

TOIMINTAOHJE

Huonon kohtelun estäminen

Työsuojelu
2015

LUONNOS

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	3
2	Huonon kohtelun määritelmä	4
3	Huonon kohtelun ilmenemismuotoja	4
4	Mikä ei ole huonoa kohtelua.....	6
5	Suhtautuminen huonoon kohteluun työpaikalla.....	7
6	Huonon kohtelun ennaltaehkäisy ja poistaminen työpaikalta.....	7
	Lainsäädäntöä	11
	Lähteet.....	14
	Muistio.....	15

1. JOHDANTO

Työ hallitsee suurta osaa elämästämme. Olemme työpäivinä usein pidemmän aikaa työtovereittemme kuin perheemme tai ystäviemme kanssa. Toiveemme hyvän ja tasapainoisen elämän toteutumisesta on paljolti kiinni työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä. Nykyään kuitenkin työyhteisöt ja työntekijät joutuvat sopeutumaan erilaisiin joustoihin ja muutoksiin, jotka saattavat kiristää työyhteisömme ilmapiiriä, mikä voi johtaa huonoon kohteluun.

Huono kohtelu tulee usein yllätyksenä sen kohteeksi joutuneelle. Kestää pitkään ennen kuin hän ymmärtää mistä on kysymys. Työyhteisössä ihmissuhdeongelmat ja henkinen väkivalta nousevat usein työn ja työolojen ongelmista tai rakenteellisista puutteista. Kasvaneet tulosvaatimukset, resurssien niukkuus, lisääntynyt kiire ja jatkuvat organisatoriset ja toimintatapojen muutokset aiheuttavat työyhteisössä sisäisiä ongelmia ja ristiriitoja. Pienistäkin ongelmista tulee isoja, jos niihin ei tartuta ajoissa. Työturvallisuuslainsäädännön kokonaisuudistuksessa työelämän raju muutos otettiin huomioon. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on tästä tiedon saatuaan ryhdyttävä käytettävissään olevin keinoin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi.

Huono kohtelu työpaikoilla on laajempi ongelma kuin yleensä uskotaan. Työterveyslaitoksen tutkimukset valtionhallinnossa ja kunta-alalla ovat osoittaneet, että noin joka kymmenes julkishallinnossa työskentelevä kokee olevansa ainakin jossain määrin huonon kohtelun kohteena työpaikallaan.

Kiusaamiskokemukset johtuvat usein töiden puutteellisesta organisoinnista eikä niinkään yksilöistä. Työyhteisön jäsenten keskinäiset jännitteet ja riidat voivat olla seurausta organisatorisista epäkohdista ja työyhteisön dynamiikasta.

Hankalat yksilöt ovat kuitenkin nousemassa yhä merkittävämmäksi työyhteisöjen ongelmaksi, koska työkuultuurissa korostetaan nykyään yhteistyötä. Kun työpaineet ovat kovat, työyhteisö kokee stressaavina henkilöt, jotka toimivat omavaltaisesti, vastuuttomasti tai piittaamatta työyhteisön pelisäännöistä. Yksilöiden aiheuttamat käytös- ja vuorovaikutusongelmat ovat erityisen pulmallisia silloin, jos henkilö on organisaatiossa merkittävässä asemassa

Työ ja työtoverit antavat normaalissa tilanteessa meille voimavaroja jaksamiseen työpäivän aikana. Pahimmillaan huono kohtelu estää tämän ja loputkin voimavarat kuluvat ahdistuksen voittamiseen.

Huono kohtelu heikentää työyhteisön toimivuutta ja kasvattaa henkilöstön psyykkistä ja fyysistä sairastumisriskiä. Henkilöstön ikärakenteesta johtuen huono kohtelu työpaikalla lisää ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä ja pakoa työelämästä. Siksi sekä työnantajalle että työntekijöille on tärkeää estää jo ennakolta huonoa kohtelua. Siihen on myös puututtava päättäväisesti.

