 Esimiehelle	4
3.3 Työyhteisölle	5
3.4 Työntekijälle	5
3.5 Tukihenkilölle	6
3.6 Jos sinua syytetään kiusaamisesta tai häirinnästä	6
4 Työntekijän vastuu	6
5 Sanktiot	7
6 Lainsäädäntö	7

1 Johdanto

Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on Rautalammin kunnan henkilöstöpolitiikan keskeinen tavoite. Rautalammin kunta ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää. Jokaisella kunnan esimiehellä on velvollisuus puuttua asiaan havaitessaan näin tapahtuvan työyhteisössään.

Rautalammin kunnan työntekijöillä on oikeus turvalliseen ja viihtyisään työympäristöön. Jokaisen kunnan yksikön tulee huolehtia siitä, etteivät työntekijät joudu missään työtilanteessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Henkinen väkivalta on sen kohteelle ahdistavaa ja nöyryyttävää. Se heikentää henkilön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Myös työyhteisössä se lisää stressiä ja erilaisia psyykkisen pahoinvoinnin oireita ja sairauslomia. Työyhteisö voi menettää suuren osan toimintakyvystään, kuten

- työmotivaatio heikkenee
- terveys heikkenee
- sairauspoissaolot lisääntyvät
- työteho laskee
- työilmapiiri kiristyy
- asioiden hoito vaikeutuu
- yrityksen maine kärsii, kun työnantajasta liikkuu kielteisiä "juoruja".

Näistä seuraa työnantajalle taloudellisia menetyksiä.

Tämä ohje on tarkoitettu menettelytapaohjeeksi työssä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutuneelle, esimiesasemassa toimivalle ja työyhteisönjäsenille.

2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä monella tavalla. Jokaisessa yhteisössä syntyy ajoittain ihmisten välisiä ristiriitoja, mutta kaikki ristiriidat ja yhteen törmäykset eivät kuitenkaan ole henkistä väkivaltaa tai kiusaamista. Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä toista kohtaan työssä. Se on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa toimintaa, joka ilmenee tekona tai laiminlyöntinä. Epäasialliseen kohteluun voivat syyllistyä työnantaja ja työntekijä. Kiusaamisen ja työyhteisöihin kuuluvien jokapäiväisten ristiriitojen ero saattaa olla häilyvää.

Henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Kiusaaminen voi olla työtovereiden välistä, esimiehen ja alaisen välistä. Näistä kuka tahansa voi olla uhri tai kiusaaja. Kielteisen käyttäytymisen kohteena olevan on vaikea käsitellä asiaa erityisesti, jos tekijä pystyy käyttämään kohteeseen valta-asemaansa.

Kiusaamista on esim:

- kun henkilöä nöyryytetään tai loukataan toistuvasti
- kun henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan, hänen kanssaan ei puhuta eikä hänen tervehdyksiinsä vastata
- kun henkilön mainetta loataan, levitetään juoruja tai tehdään naurunalaiseksi
- kun henkilölle ei anneta työtehtäviä tai hänelle annetaan osaamiseen nähden al-arvoisia työtehtäviä
- kun henkilöä uhataan ruumiillisella väkivallalla
- henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaus, panettelu tai mielenterveyden kyseenalaistaminen
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- uhkailu
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttö
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein

Kiusaamista sen sijaan ei ole:

- kun työnantaja johto- tai valvontavaltansa perusteella antaa määräyksiä
- kun työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja
- käsitellään tehtävään tai työhön liittyviä ongelmatilanteita työntekijöiden kesken
- annetaan kurinpidollinen huomautus tai rangaistus
- ohjataan työkyvyn arvioon
- työtehtäviä muutetaan ja muutoksista on keskusteltu työntekijän kanssa

- työnantajan työjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet eivät ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne usein koetaan sellaisiksi. Työnantajan toimivaltaa työpaikalla säätelevät lait, normit ja hyvät tavat. Työnantajan työjohto-oikeuteen kuuluu suunnitella, jakaa voimavarat sekä johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantaja voi määrätä tehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä menettelytavoista työpaikalla.

Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia.

Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää on henkilön sukupuoleen liittyvä ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä ei välttämättä ole luonteeltaan seksuaalista. **Seksuaalinen häirintä** taas tarkoittaa ei haluttua seksuaalisuhteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä.

Seksuaalista häirintää voivat olla esim:

-  seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
-  härskit puheet ja seksuaalisesti värittyneet yhteydenotot, myös sähköposti- ja nettihäirintä
-  vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat kaksimielisinä huomautukset
-  pornografiset aineistot
-  fyysinen koskettelu
-  seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
-  vakavimmillaan kyseessä voi olla raiskaus tai sen yritys.

Syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Esimerkiksi, kun esimies kieltäytyy ohjaamasta tiettyyn kansallisuuteen kuuluvia työntekijöitä. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

Työsyrjinnässä työnantaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella työhönotossa tai palvelusuhteen aikana. Tällöin työnantaja rikkoo velvollisuuttaan kohdella työntekijöitä asiallisesti ja tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun velvollisuus ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkia olisi aina kohdeltava samalla tavalla.

3 Toimintaohjeita

3.1 Kiusaamisen ja häirinnän kohteeksi joutuneelle

Epäasiallista kohtelua ei tule sietää. Jos joudut kohdelluksi epäasiallisesti, ilmoita kiusaajalle tai häiritsijälle heti, että et hyväksy hänen toimintaansa ja pyydä häntä lopettamaan. Kyse saattaa olla siitä, että hän itse ei ymmärrä toimivansa loukkaavasti.

Jos epäasiallinen käytös jatkuu, ota yhteys esimieheesi, tai jos esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä. Esimiehen tehtävä on kaikin käytettävissä olevin keinoin saada epäasiallinen kohtelu tai häirintä loppumaan. Työntekijä voi ottaa yhteyttä kunnan työsuojelupäällikköön.

Pidä kirjaa tapahtumista. Kiusaajaa tai häiritsijää ei saada vastuuseen, ellei tapahtumia pystytä todistamaan. Myös mahdolliset sähköpostit tai muut viestit kannattaa säilyttää.

Jos kiusaamista ei pystytä käsittelemään yksikössäsi, hae apua työyksikkösi ulkopuolelta. Voit olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen, tai työterveyshuoltoon. Apua voi hakea siltä taholta, jonka itse kokee luontevimmaksi. Mihinkään toimenpiteisiin ei kuitenkaan ryhdytä ilman kohteen suostumusta ja keskustelut yhteyshenkilöiden kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia.

3.2 Esimiehelle

Esimiehen tulee puuttua asiaan, kun hän saa tietää työyhteisössä esiintyvistä henkisestä väkivallasta. Esimiehen tulee kuulla osapuolia ja selvittää tapahtumien kulku. Tapaamisissa sovitaan pelisäännöistä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Esimiehen tulee varmistaa, että epäasiallinen kohtelu työpaikalla loppuu. Asiasta pidetään seuranta-palaveri. Tarvittaessa esimies voi ottaa yhteyttä kunnan johtoon tai työterveyshuoltoon. On kuitenkin huomioitava, että kukaan työpaikan ulkopuolinen ei voi ottaa esimiehen roolia ja tehtävää. Esimiehen tulee asettaa rajoja sille, mikä on sallittua työssä ja mikä ei. Epäasiallinen kohtelu on lain, ja sopimuksen hyvän tavan vastaista käyttäytymistä, tekoja tai laiminlyöntejä. Ongelmaa tulee aina kuvata tekona, käyttäytymisenä tai laiminlyöntinä, jotta sitä voidaan verrata laissa säädettyihin ja sovittuihin toimintavelvollisuuksiin.

