

PAM



Työsuojeluvaltuutetun opas epäasiallisen kohtelun käsittelyyn työpaikalla

Sisältö

Lukijalle	3
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu – mitä se tarkoittaa?.....	4
Mikä on syrjintää?	7
Jos työpaikalla koetaan kiusaamista	8
Apua aluetoimistosta	14
Aluehallintoviraston toimet	15

LUKIJALLE

Jokaisella työpaikalla esiintyy toisinaan ristiriita- ja konfliktitilanteita. Ensisijaisesti vastuu puuttua näihin tilanteisiin on työnantajalla, mutta myös työsuojeluvaltuutetun, ja toisinaan myös luottamusmiehen, rooliin kuuluu olla työntekijän tukena asioiden selvittelyssä.

Mitä aikaisemmassa vaiheessa näihin tilanteisiin pystytään puuttumaan työpaikalla, sitä helpommin ne ovat ratkaistavissa.

Selkeyden vuoksi oppaassa käytetään käsitteitä kiusattu/kiusaaja, vaikka selvitysvaiheessa ei voi olla tietoa kenenkään syyllisyydestä tai syyttömyydestä. Samoin häirintää ja epäasiallista kohtelua nimitetään pääasiassa työpaikkakiusaamiseksi tai pelkästään kiusaamiseksi. Lisäksi puhutaan ajoittain henkilöstön edustajasta, joka voi olla työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu valittu työntekijöiden edustaja.

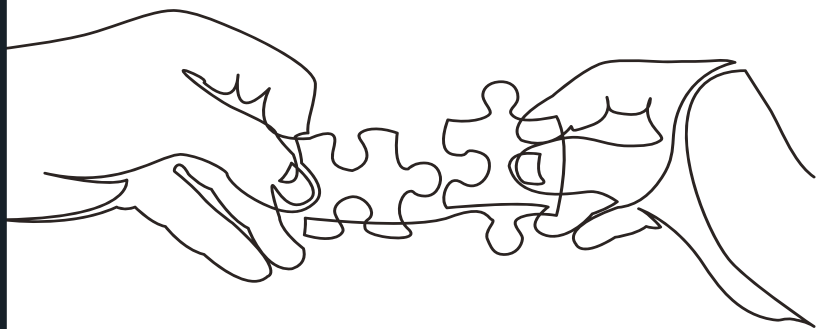
Tässä oppaassa tarkastellaan häirintää ja epäasiallista kohtelua henkilöstön edustajan näkökulmasta. Oppaan tavoite on antaa keinoja hoitaa asioita oikea-aikaisesti ja mahdollisimman pitkälti sopien ja turvaten työsuhteen jatkuminen. Kattavaa ohjetta, joka aina soveltuisi joka tilanteeseen, ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä. Jokainen tapaus on erilainen. Yhteistä on se, että tilanteet ovat usein hankalia ja toisinaan voimakkaita tunteita aiheuttavia. Kokeneetkin työsuojeluvaltuutetut kuvaavat kiusaamistapaukset haastaviksi. Jos asiaa ei saada selvitettyä työpaikalla omin voimin, ovat PAMin toimitsijat henkilöstön edustajien apuna.

Epäasiallista kohtelua ja häirintää kieltävä määräys tuli työturvallisuuslakiin vuonna 2001. Tämän jälkeen monella työpaikalla on luotu pelisääntöjä, joissa kerrotaan, miten työpaikalla ehkäistään, ilmoitetaan ja puututaan työpaikkakiusaamiseen. Kaikilla työpaikoilla ei kuitenkaan vielä ole ohjeistuksia, eikä tiedetä miten tulisi toimia. Työpaikan omien pelisääntöjen lisäksi avoin, vuorovaikutteinen yhteistyö työterveyshuollon ja työpaikan työsuojelutoimijoiden välillä auttaa ennaltaehkäisemään kiusaamista työpaikalla ja varautumaan esiin tuleviin tapauksiin.

Oppaan alussa selvennetään, mitä häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Lisäksi on lyhyesti käsitelty työsyrintää, koska häirintä ja syrjintä usein näyttäytyvät samantyyppisinä tekoina. Syrjintäkielto perustuu eri lakeihin kuin epäasiallinen kohtelu ja häirintä, mutta työpaikkatasolla syrjintä on kuitenkin selvitettävissä pitkälle samantyyppisin keinoin kuin häirintä.



Mitä aikaisemmassa vaiheessa tilanteisiin pystytään puuttumaan työpaikalla, sitä helpommin ne ovat ratkaistavissa.



HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU – MITÄ SE TARKOITTA?

Lainsäädäntö ei tunne käsitettä ”kiusaaminen”, mutta asia löytyy työturvallisuuslain 28 §:stä otsikolla ”Häirintä”. Pykälässä sanotaan seuraava:

”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.”