Tämän toimintaohjeen tarkoituksena on korostaa hyvän työilmapiirin merkitystä ja saada työyhteisöjen käyttäytymiskulttuuri hyvää käytöstä ja toisen työntekijän oikeuksia kunnioittavaksi. Tarkoituksena on myös antaa joitakin käytännön ohjeita henkilöstön hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

2. HUONON KOHTELUN MÄÄRITELMÄ

Huonon kohtelun ja henkisen väkivallan termistö on kirjavaa ja vakiintumatonta. Tässä toimintaohjeessa huono kohtelu on yläotsikkona, jonka alle kuuluvat sen eri ilmenemismuodot.

Huono kohtelu on kiellettävän käyttäytymisen yleismääritelmä. Sillä tarkoitetaan jatkuvaa ja toistuvaa työntekijän terveyttä työssä vaarantavaa, laissa kiellettyä tai yleisen hyvän tavan vastaista tekoa, velvollisuuksien laiminlyöntiä tai käyttäytymistä. Huonoa kohtelua ovat esimerkiksi syrjintä, seksuaalinen häirintä, kiusaaminen, työturvallisuudesta huolehtimisen laiminlyönti ja toimivaltuuksien ylittäminen.

Huonon kohtelun syntyyn vaikuttavia tekijöitä löytyy työorganisaatiosta ja -ympäristöstä; työstä, työoloista, töiden organisoinnista, tiedonkulusta, kulttuurista, työyhteisön toiminnasta ja sen häiriöistä, johtamistavasta, työyhteisön jäsenten yksilöllisistä ominaisuuksista, persoonallisuudenpiirteistä ja yksilöllisistä pyrkimyksistä.

Työpaikalla henkiseen väkivaltaan voivat syyllistyä sekä työntekijät että heidän esimiehensä. Työsyrjintärikokseen voivat syyllistyä ainoastaan työnantajan edustajat.

Huonosta kohtelusta aiheutuu työntekijöille ja kuntayhtymän toiminnalle vahingollisia seurauksia:

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

3. HUONON KOHTELUN ILMENEMISMUOTOJA

Työyhteisön ristiriita voi johtaa näkemään mahdollisuuden toimia toisin tai paremmin, lisätä kykyä uusien näköalojen ja tavoitteiden löytämiseen, uudistaa työnjakoa tai organisaatiota ja luoda mahdollisuuden toimivalle yhteishengelle sen sijaan, että ristiriita rakentaisi pohjaa henkiselle väkivallalle tai työssä kiusaamiselle.

Mikäli huonoon kohteluun ei puututa välittömästi, yksilöiden välinen konflikti laajentuu ja kiusattu leimautuu koko työyhteisön silmissä ja yhteisön kyky asetua toisen asemaan heikkenee.

Joskus ongelmaa, joka on organisaation rakenteissa, yritetään ratkaista henkilökohtaisena ja selittää yksilöiden ominaisuuksina.

Läheskään aina työyhteisössä ei osata tunnistaa, missä hengessä siellä toimitaan ja asioista puhutaan. Kilpailu ja valtapyrkimykset vaikeuttavat sisäisen keskustelun tilan havaitsemista.

Jokainen työntekijä ja esimies ovat omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Koska huono kohtelu voi ilmetä monella tavalla ja sen havaitseminen ja tunnistaminen on usein vaikeaa, seuraavassa muutamia esimerkkejä henkisen väkivallan ilmenemismuodoista.

Työturvallisuudesta huolehtimisen laiminlyönti

Työnantajalla on työturvallisuuslain perusteella sekä ennakoivia että korjaavia toimintavelvollisuuksia. Huonoa kohtelua on esimerkiksi se, kun työnantajan edustaja laiminlyö työturvallisuuslain 28§:ssä säädetyn velvollisuutensa puuttua työntekijän terveyttä vaarantavaan epäasialliseen kohteluun.

