

Epäasiallinen kohtelu ja työpaikkahäirintä – opas tilanteiden ehkäisyyn ja käsittelyyn

Oikeudet ja velvollisuudet työssä

Työnantaja

Työnantajan toimivaltaa työpaikalla säätelevät lait, normit ja hyvät tavat. Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluvat töiden suunnittelu, tehtävien jakaminen, työn johtaminen ja valvonta. Työnantaja määrää tehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä menettelytavoista työssä. Lisäksi työnantaja määrää missä ja milloin työtä tehdään (työvuoro).

- Työnantaja käyttää työpaikalla työnjohto-oikeutta, jonka perusteella hän johtaa ja valvoo työntekijöidensä työtä.
- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua tehtävän perusteella.
- Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillään velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.
- Työnantajan on perehdytettävä työntekijä työhön ja työpaikan olosuhteisiin.
- Työnantajan on tarkkailtava työtapojen turvallisuutta ja työyhteisön tilaa.
- Työnantajan on tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin työntekijään kohdistuvan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi ja poistamiseksi.
- Työnantaja ei saa kohdistaa työntekijöihin häirintää eikä epäasiallista kohtelua.
- Työnantajalla on oikeus antaa työhön liittyvää konkreettista palautetta työntekijälle.

Työntekijä

- Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.
- Työntekijällä on velvollisuus toimia annettujen ohjeiden mukaisesti ja asemansa edellyttämällä tavalla.
- Työntekijän on noudatettava työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa antamia ohjeita, neuvoja ja määräyksiä.
- Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua työssä.
- Työntekijällä on oikeus tulla tasapuolisesti kohdelluksi.
- Työntekijällä on oikeus saada epäasialliseksi kohteluksi tai häirinnäksi kokemansa asia selvitettäväksi mahdollisimman pian.

Epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä

Epäasiallista kohtelua ovat sellaiset teot ja vuorovaikutuksen muodot, joissa toinen osapuoli tuntee itsensä ahdistuneeksi, nöyryytetyksi tai puolustuskyvyttömäksi.

Työhön ja työn tekemiseen liittyvää epäasiallista kohtelua voi olla

- epäasiallisen työnjohto-oikeuden käyttäminen
- nöyryyttävien käskyjen antaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- työyhteisön tai tiedonjaon ulkopuolelle jättäminen
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- toistuva työn mitätöinti
- työn laatu- tai määrävaatimusten perusteeton muuttaminen.

Vuorovaikutukseen liittyvää epäasiallista kohtelua voi olla

- uhkailu, fyysinen väkivalta
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- yksityisyyden tai kunnian loukkaaminen
- sukupuolinen häirintä tai ahdistelu
- henkilön aseman, maineen, ominaisuuksien, luonteenpiirteiden, ulkoasun tai yksityiselämän mustamaalaus tai panettelu, väärien tietojen levittäminen, julkinen nöyryyttäminen
- perusteeton terveyden, työkyvyn ja mielenterveyden kyseenalaistaminen.

Epäasiallista kohtelua eivät ole esimerkiksi seuraavat tilanteet:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset, vaikka tämä voidaan kokea epäasialliseksi
- työnantajan työhön liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute
- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet (esimerkiksi varoitus), kun niihin on ryhdytty asiallisin perustein
- työnantajan määräämä tutkimus työkyvyn selvittämisestä sen jälkeen, kun työnantaja on keskustellut työntekijän kanssa työnteossa ilmenevistä ongelmista
- ihmisten väliset työhön liittyvät näkemuserot ja erimielisyydet, vaikka ne koettaisiinkin loukkaavina
- työhön ja työtehtäviin liittyvä pulmien ja ongelmien yhteinen käsittely.

Kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot kuten satunnaiset epäasialliset puheet, eivät ole

sellaisia, mutta jos se toistuu ja jää tavaksi, siitä tulee häirintää. Siksi jo yksittäisiin tilanteisiin on hyvä puuttua.