Laissa ei tarkemmin määritellä, mikä kaikki on häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tapauskirjo on liian laaja laatimaan siitä tarkkaa listausta, mutta yleisiä määritelmiä löytyy esim. seuraava:

Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä työtoveria tai alaista kohtaan. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa ja nöyryyttävää toimintaa. Siihen voivat syyllistyä työntekijä, esihenkilö, työnantaja tai asiakas.

Kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa eikä työnantaja asiasta tiedon saatuaan ryhdy toimiin tilanteen korjaamiseksi, syyllistyy työnantaja mahdollisesti laiminlyöntirikokseen. Tästä saattaa syntyä korvausvelvollisuutta ja rangaistusta rikoslain perusteella. Asian saattaminen oikeussaliin on kuitenkin aikaa vievää, ja vaatii vahvaa näyttöä. Lähtökohtaisesti on hyvä panostaa asioiden korjaamiseen, ei rangaistusten hakemiseen.

Esimerkkejä työyhteisössä koetusta häirinnästä:

- henkilön aseman, maineen, ominaisuuksien, ulkonäön, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaus
- väärrien tietojen levittäminen, julkinen nöyryyttäminen
- mielenterveyden kyseenalaistaminen
- työyhteisön tai tiedonjaon ulkopuolelle jättäminen
- sosiaalinen eristäminen: ei puhuta, ei kuunnella, puhe keskeytetään
- uhkailu, fyysinen väkivalta
- seksuaalinen häirintä ja ahdistelu
- yksityisyyden ja kunnian loukkaaminen.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnistaminen työpaikalla

Useimmiten häirintäkokemusten taustalla on työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä epäkohtia, joita ei ole tunnistettu tai osattu ratkaista työpaikalla. Esimerkiksi työtehtävät, vastuut tai toimintatavat on määritelty epäselvästi tai tiedonkulussa ja esihenkilötyössä on puutteita. Korjaustoimia ei ole osattu kohdistaa ongelmien syihin tai asiaa on käsitelty niin pitkällä viiveellä, että tilanne on päässyt kärjistymään. Kun työt eivät suju, ihmiset rupeavat helpommin käyttäytymään toisiaan kohtaan huonommin.

Tavanomaisinta työpaikalla on työntekijöiden keskinäinen epäasiallinen käyttäytyminen. Huonoa käytöstä työpaikalla ei pidä kuitata kiusaajan tai kiusatun persoonaan liittyvinä ominaisuuksina, kuten esimerkiksi asenteina, puhetyylinä, henkilökemiana tai luonteenpiirteinä. Esimerkiksi ”Mattia pitää ymmärtää, koska hän nyt vain on niin temperamenttinen.” tai ”Tuo nyt loukkaantuu aina kaikesta”.

Epäasiallista kohtelua ja häirintää koetaan monesti myös esihenkilön taholta. Silloin taustalla on usein työsuhteen ehtoihin tai työnkuvan muutoksiin liittyviä ristiriitoja, varoituksen tai huomautuksen saaminen, tai muita työnjohdollisia toimenpiteitä. Koetaan, ettei osapuolia kuulla riittävästi ja työnantaja tekee ratkaisut puutteellisten tietojen perusteella. Myöskään esihenkilöiltä ei pidä sallia vääränlaisia käytöstapoja, vaikka heillä on työnjohto-oikeus.

Häirintä voi olla myös luonteeltaan seksuaalista tai sukupuoleen liittyvää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalisluonteista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista.

Esimerkkejä seksuaalisesta häirinnästä

- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat epäasialliset huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen ei-toivottu koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Työpaikalla kiusaamiseen puuttuminen on työnantajan vastuulla. Työntekijöiden on työturvallisuuslain mukaan vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Mutta ainoastaan työnantaja on rangaistuksen uhalla vastuussa työssä tapahtuvasta häirinnästä.



Lähtökohtaisesti on hyvä panostaa asioiden korjaamiseen, ei rangaistusten hakemiseen.

Esimerkkejä häirinnästä työnantajan/esihenkilön tekoina:

- epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen, esimerkiksi kiusaamistarkoituksessa suunnitellut työvuorot
- kohtuuttomien aikataulujen ja tavoitteiden asettaminen
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon ja työsuorituksen jatkuva arvostelu
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- perusteeton koulutukseen pääsyn epääminen
- työssä tarvittavien tietojen salaaminen
- yhteisten kokousten ulkopuolelle jättäminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- merkityksettömien työtehtävien antaminen
- nöyryyttävien käskyjen antaminen ja työn mitätöinti.

Esimerkkejä sukupuolisesta häirinnästä

- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- kaksimieliset vitsit liittyen toisen sukupuolen kykyihin, osaamiseen, älykkyyteen
- toisen sukupuolen stereotyyppisten ominaisuuksien käyttö eriarvoisen kohtelun perusteena.

Häirintää tai epäasiallista kohtelua ei ole...

Jokaisella työpaikalla esiintyy ajoittain ristiriitatilanteita ja yhteenlörmäyksiä, jotka aiheuttavat mielipahaa ja loukkaantumisen tunteita. Esimerkiksi lievät, satunnaiset teot tai puheet eivät ole laissa tarkoitettua epäasiallista kohtelua, vaikka ne sinänsä olisivat huonoa käytöstä tai epäpätevää esihenkilötyötä.