Kiusaaminen

Kiusaaminen on huonoa kohtelua, jossa työntekijä pyritään järjestelmällisesti alistamaan pitkähkön ajan kuluessa. Juuri säännönmukaisuudesta ja jatkuvuudesta johtuu kiusaamisen terveyttä alentava vaikutus. Kiusaaminen voi ilmetä esimerkiksi ulkomuodon, luonteenpiirteiden tai pukeutumisen kielteisenä arvosteluna, uhkailuina, väheksyvänä ja mitätöivänä kohteluna, loukkaavana, syyttelänä, ilkeänä, vihjailevana ja nöyryyttävänä puheena, perättöminä juoruina, yksityiselämän mustamaalaamisena, näkymättömänä, hiljaisena ja juonittelavana painostuksena, olankohautuksina, kielteisinä silmäyksinä, äänensävyinä, puhumattomuutena, äänekkäänä moittimisena ja arvosteluna, arvostelukyvyn kyseenalaistamisena jne. Kiusaamista on myös, kun työntekijältä vaaditaan kohtuuttomia tai perehdyttämistä edellyttäviä työsuorituksia, mutta ei perehdytetä, vedotaan ristiriitaisiin ja epäselviin ohjeisiin tai käskyihin, otetaan työtehtäviä tai työvälineitä pois, eristetään muista, viedään henkilöltä hänen työnsä tai vaikeutetaan sen tekemistä tai estetään tiedon kulku. Henkilöä voidaan myös ”savustaa” ulos työpaikasta tai vaihtamaan työpaikkaa.

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu voi ilmetä esimerkiksi fyysisenä lähentelynä, seksuaalista kanssakäymistä koskevana ehdotuksina, seksuaalisesti halventavana nimittelynä, juoruina, vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä, vartaloa, pukeutumista sekä yksityiselämää koskevana huomautuksina tai kysymyksinä, pornoaineistona, seksuaalisesti vihjailevina kirjeinä ja puhelinhäirintänä jne. Ks. myös laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Työsyryntä

Työsyryntää on se, kun työnantaja tai hänen edustajansa työpaikasta ilmoittaessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan työntekijän henkilöön, ominaisuuksiin, taustaan tai yksityiselämään liittyvien, laissa tarkemmin lueteltujen tai näihin verrattavien seikkojen vuoksi. Syryntää on esimerkiksi, kun työnantaja asettaa työntekijän tämän kansallisen tai etnisen alkuperän, rodun, ihonvärin, kielen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammattijärjestötoiminnan, sukupuolen, tai terveydentilan vuoksi muita työntekijöitä epäedullisempaan asemaan eikä voi osoit-

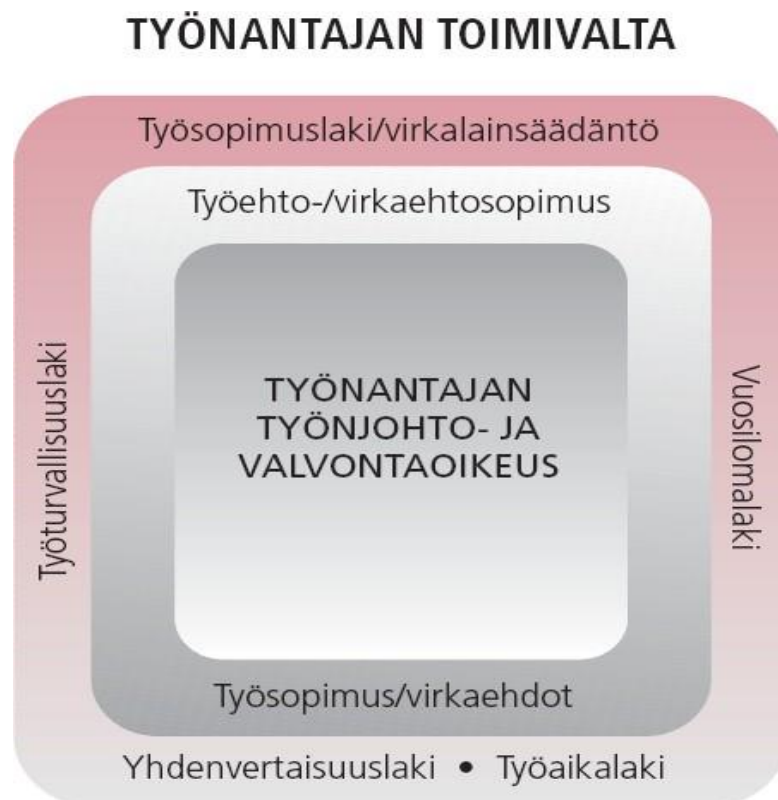
taa, että hänellä on tähän menettelyyn ollut työhön tai tehtävään liittyvä painava ja hyväksyttävä syy.