Epäasiallista kohtelua ei pidä määritellä esimerkiksi asenteina, henkilökemiana, luonteenpiirteinä tai muilla käsitteillä, jotka eivät kuvaa työhön kuuluvien velvollisuuksien rikkomista. Esimiehen on suhtauduttava asiallisesti henkilöön, joka kokee joutuvansa epäasiallisesti kohdelluksi. Uhriin ei saa kohdistaa asian esille ottamisen vuoksi minkäänlaisia negatiivisia toimenpiteitä.

Työntekoa palveleva johtaminen

Johtamisen tavoitteena on saada organisaatio toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimiva, työntekoa palveleva johtaminen näkyy työnteon edellytysten toteutumisena. Työntekijöillä on kunnolliset työvälineet ja työolot, työn vaatimukset on oikein mitoitettu, valta

ja vastuut ovat tasapainossa ja esimiehet toimivat työntekijöiden tukena jokaisen työpanosta arvostaen. Lisäksi turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuden hallinta on kytketty osaksi arkityön tekemistä.

3.3 Työyhteisölle

Vaikka esimiehellä on ensisijainen velvollisuus puuttua työyhteisössä ilmeneviin ongelmiin yksilöiden tai ryhmien välillä, työyhteisön jäsenten tulee asenteillaan ja teoillaan osoittaa, ettei yhteisössä sallita epäasiallista kohtelua. Kiusatulle tulee antaa apua hänen sitä pyytäessään. Jokainen voi kantaa vastuuta yhteisön toimintakulttuurista.

Yhteen työyhteisön jäseneen kohdistuva henkinen väkivalta vaikuttaa haitallisesti muidenkin työyhteisön jäsenten hyvinvointiin. Selkeillä pelisäännöillä mm. ristiriitojen ja loukkausten käsittelyssä voidaan työyhteisöissä ennalta ehkäistä pitkittyviä, syveneviä ongelmakierteitä.

Organisaation selkeä perustehtävä:

Työyhteisön jokaisella jäsenellä tulee olla selkeä, yhteinen käsitys, mikä on organisaation perustehtävä, miksi organisaatio on olemassa. Perustehtävä hämärtyy helposti erityisesti muutostilanteissa, suurissa organisaatioissa ja abstraktia työtätekevissä asiantuntijaorganisaatioissa. Perustehtävän epäselvyys näkyy työyhteisössä toimintana, jossa ”jokainen puuhailee omiaan” eikä kaikkien työsuoritusta pidetä tärkeänä yhteisen tuloksen saavuttamiseksi.

Yhteistyö ja vuorovaikutuksen laatu

Avoin vuorovaikutus ja säännölliset keskustelufoorumit ovat tarpeen, jotta työpaikalla voidaan puhua työstä ja työn pulmista ja keskustella yhteisistä asioista. Asiallinen keskustelu on kanssaihmissä kunnioittavaa, ongelmia ei henkilöidä. Myös aktiivinen kuuntelu on osa keskustelua. Esimiehet tarttuvat aktiivisesti havaitsemiinsa ristiriitatilanteisiin, asioita ei lakaista maton alle. Toistuvat väärinkäsitykset ja aktiivinen ”puskaradio” ovat merkkejä laimeasta vuorovaikutuksesta.

3.4 Työntekijälle

Rautalammin kunnalla on vastuu työntekijöille annettavasta opastuksesta ja ohjauksesta ja työhön liittyvästä harjoittelusta. Laitosten on huolehdittava, että työntekijät eivät joudu näissä tilanteissa epäasiallisesti kohdelluksi. Laitosten tulee huolehtia siitä, että työntekijät, jota on kohdeltu epäasiallisesti, voi jatkaa työntekoaan kitkattomasti. Työntekijä voi ottaa yhteyttä laitoksensa johtajaan, työsuojelupäällikköön tai työsuojeluvaltuutettuun.

3.5 Tukihenkilölle

Työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuolto toimivat työpaikan ja yksittäisten työntekijöiden tukena epäasiallisen kohtelutilanteissa. Myös muut työtoverit voivat toimia epäasiallisesti kohdellun tukena. Tukihenkilön tehtävä on ensisijaisesti kuunnella ja tukea henkisesti. Tukihenkilö voi myös auttaa epäasiallista kohtelua kokenutta hahmottamaan paremmin kokonaisuuden ja olla mukana asioiden selvittelyssä.