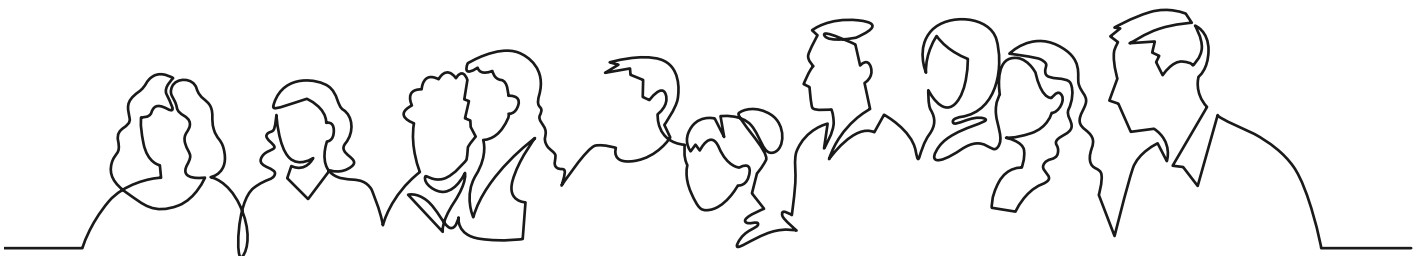
Häirintää ei ole esimerkiksi:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät päätökset koskien sitä, miten, missä ja milloin työtä tehdään
- työnantajan asiallinen, kriittinenkin palaute
- työnantajan työnjohdolliset toimet (esim. varoitus), kun perusteet ovat asialliset
- työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen, kun hänen kanssaan on ensin keskusteltu työnteossa ilmenneistä vaikeuksista
- tehtävään tai työhön liittyvien ongelmien käsitteleminen työyhteisössä
- työntekijöiden väliset näkemuserot
- työhön liittyvistä päätöksistä ja tulkinnoista syntyneet ristiriidat
- satunnainen sopimaton kielenkäyttö (esim. kiroilu tai muu pahantuulisuuden ilmaus, joka ei ole jatkuvaa).

Huomaa myös, että vaikka satunnainen loukkaava kielenkäyttö ei täytä oikeuskäytännön kriteerejä häirinnästä, voi kertaluonteinenkin tarpeeksi karkea kielenkäyttö, esimerkiksi etniseen taustaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä huomautus, joka kohdistuu selkeästi johonkuhun yksilöön tai ryhmään, ollakin syrjivä ja mahdollisesti rangaistava yhdenvertaisuuslain perusteella.



Kertaluonteinenkin esim. etniseen taustaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä loukkaava kielenkäyttö voi olla rangaistava teko yhdenvertaisuuslain perusteella.



MIKÄ ON SYRJINTÄÄ?

Työntekijä tulee syrjityksi silloin, jos hänet asetetaan epäedulliseen asemaan johonkin toiseen henkilöön tai ryhmään verrattuna kielletyillä syrjintäperusteilla. Kielletyt syrjintäperusteet on määritelty yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa. Kielletystä syrjinnästä ei voi olla kyse, jos työntekijään ei liity mikään laeissa mainittu syrjintäperuste.

Työsyrjintään voi syllistyä ainoastaan työnantaja tai työnantajan edustaja. Palvelualoilla tulee ilmi eniten raskauteen, ikään ja terveydentilaan liittyviä syrjintätapauksia. Esimerkiksi raskauden perusteella suoritettussa koeaikapurussa, jossa on näyttö siitä, että työnantaja on todella tiennyt raskaudesta, voi olla kyse syrjinnästä.



Syrjinnän kiellot

Yhdenvertaisuuslain perusteella kielletään syrjintä

iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolaissa kielletään

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

Rikoslaisissa vaaditaan tuomittavaksi

työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1 rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2 uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

JOS TYÖPAIKALLA KOETAAN KIUSAAMISTA

Työsuojeluvaltuutettuna tehtäväsi on välittää tietoa työolosuhteissa olevista epäkohdista työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Edustat ja tuet työntekijöitä, kun heidän asiaansa käsitellään. Henkilöstönedustajana saatat joutua tasapainoilemaan empaattisuuden ja objektiivisuuden välillä. Sinun on oltava myös riittävän rohkea kertomaan, mikäli kyse mielestäsi EI ole kiusaamisesta. Muista, että työntekijän kokemus on aina aito, vaikkei häntä voisikaan objektiivisesti arvioiden katsoa väärin kohdelluksi.

Entisten työntekijöiden asioita ei kannata ryhtyä selvittämään, ellei kiusaaminen ole ollut esillä jo ennen työsuhteen päättymistä tai on ainakin ollut osasyynä työsuhteen päättämiseen. Jos työsuhteen päättymisestä on yli kuukausi, sinun ei ole syytä ottaa asiaa enää käsittelemään.