Toimivaltuuksien ylittäminen

Työnantaja tai työnantajan edustaja voi syyllistyä huonoon kohteluun ylittämällä toimivaltuutensa joko työn johto- ja valvontavallan käyttämisessä tai esimiesten keskinäisissä valtasuhteissa. Esimies ylittää toimivaltuutensa esimerkiksi, jos hän antaa epäasiallisia, nöyryyttäviä tai sopimusehtojen vastaisia käskyjä. Huonoa kohtelua voi olla myös tapa toimia yli sovittujen esimiesvastuualueiden. Myös työntekijä voi ylittämällä valtuutensa syyllistyä huonoon kohteluun esimerkiksi määräämällä työtoverinsa tekemisiä tai ohittamalla lähimmän esimiehensä tämän vastuualueella. Työnantajan toimivalta ei ulotu sopimusehtojen muuttamiseen.

Työyhteisössä voidaan sanoa harjoitettavan huonoa kohtelua, jos jonkun työyhteisön jäsenen oikeudet ja tarpeet jatkuvasti ohitetaan tai jätetään ottamatta huomioon.

4. MIKÄ EI OLE HUONOA KOHTELUA



Huonon kohtelun eri ilmenemismuodot ovat vakava asia, siksi on tärkeätä, että niitä ei sotketa työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin. Työpaikalla on erilai-

sia ihmisiä ja joistakin pidämme enemmän kuin joistakin toisista. Työtovereita ei tarvitse pitää ystävinä mutta heidän kanssaan pitää pystyä asialliseen työntekoon ja käyttäytyä kaikkia kohtaan hyvien käytöstapojen edellyttämällä tavalla. Työssä on tavanomaista, että ihmisten välille syntyy satunnaisia erimielisyyksiä, ristiriitoja ja väärinkäsityksiä. Esimerkiksi toisen puhe saatetaan kuulla tai ymmärtää virheellisesti ja tehdä siitä väärät johtopäätökset. Samoin toisen ilmaisuille, eleille, ilmeille ja äänenpainoille voidaan antaa itse kuviteltuja merkityksiä ja tarkoituksia, joiden todenperäisyyttä ei varmisteta. Seurauksena voi olla kielteisiä tunteita ja loukkaantumisia, jotka voivat johtaa tilapäisiin yhteistyön häiriöihin ja katkoksiin.

Työnantajalla on toimivalta määrätä niistä työn tekoa koskevista asioista, joita lait ja sopimukset eivät säätele kuten työtavasta, laadusta, laajuudesta ja menettelytavoista.

Huonoa kohtelua ei ole esimerkiksi, jos

- työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tästä syystä tuntevat epävarmuutta ja ahdistusta
- toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työyhteisössä tai organisaatiossa vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta
- työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- työnantaja ohjaa henkilön työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista tai
- jos työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan ja työntekijän kanssa on asiasta keskusteltu.