Häirinnälle altistaa työpaikalla:

- Huono esimiestyö
- Puhumattomuus-kulttuuri
- Epäselvä työnjako
- Epäselvät roolit työnantajan ja työntekijän välillä
- Puutteellinen perehdytys
- Riittämättömät resurssit
- Väärinkäsitykset

Häirinnälle altistaa (työntekijä):

- Yksityiselämän ongelmat
- Mielen terveyden häiriöt
- Sairaudet
- Päihteiden käyttö.

Käyttäytyminen työpaikalla

- Työpaikalla tehdään töitä työnantajan valvonnan alaisena.
- Työssä on pystyttävä asialliseen työskentelyyn ja keskusteluun työhön liittyvistä asioista kaikkien kanssa – huolimatta omasta tunnetilasta, toisen henkilöstä, arvomaailmasta tai mielipiteestä.
- Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä työpaikalla missään muodossa.
- Korjaava tai kriittinen palaute annetaan kahden kesken kasvokkain.
- Keskinäinen luottamus ja arvostus on yhteistyön perusta.
- Työssä noudatetaan hyviä käytöstapoja.
- On kunnioitettava toisen yksityisyyttä. Työpaikalla ei saa käsitellä henkilöstöön kuuluvien yksityiselämään liittyviä asioita, ellei henkilö itse ota niitä esille.

Toimintaohjeita epäasiallisen kohtelun tilanteisiin

Jos koet joutuneesi epäasiallisesti kohdelluksi, toimi seuraavasti:

- Ilmoita aina ensin sinua epäasiallisesti kohtelevalle henkilölle, että et hyväksy hänen toimintaansa. Täsmennä, mikä hänen toiminnassaan on mielestäsi epäasiallista kohtelua.
- Jos et yksin uskalla ottaa yhteyttä sinua epäasiallisesti kohtelevaan henkilöön, pyydä esimerkiksi työtoveri mukaan ja ilmoita asiasta tämän tukemana tai voit olla yhteydessä työterveyshuoltoon ja keskustella asiasta.
- Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, ilmoita asiasta työnantajallesi.

- Jos epäasiallisesti kohteleva henkilö on työnantajasi, voit ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.
- Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin asian selvittämiseksi, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai omaan ammattiliittoosi.
- Voi olla aiheellista kirjata tapahtumat (aika, sisältö, oma ja toisen toiminta) mahdollista jatkokäsittelyä varten.

Jos sinua epäillään epäasiallisesta kohtelusta

- kuuntele ja ota vakavasti toisen viesti, vaikka se voi aiheuttaa sinussa tunnekuohun tai torjuntareaktion
- pyydä toista kertomaan tai tarkentamaan, mikä käyttäytymisessäsi on ollut epäasiallista kohtelua
- kerro tarvittaessa oma näkemyksesi asiasta
- ole valmis pyytämään anteeksi
- lopeta epäasiallinen käyttäytyminen.

Jos havaitset epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi

- puutu tilanteeseen ja kerro tarvittaessa asiasta työnantajalle.

Työnantajan toimintavelvollisuus

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa epäasiallista kohtelua, työnantajan on työturvallisuuslain mukaan asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan velvollisuus puuttua asiaan syntyy silloin, kun hän havaitsee tai saa asian tietoonsa.

Toimintavelvollisuus on aina työnantajalla. Työnantajan on tasa-arvolain perusteella toimittava myös silloin, kun työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Tällöinkin työnantajan toimintavelvollisuus alkaa, kun hän on saanut tiedon asiasta.

Työntekijän velvoitteet

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

Lähteet ja lisätietoa:

https://ttk.fi/files/4628/Epaasiallisen_kohtelun_ehkaisy_ja_kasittely_tyopaikalla.pdf

Työsuojelutietoa – Opas henkilökohtaisen avustajan työnantajalle (assistentti.info 2008)

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>