Jos kiusaamista kokeva työntekijä kertoo harkitsevansa irtisanoutumista, on sinun tärkeää varoittaa, että asiaan on mahdollista puuttua vain silloin, kun työsuhde on vielä voimassa. Jälkikäteisillä vahingonkorvausvaateilla ei useinkaan ole menestymismahdollisuuksia. Lisäksi saattaa tulla ongelmia työttömyyskorvauksen karenssin muodossa.

Jos kiusattu ei halua kertoa sinulle osallisten nimiä tai kieltää kertomisen esimiehelle, voit tarjota hänelle vain kuuntelua, neuvoa ja henkistä tukea. Sinulla on kuitenkin myös oikeus rajata jatkuvia yhteydenottoja samalta henkilöltä, jos asiassa ei ilmene uutta ja kaikki neuvot on jo annettu.

Toisinaan työnantaja on toimenpiteillään saanut jo kiusaamistilanteen korjattua, mutta kiusattu haluaa edelleen vahingonkorvauksen kaikesta aiemmin kärsimästään. Jos työnantaja on hoitanut veloitteensa ja kiusaaminen on loppunut, ei ole realistisia mahdollisuuksia korvausten saamiseen, vaikka työnantaja olisikin vitkastellut toimiensa aloittamisessa.

Kun työntekijä kääntyy puoleesi ja kertoo kokevansa, että häntä kiusataan, syrjitään, kohdellaan rasisestisesti, kyykytetään, häiritään, solvataan, mustamaalataan jne, mieti mm.

- Onko työntekijän kertoma todennettavissa?
- Jos se, mitä kerrotaan, on totta (eli todennettavissa), onko se mielestäsi epäasiallista käytöstä?
- Kuinka usein se on toistunut?
- Onko tilanne jatkunut pitkään?
- Onko kiusattu yksin vai onko useampi kokenut samaa?
- Jos kiusaaja on esihenkilö, käyttääkö hän esihenkilöasemaansa väärin, esimerkiksi tekemällä perusteettomia päätöksiä tai mielivaltaisia tekoja?
- Jos esihenkilön päätökset/teot ovat perusteltuja, ilmoittaako hän ne epäasiallisella tavalla esimerkiksi huutamalla tai käyttämällä huonoa kieltä?



Työterveyshuollon avun hyödyntäminen

Kun työntekijä kääntyy puoleesi hän saattaa olla tunnekuohun vallassa. Itkevän työntekijän kanssa voi olla vaikea selvittää mistä on kyse. Silloin voi olla viisainta pyytää häntä kääntymään esimerkiksi työterveyshuollon puoleen ja palaamaan asiaan yhdessä sovittuna aikana.

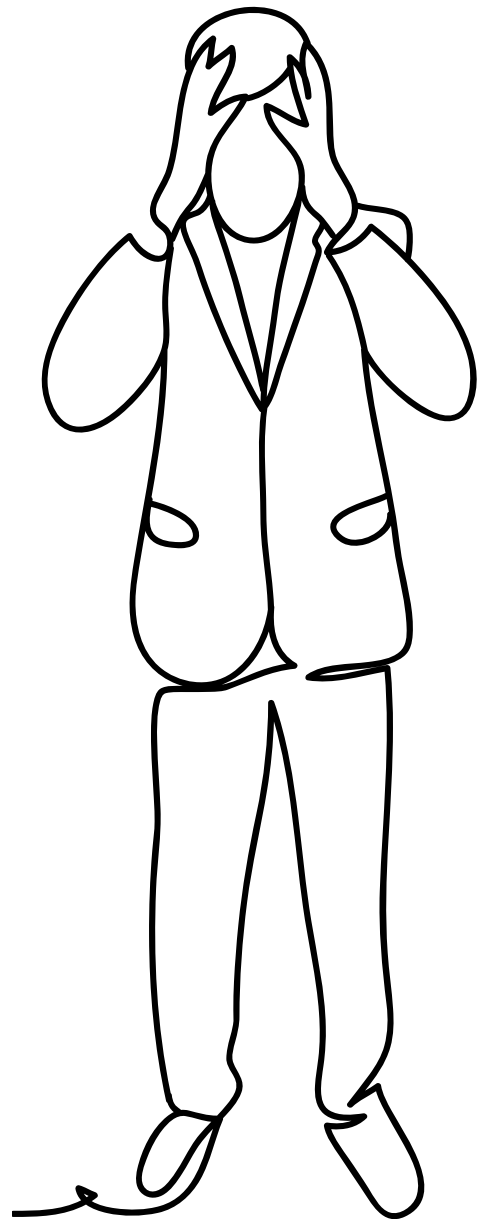
Sairauspoissaolon hakemista vain siksi, ettei tarvitsisi kohdata tilannetta, pitäisi neuvoa välttämään ensisijaisena ratkaisuna. Tällöin ongelmaa ei päästä ratkaisemaan, vaan se odottaa työpaikalla, kunnes työntekijä uskaltautuu takaisin töihin. Tietysti, jos lääkäri toteaa toipumisen tarpeen, pitää riittävä aika tähän turvata.