EPÄASIALLISEN KOHTELUN TUNNISTAMINEN

Epäasiallista kohtelua ei ole	Epäasiallista kohtelua on	
esimerkiksi <ul style="list-style-type: none"> • työhön liittyvien päätösten tai erilaisten tulkintojen käsittely • työhön liittyvien ongelmien käsittely • perusteltu kurinpito • työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen, kun siitä on ensin keskusteltu asianomaisen kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> • yleisen hyvän tavan vastainen käyttäytyminen, työvelvollisuuksien rikkominen tai lain vastainen käyttäytyminen, joka ei ole työsyörintää eikä aiheuta vaaraa terveydelle tai työnantaja on heti puuttanut asiaan siitä tiedon saatuaan 	Rikoslaisissa sanktioitu epäasiallinen kohtelu
		Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä <ul style="list-style-type: none"> • työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.

5. SUHTAUTUMINEN HUONOON KOHTELUUN TYÖPAIKALLA

Työnantaja edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy min-käänlaista huonoa kohtelua, kuten työturvallisuudesta huolehtimisen laiminlyön-tiä, kiusaamista, seksuaalista häirintää tai ahdistelua, työsyryntää ja toimival-tuuksien ylittämistä.

Tärkeätä on, että huonosta kohtelusta ja sen muodoista keskustellaan työpai-koilla esimerkiksi työyhteisön kokouksissa. Asiasta tulee keskustella myös vä-hintään kerran vuodessa käytävissä kehittämiskeskusteluissa. Jos joku kokee ”hurtin huumorin” työpaikalla loukkaavaksi, siitä on luovuttava. Työpaikalle eivät kuulu myöskään huutaminen, raivoaminen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvien asioiden käsittely.

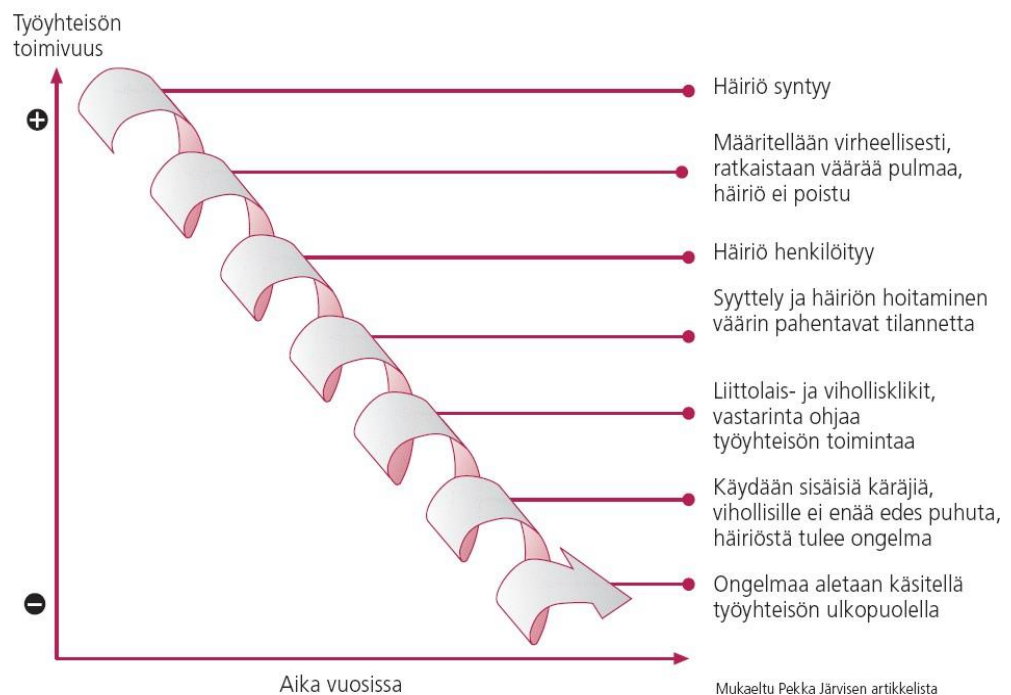
Esimiehen tehtäviin kuuluu myös työpaikan ongelmien hoito. Hänen tulee tar-kastella työyhteisöään ja havaitessaan huonoon kohteluun mahdollisesti johta-via ongelmia, puuttua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehen tulee suhtautua vakavasti hänelle ilmoitettuihin tai hänen tietoonsa tulleisiin mahdollisiin erilaisiin ja eriasteisiin väkivallan muotoihin.