Tukihenkilön on hyvä tarkkailla tilannetta ulkopuolisen silmin ja auttaa tuettavaa arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Asiaa on usein hyödyllistä arvioida myös työnantajan näkökulmasta. Työterveyshuolto tulee usein mukaan tilanteeseen vasta silloin, kun työntekijä on sairastumassa tai sairastunut epäasiallisen kohtelun seurauksena. Tällöin työterveyshuollon toiminta painottuu työntekijän terveyden palauttamiseen. Usein työntekijät myös kieltävät työterveyshuoltoa ottamasta yhteyttä työpaikalle ongelmatilanteen selvittämiseksi.

Työterveyshuollon toimintaa suunniteltaessa työpaikan kanssa tulisi sopia menettelytavat epäasiallisen kohtelun tapauksissa, sillä pelkillä sairauslomilla ei korjata työperäisten sairastumisten syitä. Sopimukseen ja työkäytäntöihin tulisi kirjata käytännöt asioiden palauttamiseksi työpaikan käsittelyyn. Asioiden mahdollisimman varhainen käsittely auttaa pysäyttämään häiriökierteen työpaikalla, mikä auttaa työntekijöitä pysymään terveisinä työssään. Työpaikalla asiaa käsiteltäessä työterveyshuolto voi olla mukana puolueettoman asiantuntijan roolissa.

3.6 Jos sinua syytetään kiusaamisesta tai häirinnästä

Kerro esimiehellesi asiasta tarvittaessa, sillä esimiehen on hyvä kuulla asia suoraan sinulta. Vaikka et omasta mielestäsi olisikaan syyllistynyt kiusaamiseen tai häirintään, älä vähättele valittajan tuntemuksia vaan lopeta välittömästi epäasialliseksi kuvattu käytöksesi. Joskus jokapäiväisten ristiriitojen ratkaisemisen ja kiusaamisen raja on epäselvä. Ketään ei leimata työpaikkakiusaajaksi pelkkien syytösten perusteella.

4 Työntekijän vastuu

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Hänen on myös huolehdittava käytettävissään olevin keinoin sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä ja vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua. Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa työntekijältä vaadittavan menettelyn kanssa, kuten toisten epäasiallista kohtelua.

Jokaisen on hyväksyttävä, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä, joiden kanssa pitää pystyä asialliseen työnteekoon. Kaikkien tulee pystyä käyttäytymään hyvien tapojen mukaisesti.

5 Sanktiot

Mikäli asiasta keskustelu ja yhteinen sopimus ei johda kiusaamisen tai häirinnän loppumiseen, esimies voi antaa kuulemismenettelyn jälkeen kiusaajalle tai häiritsijälle suullisen huomautuksen tai kirjallisen varoituksen. Vakavin seuraus voi olla virka- tai työsuhteen päättäminen.

Jos kiusaaminen tai häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, työntekijä voi tehdä rikosilmoituksen poliisille.

Työnantajalla on lain mukaan toimintavelvollisuus silloin, kun työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Laiminlyönti voi johtaa joissakin tapauksissa työnantajan rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta. Syrjintätapauksessa työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain perusteella. Epäasiallista kohtelua koskevat tapaukset käsitellään tuomioistuimessa työntekijän aloitteesta.

6 Lainsäädäntö

Virkamieslaki 750/1994

Työturvallisuuslaki 738/2002

Tasa-arvolaki 609/1986

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Rikoslaki 39/1889

Vahingonkorvauslaki 412/74

7 Yhteyshenkilöt

Jos ongelma ei ratkea työpaikalla, työntekijät voivat ottaa yhteyttä, työsuojelupäällikköön, työsuojeluvaltuutettuihin, luottamusmiehiin, työterveyshuoltoon tai työsuojelupiiriin.