Neuvo työntekijää kertomaan lääkärissä tilanne totuudenmukaisesti ja sallimaan myös yhteydenotto työpaikalle, jos työterveyshuolto sitä ehdottaa. Ilman työntekijän suostumusta työterveyshuolto ei voi olla yhteydessä työpaikalle muuten kuin yleisellä tasolla.

Jos kiusaamisasia lopulta päättyy oikeudelliseen arviointiin, on kiusaamisen ja terveyden vaarantumisen välille pystyttävä osoittamaan syy-yhteys. Tällöin yhteydenotot työterveyshuoltoon ja dokumentoidut työpaikkakiusaamisesta johtuvat sairauspoissaolot voivat tukea asian jatkokäsittelyä. Asioiden muistiin kirjaaminen voi myöskin olla hyödyllistä, jos tilanne näyttää pitkittävän.

”

Työntekijän kokemus on aina aito, vaikei häntä voisikaan objektiivisesti arvioiden katsoa väärin kohdelluksi.



Kiusaajan kieltäminen

Lähtökohtana on, että kiusaamista kokevan pitää itse ilmoittaa kiusaajalle, että pitää tämän toimintaa epäasiallisena. Ilmoituksella varmistetaan, että kiusaaja on ymmärtänyt, miten hänen käyttäytymisensä koetaan. Hyvin usein kiusaamistilanteissa on kyse väärinkäsityksestä, joka oikenee, kun asiasta keskustellaan.

Kiusaajan kohtaaminen voi tuntua kiusatusta hyvin vaikealta, varsinkin jos tilanne on ollut pitkään tulehtunut. Henkilöstöedustajan tehtävä on tukea kiusatua ja toimia todistajana sille, että kiusaajalle on kerrottu, että hänen käyttöksensä koetaan loukkaavana. Jos kiusattu haluaa pyytää jonkun muun luottamansa työkaverin avukseen, siitä ei kannata loukkaantua. Pääasia on, että ilmoitus saadaan tehtyä.

Henkilöstöedustajan läsnäolon tarkoitus on pitää myös vastapuolen reaktio riittävän hillittynä. Tässä kohtaa voi olla tarpeen muistuttaa, että nyt toimitaan yhteisesti sovittujen pelisääntöjen (tai yleisesti tilanteeseen sopivien suositusten) mukaisesti. Jos kyseessä on ollut väärinkäsitys tai toisen loukkaantumista ei ole huomattu, on se ihan varmasti näin oikaistavissa.

Tämän jälkeen tulisi normaalin työnteon jatkaa. Parin viikon päästä voit tarkistaa tilanteen ilmoituksen tehneeltä ja varmistaa, että tilanne on parantunut. Ellei muutosta ole tapahtunut, on ilmoitettava kiusaamisesta esihenkilölle. Myös tässä voit toimia työntekijän tukena ja apuna, jos hän niin haluaa.

Jos kiusattu ehdottomasti kieltäytyy itse kohtamasta kiusaajaa (tilanne on ollut pitkäkestoinen ja kiusattu hyvin alisteisessa asemassa ja oirehtii selvästi), eikä suostu myöskään kertomaan esihenkilölle kokemastaan, henkilöstön edustajana sinun pitää joka tapauksessa ilmoittaa työnantajalle havaitsemastasi epäkohdasta. Et kuitenkaan voi kertoa esihenkilölle luottamuksellisesti saamiasi tietoja etkä nimetä osallisia. Vastuu asian käsittelystä siirtyy työnantajan edustajalle. Työnantaja voi esimerkiksi lähestyä ongelmaa pyytämällä työterveyshuoltoa tekemään kohdennettu työpaikkaselvitys.

Huolehdi, ettei kiusattu siirrä asiaansa kokonaan sinun hoidettavaksi

Roolisi on olla tukena ja apuna ja varmistaa, että ilmoitus kiusaajalle tehdään mahdollisimman rauhallisesti ja asiallista kielenkäyttöä vaalien. Etukäteen voi vaikka yhdessä miettiä ja harjoitella, miten asia kannattaa sanoa.

Esimerkkejä:

Koen käyttökseksi...

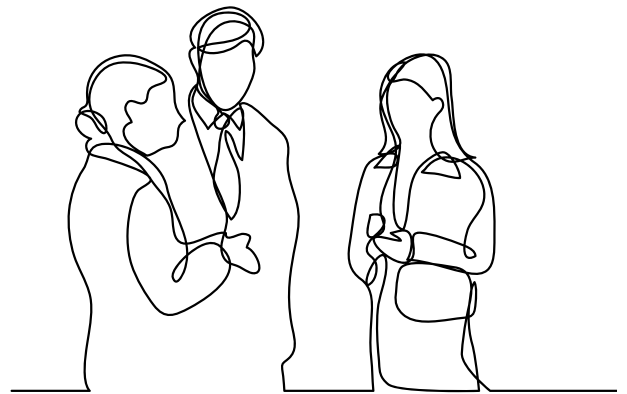
Minä loukkaannuin, kun...

