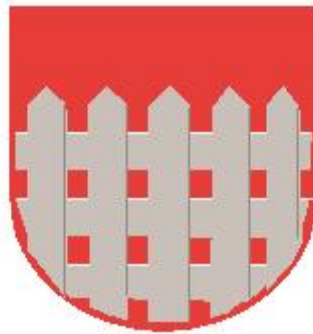


PYHÄNNÄN KUNTA

TOIMINTAMALLI TERVEYTTÄ HAITTAAVAN JA VAARANTAVAN HÄIRINNÄN SEKÄ EPÄASIALLISEN KOHTELUN ESTÄMISEKSI PYHÄNNÄN KUNNAN TYÖPAIKOILLA



Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.8.2020 § 9

Käsitelty kunnan johtoryhmässä

Käsitelty kunnanhallituksessa

TOIMINTAMALLI TERVEYTTÄ HAITTAAVAN JA VAARANTAVAN HÄIRINNÄN SEKÄ EPÄASIALLISEN KOHTELUN ESTÄMISEKSI PYHÄNNÄN KUNNAN TYÖPAIKOILLA

Työturvallisuuslain velvoitteet koskien häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua

Suunnitelma perustuu Työturvallisuuslakiin 738/2002.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijöiden on työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetään, että jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmeneminen

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ilmenemismuotoja on monia, kuten:

- sanaton viestintä: kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet, olankohautukset
- sosiaalinen eristäminen, ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, kielletään muita puhumasta, tervehdyksiin ei vastata, siirretään työskentelemään muista erillään, ei anneta ilmaista mielipiteitä, keskeytetään jatkuvasti
- maineen tai aseman loukkaaminen: levitetään väärää tietoa, puhutaan pahaa selän takana, juorutaan, mustamaalataan, kritisoidaan, haukutaan, nöyryytetään, pilkataan, henkilön uskonnollinen tai poliittinen vakaumus mitätöidään tai tehdään naurunalaiseksi,
- 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 tai ahdistelu

Työterveyslaitoksen mukaan henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa epäasiallista kohtelua, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Se voi kohdistua 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. Häiritsevästi käyttäytyväksi 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 häirintää.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei myöskään ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta.

Toimintamalli

Työntekijän tuntiessa joutuneensa terveyttä vaarantavan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi, voi hän halutessaan ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen ja keskustella ongelmasta ja siitä, miten haluaisi asiaa hoidettavan. Työyhteisöllä ja etenkin sen esimiehellä on vastuu asian tilan korjaamisesta. Apua voi myös hakea työterveyshuollosta, mutta pääsääntöisesti itse ongelma on ratkaistava muulla tavalla.

1. Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulee ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan joko välittömästi tai mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Parhaimmillaan tilanne voi selvitä jo tässä vaiheessa.
2. Jos häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu, työntekijän tulee ottaa yhteys lähimpään esimieheen, ja mikäli esimies häiritsee tai kohtelee alaistaan epäasiallisesti, hänen esimieheensä. Esimiehellä on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa työntekijä voi kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen ja pyytää häntä välittämään asia esimiehen tietoon.
3. Jos esimies ei kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.

Mitä esimiehen tulee tehdä?

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti, kun hän huomaa, tai hänelle kerrotaan työyhteisössä ilmenevästä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

1. Saatuaan tietää häirinnästä työpaikalla esimies kutsuu asian osapuolet (tarvittaessa ensin kummankin erikseen) mahdollisimman pian luokseen keskustelemaan asiasta. Tilaisuudessa selvitetään tapahtumien kulku ja selvitetään, onko häirintää tapahtunut. Tarvittaessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja esimiehen kesken. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja. Sovitaan myös täsmällinen ajankohta, jolloin esimies ja asianosaiset kokoontuvat uudelleen keskustelemaan asiasta.
Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa.

Mikäli sopimukseen ei päästä, esimies päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista.
2. Jos ongelman ratkaisulla on merkitystä työyhteisön toimivuuteen, siitä kerrotaan myös muulle 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 häiritsevästi käyttäytyvällä henkilöllä on tämä mahdollisuus.
5. Mikäli tilannetta ei saada työpisteessä omin avuin selvitettyä, asia tulee siirtää yhteistoimintaryhmän käsiteltäväksi.