Henkilöön, joka kokee joutuvansa henkisen väkivallan kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelleen, tulee suhtautua asiallisesti eikä häneen saa asian esille ottami-sen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta tai ”kostotoimenpiteitä”.

Mikäli esimies ei puutu tietoonsa tulleeseen henkisen väkivallan esiintymiseen tai syyllistyy sellaiseen itse, asia tulee viedä hänen esimiehensä käsiteltäväksi.

Esimiesten ja työntekijöiden yhteinen velvollisuus on tunnistaa ja tiedostaa mahdolliset ongelmakohdat tavoitteena ennalta ehkäistä ja poistaa haitallinen toiminta.

ONGELMAN SYNTY JA PAHENEMINEN



6. HUONON KOHTELUN ENNALTAEHKÄISY JA POISTAMINEN

TYÖPAIKALTA

Työyhteisössä tulee olla yhteisesti hyväksytyt toimintatavat, pelisäännöt, joiden mukaan toimitaan.

Työyhteisön ongelmat tulee ensisijaisesti käsitellä työyhteisön sisällä. Huonon kohtelun torjunnassa ja poistamisessa avainasemassa ovat esimiehet ja erityisesti lähin esimies. Esimiehen tulee työnantajan edustajana välittömästi puuttua havaitsemaansa tai tietoonsa tulleeseen huonoon kohteluun. Esimies on vastuussa siitä, että asioita lähdetään korjaamaan ja estämään huonon kohtelun jatkuminen.

On varottava, ettei työyhteisön ongelman selvittämisessä eksytä väärille poluille. **Jos ongelmaa yritetään ratkaista niin, että lähdetään etsimään syyllistä ja todistamaan oikeassa olemista, kuluttaa työyhteisö lähes kaiken energiansa tällaiseen turhaan taisteluun.** Monia vaikutusvaltaisia tahoja saateetaan sotkea asiaan tarpeettomasti mukaan ikään kuin vahvistamaan taistelulinjoja. Harhateille joudutaan ongelmanratkaisussa myös silloin, kun pyritään vetoamaan tunteisiin eri asiantuntijatahojen kautta ja korjaamaan epäoikeudenmukaisuutta tällä tavoin. Kaikki energia kulutetaan ongelmien esillä pitämiseen ja niihin liittyvien vaikeittenkin tunteiden loputtomaan käsittelyyn. Saatetaanpa ratkaisun toivossa tarjota tunteisiin vetoavaa kuvausta ongelmista muuallekin, esim. medialle.

Ennaltaehkäisy

Suosittelavin tapa poistaa huono kohtelu työpaikoilta on ennaltaehkäisy. Työpaikoilla voi syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Tällaisia ovat johtaminen, töiden organisointiin, yhteisiin pelisääntöihin, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen ja ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat. Työyhteisön kokouksissa tulee keskustella oman työpaikan toimintatavoista ja tarvittaessa sopia parannuksista tai muutoksista, joita katsotaan tarvittavan. Sovitaan yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sekä siitä miten toimitaan, jos joku ei niitä noudata.

Kun työyhteisön peruspilarit ovat kunnossa, niin konfliktejakaan ei synny niin helposti. Kaiken perustana on selkeä organisaation perustehtävä, joka on johdon ja kaikkien työntekijöiden tiedossa. Tällöin jokainen on perillä työyhteisön tavoitteista. Tämän perustan päällä tukipilareina ovat:

- Työntekoa tukeva organisaatio
- Työntekoa palveleva johtaminen
- Selkeät töiden järjestelyt
- Yhteiset pelisäännöt
- Avoin vuorovaikutus
- Toiminnan jatkuva arviointi

TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN PERUSPILARIT



Kun nämä kaikki ovat kunnossa, niin niiden varaan on mahdollista rakentaa toimiva työyhteisö.

