

Hyvä käytös sallittu

– epäasiallinen kohtelu kielletty



Ohjeita työpaikoille epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi



Vastuu kuuluu kaikille

Työmarkkinajärjestöt haluavat kiinnittää huomiota epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ehkäisemiseen työpaikoilla ja tarjota keinoja ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Yhteistyön perustana on häirintää ja väkivaltaa koskeva eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten solmi- ma puitesopimus.

Epäasiallista kohtelua ei pidä hyväksyä työpaikalla. Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta käyttäytymisestään ja jokaisen asiana on myös edistää hyvää työpaikkakulttuuria.

Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet. Epäasiallista kohtelua voi esiintyä millä tahansa työpaikalla ja se voi ilmetä eri tavoin ja olla eriasteista.

Työnantajan on lain mukaan puututtava epäasialliseen kohteluun mahdollisimman nopeasti siitä tiedon saatuaan. Jos tilanne pitkittyy, kohteeksi joutuneen henkilön terveys voi vaarantua, työyhteisö kuormittua ja hyvinvointi työpaikalla heikentyä. Epäasiallinen kohtelu saattaa myös alentaa työyhteisön tuottavuutta ja aiheuttaa turhia kustannuksia muun muassa lisäämällä sairauspoissaoloja.

Mistä tunnistaa epäasiallisen kohtelun?

Epäasiallista kohtelua voi olla vaikeaa tunnistaa, koska ihmiset kokevat asioita ja tilanteita eri tavoin. Arkielämässä epäasiallisen kohtelun sijaan puhutaan usein työpaikkakiusaamisesta. Jotta ongelmatilanteita voitaisiin ehkäistä ja luoda yhteisiä toimintatapoja ongelmien ratkaisemiseksi, epäasiallinen kohtelu on osattava tunnistaa. Joskus tähän tarvitaan ulkopuolista apua.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisenä tai suosimisena.

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta, ja se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä.

Epäasialliseksi kohteluksi ei sen sijaan katsota esimerkiksi

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltua kurinpitoa
- työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin.

Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirintän 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, uskuntoon, 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.

Epäasiallista kohtelua voidaan ehkäistä

Työolosuhteilla ja työilmapiirillä on merkitystä

Epäasiallisen kohtelun ehkäisemisessä on tärkeää luoda avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri. Ennalta ehkäisemisessä tärkeää on huolehtia työyhteisön toimivuudesta ja siitä, että työpaikalla ei esiinny kiusaamiselle altistavia työolosuhdetekijöitä.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu työyhteisön hyvinvoinnista. Hyvät työyhteisötaidot ovat olennainen osa tämän päivän ammatillista osaamista.

Työpaikalla tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä siitä, miten luodaan ja ylläpidetään hyvää työilmapiiriä. Pelisääntöjen avulla edistetään myönteistä ja avointa vuorovaikutusta ja ennaltaehkäistään ristiriitoja.



Pelisääntöjen lisäksi tarvitaan myös toimintatapoja ja -ohjeita siitä, miten ristiriitatilanteissa toimitaan. Monilla työpaikoilla on jo käytössä tällaisia toimintatapoja ja -ohjeita.

Ohjeissa on syytä selkeästi todeta, että työpaikalla ei hyväksytä epäasiallista kohtelua ja että ongelmatilanteisiin puututaan ja ne selvitetään.

Ohjeisiin voidaan kirjata esimerkiksi

- mikä on työpaikalla sallittua ja mikä ei
- mikä on sopivaa ja toivottavaa käyttäytymistä työpaikalla, mikä taas ei
- miten toimitaan, jos joku kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi
- kenen puoleen ongelmatilanteissa voi kääntyä.

Pelisäännöt käsitellään yhdessä

Kunkin työpaikan tarpeet määräävät, minkälaisia pelisäännöt ja ohjeet ovat muodoltaan ja sisällöltään. Näin niistä saadaan tarpeeksi toimivia. Pelisäännöt voivat sisältyä myös työsuojelun toimintaohjelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan tai laajempaan henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan.

Työpaikan pelisäännöt ja ohjeet tulee käsitellä yhdessä henkilöstön kanssa, esimerkiksi työsuojelun tai yhteistoimintaelimessä. Jos tällaista ei ole, ne tulee käsitellä muulla tavalla yhteisesti henkilöstön kanssa. Pelisäännöt ja ohjeet toimivat paremmin silloin, kun johto ja henkilöstö sitoutuvat niihin yhdessä.

Kaikkien tietoon, kaikkien saataville

Pelisääntöjen ja ohjeiden tulee olla kaikkien tiedossa ja nähtävillä. Ne on syytä sisällyttää esimiesten ja henkilöstön edustajien koulutukseen ja henkilöstön perehdytykseen.

Miten toimia, jos työpaikalla ilmenee epäasiallista kohtelua?