Et ehkä huomannut, että tämä sanomisesi loukkasi minua...

Jatkossa tiedät, että en pidä siitä, että...

Toivottavasti ymmärrät olla jatkamatta/ toistamatta vastaavaa...

Ellei tilanne korjaannu joudun ilmoittamaan asiasta esihenkilöllesi.



Esihenkilölle/työnantajalle ilmoittaminen

Kiusatun on kerrottava kokemastaan esihenkilölle, jos pyyntö kiusaajalle lopettaa ei-toivottu käytös ei tuota tulosta. Tärkeätä on myös välittää työnantajalle tai tämän edustajalle tieto siitä, että asia vaikuttaa tai saattaa alkaa vaikuttamaan kiusatun terveyteen. On mahdollista, että työnantaja on itse ollut läsnä myös kiusaamistilanteissa, mutta loukkaantumiskokemus ei aina ole suoraan tulkittavissa ihmisten reaktioista. Se, että kiusattu vaikuttaa ”antavan samalla mitalla takaisin” kiusaajalle, ei tarkoita, että osapuolet ovat tasaveroisia tilanteessa. Toinen voi olla hyvinkin altavastaaja ja kokea syvää loukkaantumista, vaikka yrittää esittää välinpitämätöntä.

Kiusatun on syytä kertoa kokemuksestaan lähimmälle esihenkilölle todistettavasti. Tässäkin voit toimia kiusatun tukena tarvittaessa. Sen voi tehdä kasvotusten ja vaikkapa lisäksi sähköpostilla, jossa näkyy aihe, päivämäärä ja asian sisältö. Pelkän sähköpostin lähettämistä ei suositella, koska kirjallinen viestittely usein aiheuttaa lisää väärinymmärryksiä. [Aluehallintoviraston sivuilta löytyy myös valmis lomake ilmoituksen laatimiseen.](#)

Periaatteessa jokaisella työpaikan työntekijällä on velvollisuus kertoa työnjohdolle havaitsemistaan työn häiriötekijöistä ja turvallisuutta uhkaavista seikoista. Kaikki työntekijät eivät osaa mieltää henkilöiden kesken toistuvia konfliktitilanteita työsuojeluasioiksi. Eivät ne aina sitä olekaan, mutta epäilyksestäkin olisi hyvä ilmoittaa eteenpäin. Henkilöstöedustajilla on korostettu vastuu tarkkailla ja reagoida työyhteisön toimimattomuuteen.

Jos riitaiselta näyttävästä tilanteesta huolimatta kumpikaan osapuoli ei vaadi puuttumista, on sinun arvioitava, onko asia niin kärjistynyt, että se vaatii ilmoittamista esihenkilölle. Myös muun työyhteisön jäsenten työrauha on varmistettava. Selkeä, toistuva, hyvien tapojen vastainen käyttäytyminen on yleensä erotettavissa satunnaisista purkauksista. Tällöin henkilöstöedustajalla on velvollisuus saattaa asia esimiehen tietoon.

Mitä työnantajan tulee tehdä saatuaan tiedon koetusta kiusaamisesta?

Työnantajan toimintavelvollisuus alkaa siitä, kun hän on saanut tiedon kiusaamisesta. Tiedon työnantaja on voinut saada sitä kokevalta työntekijältä, henkilöstöedustajilta tai muilta työntekijöiltä tai hän on havainnut kiusaamisen itse. Hän voi myös saada tiedon siitä, että hänen oma käytöksensä koetaan kiusaamisena, joka myös velvoittaa selvittämään tilanteen kiusatun kanssa ja korjaamaan mahdolliset virheelliset toimintatavat.

Sen jälkeen, kun kiusaamisesta on ilmoitettu työnantajalle, on tämän velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun. Työpaikalla tulisi olla yhteisesti sovitut ohjeet siitä, miten kiusaamispauksessa toimitaan, jolloin luonnollisesti noudatetaan niitä. Muuten noudatetaan yleisesti käytössä olevia ohjeita. Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on tarkkailla, että näin tosiaan tapahtuu. Kohtuullisen reagointiajan kiusaamisilmoitukseen katsotaan olevan noin kaksi viikkoa.

Työnantajan on ryhdyttävä toimiin ”käytettävissään olevin keinoin”. Käytettävät keinot ovat suhteessa yrityksen kokoon ja resursseihin. Työnantajan on vähintään kuultava asianosaisia sekä mahdollisia sivullisia ja henkilöstöedustajia, jotka voivat vahvistaa/kumota kertomuksia. Työnantaja voi tarvittaessa turvautua työterveyshuollon apuun asian selvittämiseksi. On tärkeää, että olet mukana työterveyshuollon mahdollisesti järjestämässä kolmikantapalaverissa, jos kiusattu niin haluaa.