On tärkeää, että

- käydään säännöllisesti kehittämiskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä. Tämä edellyttää suunnitelmallisen perehdyttämisohjelman laatimista ja toteuttamista.
- rakennetaan tietoisesti tasa-arvoista ja avointa työyhteisöä, jossa perustehtävän suorittaminen on tärkein asia mutta myös työntekijöiden henkinen ja fyysinen työturvallisuus sekä lakisääteiset perusoikeudet taataan. Valittaessa henkilöä esimiestehtäviin kiinnitetään huomiota myös sosiaalisiin taitoihin.

Huonon kohtelun poistaminen

Aivan kuten työtapaturman torjumiseksi rakennetaan putoamisen estävä kaide tai parannetaan ergonomiaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien estämiseksi, myös epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi tulee huolehtia työolojen vaaratekijät kuntoon. Esimerkiksi epäselvät pelisäännöt tai johtamisen puutteet voivat aiheuttaa huonon kohtelun kokemuksia samalla tavoin kuin kohtuuton ylitöiden tekeminen voi aiheuttaa työuupumusta.

Yhteistyössä laaditut työyhteisön toimintaohjeet ovat hyvä käyttäytymismalli. Samalla työyhteisön jäsenet sopivat yhdessä myös siitä, miten menetellään siinä tapauksessa, että joku ei toimi yhteisesti sovittujen menettelytapojen mukaisesti. Voimme sopia oman työyhteisömme huonosta kohtelusta ja henkisestä väkivallasta vapaaksi alueeksi.

Jos koet joutuneesi huonon kohtelun kohteeksi etkä osaa päättää mitä tilanteen korjaamiseksi voit tehdä, älä jää yksin ihmettelemään ja miettimään. Työyhteisöllä ja etenkin sen esimiehellä on vastuu asian tilan korjaamisesta.

Huonon kohtelun luonteesta ja asiasta riippuen työnantajan kurinpitotoimenpiteiden lisäksi on eri laeissa tietyistä asioista säädetty omat menettelytapansa ja sanktionsa. Huonoon kohteluun syyllistynyt voi joutua pois työstään, tulla tuomituksi rikoslain säätämään rangaistukseen ja joutua maksamaan korvauksia henkisen väkivallan uhrille.

Oman työyhteisön ulkopuolisten tahojen mukanaolo ristiriitojen selvittämisessä on toissijainen.

Prosessin vaiheet:

Huonon kohtelun tunnistaminen vertaamalla sitä yleisiin tunnusmerkkeihin.

Huonon kohtelun todentamisvaiheessa selvitetään tapahtumien sisältöä, toistumista ja jatkumista.

Korjattavien kohteiden paikantamisessa esimies suunnittelee ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet vastuuttomasti menetellyttä henkilöä kohtaan. Esimies vaatii ao. henkilöä ottamaan vastuun käyttäytymisensä muuttamisesta ja kuvailemaan miten hän jatkossa aikoo menetellä. Kielto, uhkailu, saarnaaminen tai moralisointi ei yleensä riitä.

Työsuojelun parantaminen on riskinarvioinnista johdettujen työsuojelutoimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta.

Toimintamalli huonoon kohteluun puuttumiseksi

- 1 Jos tunnet joutuneesi huonon kohtelun kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy ko. toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi ja huonoksi kohteluksi ja kehota häntä lopettamaan.
- 2 Jos huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä työtoverin kanssa kiusaajan luo ilmoittamaan kokevasi toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehesi puoleen.
- 3 Jos huono kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi tai mikäli esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä, hänellä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen tai luottamusmiehen puoleen.
- 4 Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.