Epäasiallisen kohtelun tilanteet on pyrittävä ensisijaisesti ratkaisemaan työpaikalla käytettävissä olevin keinoin. Jos joku kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, hän voi itse ottaa mahdollisuuksien mukaan asian esille työpaikalla. Epäasiallisesta kohtelusta on ilmoitettava esimiehelle, jotta hän voi puuttua siihen. Jos epäasiallisesti kohteleva on oma esimies, asia on otettava esille tämän esimiehen kanssa.

Jos epäasiallisesti kohdeltu ei halua tai pysty ottamaan asiaa esille yksin tai ongelmia ei pystytä selvittämään esimiehen kanssa, avuksi voidaan ottaa työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai -valtuutettu taikka työterveyshuollon edustaja. Myös työtoveri voi auttaa asian selvittämisessä.

Työnantajan on puututtava heti tilanteeseen

Työnantajan on seurattava työyhteisön tilaa mahdollisen epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi. Parhaiten tämä tapahtuu osana normaalia esimiestyötä. Arjen havaintojen lisäksi erilaiset työilmapiiri- ja henkilöstökyselyt tai kehityskeskustelut voivat antaa lisätietoa työyhteisön tilasta.

Työnantajan velvollisuus on ryhtyä viipymättä toimenpiteisiin, kun hän on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Tosi-seikat on selvitettävä, kaikkia osapuolia on kuultava ja määritettävä kuhunkin tapaukseen parhaiten soveltuvat menettelytavat.

Työpaikalla tehtävä yhteistyö

Työpaikalla kehitetään työturvallisuutta ja selvitetään vaaroja ja haittoja muun muassa osana työsuojelun toimintaohjelmaa.

Hyvällä työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden edustajien välinen yhteistyö toimii hyvin työympäristössä ja työsuojelua koskevissa asioissa. Ongelmatilanteessa henkilöstön edustajat, kuten työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet voivat toimia epäasiallisesti kohdellun tukena.

Työterveyshuolto antaa asiantuntija-apua

Työpaikan terveellisuutta ja turvallisuutta selvitetään työpaikkaselvitysten ja työpaikkakäyntien avulla. Työterveyshuolto seuraa henkilöstön terveyden-

tilaa ja työkykyä muun muassa terveystarkastusten ja sairaanhoitokäyntien avulla. Se antaa tarvittaessa asiantuntija-apua työpaikalle ja tukee esimiehiä ja työntekijöitä käytännön tilanteissa. Vastuu käytännön tilanteiden hoitamisessa on kuitenkin työpaikalla.

Työsuojeluviranomainen valvoo säännösten noudattamista

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työturvallisuuslain noudattamista työpaikalla. Lisäksi se valvoo muualla lainsäädännössä olevien häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevien säännösten noudattamista. Käytännössä säännösten noudattamista valvotaan työpaikkatarkastusten ja muiden selvitysten avulla.

Viranomainen voi antaa työpaikoille tarvittaessa toimintaohjeita ja kehotuksia. Viranomainen antaa myös pyydettyä neuvoja ja apua sekä työnantajalle että yksittäisille työntekijöille.

Työmarkkinajärjestöt antavat ohjeita ja tarvittaessa oikeusapua

Työmarkkinakeskusjärjestöt osallistuvat epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn kehittämällä lainsäädäntöä ja yleistä ohjeistusta.

Työnantaja- ja työntekijäliitot ohjeistavat jäsenistöään epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä ja antavat tarvittaessa oikeudellista apua ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.



Muista!

- Vastuu hyvästä käyttäytymisestä kuuluu työpaikalla kaikille.
- Työnantajan on puututtava epäasialliseen kohteluun heti.
- Ihmiset kokevat työpaikalla asioita ja tilanteita eri tavoin.
- Pyydä tarvittaessa apua ja tukea tilanteisiin.
- Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ehkäisee epäasiallista kohtelua.
- Jos tilanteita ei pystytä ratkaisemaan työpaikalla, apua, tukea ja neuvoja saa työterveyshuollolta, työmarkkinajärjestöiltä ja työsuojeluviranomaiselta.



Työturvallisuuskeskus, p. (09) 616 261, www.ttk.fi

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Bjarne Andersson, KT
Erkki Auvinen, STTK
Pauliina Hirsimäki, KiT
Paula Ilveskivi, AKAVA
Päivi Lantto, VTML
Raili Perimäki, SAK
Tarja Rätty, TTK
Anu Sajavaara, EK
Valokuvat: Shutterstock
Taitto: Innocorp Oy
Paino: Savion Kirjapaino Oy
1. painos 2010
ISBN 978-951-810-430-1 (painettu)
ISBN 978-951-810-431-8 (pdf)



Elinkeinoelämän keskusliitto



SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAINEN KIRKKO
EVANGELIS-LUTHERSKA KYRKAN I FINLAND
KIRKON TYÖMARKKINALAITOS
KYRKANS ARBETSMARKNADSVÄRK



Kunnallinen työmarkkinalaitos
Kommunala arbetsmarknadsverket

