



Asiallinen käytös sallittu

Työympäristöseminaari 28.5.2019

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työturvallisuuslaissa

- Työntekijän pitää välttää sellaista epäasiallista kohtelua ja häirintää, joka voi aiheuttaa vaaraa tai haittaa toisen terveydelle (työturvallisuuslaki §18)
- Ei rajausta sen suhteen, mikä motivoi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun
- Työnantajan on tiedon saatuaan selvitettävä poistettava tilanne (työturvallisuuslaki §28)

Asiallinen,
tasa-arvoinen ja
kunnioittava kohtelu

Ajoittainen
epäasiallinen tai
epäkohtelias kohtelu

Toistuva
epäasiallinen kohtelu,
kiusaaminen

Häirintä tasa-arvolaisissa

- Tasa-arvolaki säätelee sukupuolten välistä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä **erityisesti työelämässä**
- Laki tarkoittaa häirinnällä nimenomaan
 - Seksuaalista häirintää
 - Sukupuoleen perustuvaa häirintää
 - Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista

Häirintä yhdenvertaisuuslaissa

- **Yhdenvertaisuuslaki koskee muita ominaisuuksia kuin sukupuolta**
 - Ikä
 - Alkuperä, kansalaisuus, kieli
 - Uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta
 - Perhesuhteet
 - Terveystila, vammaisuus
 - Seksuaalinen suuntautuminen
 - Tai muu henkilöön liittyvä syy
- Häirintää on loukkaava, halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen jne. käytös jollain lain syrjintäperusteella

Mikä ei ole häirintää?

- Satunnaiset riidat ja ikävät tapahtumat työpaikalla
- Normaali työnjohto ja normaalit työtehtävät ja - määräykset vaikka ne olisivatkin ikäviä
- Perusteltu puuttuminen työsuorituksiin tai esim. epäasialliseen käytökseen
- Molemminpuolinen flirtti
- Huom! Satunnaisesta ja lievästäkin häirinnästä kannattaa sanoa, jotta käytös ei pahene



Häirinnän ennaltaehkäiseminen

- **Julistautuminen**
 - nollatoleranssi kaikelle häirinnälle, häirinnästä vapaa työpaikka
- **Työyhteisön, yhteistoiminnan ja luottamuksen yleinen kehittäminen**
 - johtaminen, töiden järjestely, selkeä organisaatio, kuunteleminen, keskusteleminen, pelisääntöjen sopiminen, arviointi ja palaute
- **Ennalta sovitut toimintaohjeet, menettelytavat, varhaisen puuttumisen malli**
- **Työntekijöiden ja esimiesten kouluttaminen häirinnän tunnistamiseen ja puuttumiseen**
- **Jokaisella on velvollisuus käyttäytyä asiallisesti**
- Jos joku kokee käyttäytymisen häirintänä, kyseinen käyttäytyminen on lopetettava

Häirinnän poistaminen (1/3)

- Vastuu häirinnän poistamisesta on aina työnantajalla
 - Luottamusmiehen/tsv:n tulee ottaa vakavasti heille ilmoitetut tai heidän havaitsemansa häirintätilanteet, saattaa ne työnantajan tietoon ja tukea häirittyä, mutta sovittelijaksi ei tarvitse ryhtyä
- Työnantajalla on velvollisuus seurata työpaikan tilannetta ja havainnoida ongelmia/vaaroja itse
 - Puuttumattomuus ja puhumattomuus päästää tilanteen pahenemaan ja ongelmat henkilöitymään



Häirinnän poistaminen (2/3)

Työnantajan on selvitettävä tapahtumat ja käsitykset ennen johtopäätösten tekemistä

- kuultava molempia osapuolia ja tarvittaessa ulkopuolisia

Reagoimisen keinoja mm :

- sovittelu
- puhuttelu
- suullinen huomautus
- kirjallinen varoitus
- töiden järjestely (kohdistetaan ensisijaisesti häiritsijään eikä häirittyyn)
- irtisanominen tai työsuhteen purkaminen (fyysinen väkivalta tai andistelu)



Häirinnän poistaminen (3/3)

- Häirinnästä on aina syytä kertoa
 - Apua voi pyytää esimieheltä, työsuojelupäälliköltä, työterveyshuolloilta, luottamushenkilöiltä
 - Jos häirintä ei sanomisella lopu, tilanteet voi kirjata muistiin jatkokäsittelyä varten
 - Viranomaisen sivuilla on hyvä lomake asian saattamiseksi työnantajan tietoon

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

Liitossa on koulutettuja työyhteisösovittelijoita.

Liitto voi myöntää oikeusavun työsuhteen päättämisriidassa.