Huonoa kohtelua kokenut voi hakea itselleen apua myös työterveydenhuollosta, mutta pääsääntöisesti itse ongelma on ratkaistava muulla tavalla.

Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa. Mikäli tilannetta ei saada omin avuin selvitettyä, voidaan apuun pyytää ulkopuolinen asiantuntija. Esimerkiksi työsuojeluvaltuutettua tai pääluottamusmiestä voi pyytää viemään asiaa eteenpäin omien organisaatioidensa kautta.

Mitä esimiehen tulee tehdä?

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti kun hän huomaa tai hänelle kerrotaan työyhteisössä ilmenevästä henkisestä väkivallasta.

- 1 Saatuaan tietää huonosta kohtelusta työpaikalla esimies kutsuu asian osapuolet mahdollisimman pian luokseen keskustelemaan asiasta. Tilaisuudessa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan miten jatkossa käyttydytään. Sovitaan myös täsmällinen ajankohta, jolloin esimies ja asiaosaiset kokoontuvat uudelleen keskustelemaan asiasta. Liite 1 (lomake)
- 2 Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Esimiehen tulee harkita myös onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.
- 3 Esimies seuraa tilannetta ja huolehtii siitä, että seurantalaveri pidetään.
- 4 Esimies ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös kiusaajalla on tämä mahdollisuus.

Työyhteisön hyvällä yhteistyöllä, yhteisillä kehittämishankkeilla ja hyvillä, toiset huomioonottavilla käytöstavoilla voimme ennalta ehkäistä ja poistaa henkisen väkivallan työyhteisöstä.

LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Hallitusmuodon perusoikeuksia

5 § 2 mom

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki 55/2001

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 §

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ([1325/2014](#)). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ([609/1986](#)).

Työturvallisuuslaki 738/2002

4 Luku

18 §

Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

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

5 Luku

28 §

Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

4§ Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Eryityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

...

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

7 §

Syrjinnän kielto

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai joltakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin

yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

LÄHTEET

Huonon kohtelun määrittely ja käsittelyprosessi, Juha Keinänen

Syrjintä, kiusaaminen ja muu huono kohtelu, Uudenmaan työsuojelupiiri, Työn henkinen kuormitus -tiimi 1998.

Työpaikkakiusaamisen ehkäisy ja poistaminen Lappeenrannan kaupungin työpaikoilla.

Reilu peli työelämässä, Edita, Katriina Perkkä-Jortikka, Helsinki 1998.

Työssä kiusaaminen ja työsyryntä, Työsuojelujulkaisu 12/1998, Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto, Tampere 1998.

Työpaikalla yhteishenkeä - ei kiusanhenkeä, Työsuojelurahasto, SAK, AKAVA, STTK, Turku 1997.

Työyhteisökonfliktien hallinta - väkivaltaa vai luovuutta, Työministeriö, Tampere 1996.

Työn ilo kuuluu kaikille, toimintamalli työyhteisöille ja yksilöille henkisen väkivalan vähentämiseksi Espoon kaupungin työpaikoilla.

Uudenmaan työsuojelupiirin ylitarkastaja Lauri Gröndahlin valmistelutyöryhmälle pitämä luento + jaettu materiaali.

Henkinen väkivalta työssä - yksilön ja yhteisön näkökulma, Maarit Vartian artikkeli, työterveiset 3/94.

Konfliktien tuomat haasteet, organisaatiopsykologi Pekka Järvinen, Organisaatiokonsultointi Praxis Oy

Epäasiallinen kohtelu, Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, Työsuojeluhallinto, Tampere 2005

*Liite 1.***Muistio keskustelusta:**

Osanottajat:

Kuvaus huonosta kohtelusta tai häirinnästä:

Sovitut toimenpiteet epäkohdan korjaamiseksi:

Mahdolliset yhteydenotot

- henkilöstöhallinto
- yöterveyshuolto
- yösuojeluorganisaatio
- nuut, nikä:

Päiväys

____ / ____ 200

esimies

työntekijä(t)