Miten työnantajan tai tämän edustajan olisi hyvä toimia:

- selvittää tai selvityttää tapahtuminen kulkua kuulemalla molempia tai kaikkia osapuolia
- järjestää tilaisuus asian käsittelyä osapuolille
- selvittää asia perusteellisesti ja puolueettomasti, ja varmentaa ne asiat, jotka ovat varmennettävissä
- mahdollistaa työsuojeluvaltuutetun tai muun tukihenkilön osallistuminen asian selvittelyyn
- kieltää selkeästi todettu kiusaaminen
- ryhtyä riittäviin toimenpiteisiin, jotta kiusaaminen loppuisi
- antaa esim. huomautus, varoitus tms. seuraamus kiusaajalle, jos edellytykset siihen täyttyvät
- hyödyntää työterveyshuollon palveluita tarvittaessa, selvittämisvaiheessa ja ratkaisun jälkeen
- huolehtia seurannasta eli siitä, että kiusaaminen tosiaan loppuu
- arvioida tilanteen syitä, ja jos syyt liittyvät työn järjestelyihin, esimerkiksi resurssien vähyyteen, puutteelliseen työn ohjaukseen tai perehdytykseen, korjata nämä puutteet.

Työyhteisösovittelusta voi löytyä apu vaikeisiin ja pitkään jatkuneisiin kiusaamistapauksiin. Työyhteisösovittelussa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelun kohteena voi olla kaksi ihmistä, tiimi tai suurempi ryhmä. Aloitteen sovittelusta voi tehdä kuka tahansa, esimerkiksi henkilöstöedustaja. Sovittelu tapahtuu työnantajan kustannuksella. Etenkin isommilla yrityksillä voi olla jopa velvollisuus turvautua työyhteisösovitteluun, jos kiusaamisasiaa ei saada ratkaistua sisäisin keinoin. Lisätietoa työyhteisösovittelusta [Suomen sovittelufoorumin sivuilta](#).

Jos asian selvittelyssä tulee ilmi moitittavaa käytöstä, on työnantajan selkeästi kiellettävä sellaisen jatkaminen. Kiusaajalle tulee tarvittaessa antaa huomautus, varoitus tai hänen työsuhteensa voidaan jopa päättää.



Henkilöiden siirtäminen muihin tehtäviin ei välttämättä ratkaise ongelmaa, jos perimmäinen syy on työyhteisön toiminnassa.

Jos tilannetta ei selvitetä perusteellisesti, voidaan päätyä väriin ratkaisuihin. Esimerkiksi henkilöiden siirtäminen muihin tehtäviin ei välttämättä ratkaise ongelmaa, jos sen perimmäinen syy on työyhteisön toiminnassa.

Tilannetta on seurattava, kunnes osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että epäkohta on korjaantunut.

Jos työpaikalla ei ole menettelytapaohjeita epäasiallisen kohtelun varalta, on tilanteen rauhoituttua syytä laatia ohjeet yhteistoiminnassa. Tästä voit henkilöstöedustajana tehdä aloitteen esim. työsuojelutoimikunnalle.

Jos tilanne työpaikalla ei parane noin kuukauden kuluessa, voit ottaa yhteyttä PAMin aluetoimistoon lisäneuvojen ja tuen saamiseksi.

Jos yhteyttä ottavaa työntekijää on syytetty kiusaamisesta

Kiusaamisesta syytetyllä on oikeus saada tietoonsa, millaisesta epäasiallisesta käytöksestä häntä syytetään ja kuka syytökset on esittänyt. Epämääräiset ”sinusta on valitettu-” ja ”en halua sanoa kuka” -ilmoitukset eivät ole riittäviä.

Esitettyihin syytöksiin kannattaa aina suhtautua vakavasti. Kysymyksessä saattaa olla väärinkäsitys, mutta tarvittaessa täytyy olla valmis muuttamaan käytöstään ja pyytämään anteeksi. On työntekijän oman edun mukaista osallistua asian selvittämiseen.

Jos työntekijä on saanut kiusaamisen johdosta varoituksen, jota pitää aiheettomana, kannattaa hänen kiistää varoitus kirjallisesti. Varoitusta on hyvä käsitellä myös suullisesti, jotta varoituksen taustalla olevat syyt saataisiin käsiteltyä ja tilanne mahdollisene väärinkäsityksineen korjattua.

Kaikkien työntekijöiden tulee olla tietoisia siitä, että työturvallisuuslaki velvoittaa olemaan kiusaamatta toisia työntekijöitä.

Jos työpaikalla kiusattu ja kiusaaja molemmat kääntyvät sinun puoleesi syyttäen toisiaan kiusaajaksi?

Tässä tilanteessa sinun tulee tukea molempia työntekijöitä. Et voi toimia asiassa tuomarina ja päätellä kuka on oikeassa/väärässä! Asia selvitetään aina työpaikalla esihenkilön johdolla ja työterveyshuollon avustuksella. Olet mukana selvittelyssä, jos jompikumpi osapuoli niin pyytää. Ilman pyyntöä et voi vaatia läsnäoloa.

Jos työpaikalla tehdyn selvityksen perusteella toisen tai molempien käytöksessä on korjattavaa, on esihenkilön tai ulkopuolisen asiantuntijan avustuksella sovittava, miten työpaikalla vastaisuudessa käytäytään ja työtehtävät hoidetaan. Kirjallinen sopiminen on suositeltavaa.

Henkilöstöedustajan muistilista

Ole empaattinen, mutta objektiivinen.

Ole lohduttava, mutta totuudenmukainen.

Muista, että kuulet selostuksen yhdestä näkökulmasta, niitä on yleensä useampia.

Älä anna lupauksia, joita voit joutua perumaan.

Älä leiki tuomaria äläkä salapoliisia, mutta voit tarkistaa saamiesi tietojen todenperäisyyden, jos se on mahdollista.

Muista, että olet vaitiolovelvollinen.

Älä ikinä vähättele toisen loukkaantumiskokemuksia.

Sovi aina, miten edetään – varmista, että kiusattu on valmis asiansa käsittelemiseen. Muussa tapauksessa olet vain kuuntelija ja lohduttaja.

Vastuu asian ratkaisemisesta on työnantajalla tai tämän edustajalla. Henkilöstöedustajan rooli on valvova.

Pidä ja varmista, että kaikista selvittelystä ja palavereista laaditaan muistio.

Pyydä myös kiusattua pitämään tallessa kaikki oleelliset kirjalliset tiedot, kuten sähköpostit ja lääkärintodistukset.

APUA ALUETOIMISTOSTA

Kun selvittelet työpaikallasi kiusaamistapausta, voit olla jo varhaisessa vaiheessa yhteydessä liiton puhelinneuvontaan tai omaan aluetoimistoosi.

Toimitsijan kanssa voit arvioida, onko kyseessä kiusaaminen, tarvitaanko vielä lisäselvityksiä, ja miten asian kanssa on järkevää edetä sekä onko kaikki tarvittavat toimenpiteet varmasti tehty.

Kun kaikki keinot on työpaikalla kokeiltu ja olet päättänyt toimitsijan kanssa siihen, että kyseinen tapaus vaikuttaa kiusaamiselta mutta asian käsittely ei etene työnantajan kanssa/toimesta, joudutaan asiaan puuttumaan aluetoimiston voimin. Tällöin on hyvä tulla yhdessä kiusatun kanssa toimistolle, jos mahdollista. Toimitsija pyytää kiusattua täyttämään PAMin selvityslomakkeen, jolla kiusattu antaa PAMille valtakirjan olla yhteydessä työnantajaan ja tarvittaessa siirtämään asian aluehallintoviraston (AVI) työsuojelutarkastajien hoidettavaksi.

Toimitsijan ottaessa yhteyttä työnantajaan tai esihenkilöön hän muistuttaa tätä siitä, että hänellä on työnantajana tai tämän edustajana velvollisuus puuttua työpaikalla havaittuun kiusaamiseen. Tavoitteena on saada työnantaja toimimaan ja asian käsittely etenemään työpaikalla sekä saada kiusaaminen loppumaan ja työrauha palautumaan työpaikalle. Ellei se onnistu, toimitsija arvioi, onko tapaus sen laatuinen, että on mahdollista pyytää AVI:ä valvomaan asiaa. Yhteydenpito kiusatun, sinun ja aluetoimitsijan välillä auttaa kaikkia pysymään ajan tasalla asian etenemisessä.

Kiusaamisasian siirto viranomaiselle tai riiteleminen oikeudessa ovat aina viimeisiä keinoja. Prosessit ovat äärimmäisen hitaita ja kivuliaita kaikille osapuolille ja lopputulemana saattaa josta tapauksessa olla työsuhteen päättyminen. Ensisijainen tavoite on AINA saada asia soviteltua ja työrauha palautettua.

Helsinki-Uusimaa

Säästöpankinranta 2 A, 9. krs
PL 154, 00531 Helsinki
helsinki-uusimaa@pam.fi

Jyväskylä

Torikeskus, Väinönkatu 11
40100 Jyväskylä
jyvaskyla@pam.fi

Kouvola

Urheilijankuja 6, 45100 Kouvola
kouvola@pam.fi

Kuopio

Asemakatu 22-24, 4. krs
70100 Kuopio
kuopio@pam.fi

Lahti

Rautatienkatu 21 B, 3. krs, 15110 Lahti
lahti@pam.fi

Oulu

Uusikatu 22, 4. krs, 90100 Oulu
oulu@pam.fi

Pori

Isolinnankatu 24, 3. krs, 28100 Pori
pori@pam.fi

Rovaniemi

Rovakatu 8, 96100 Rovaniemi
rovaniemi@pam.fi

Tampere

Aleksis Kiven katu 18 B, 3. krs
33210 Tampere
tampere@pam.fi

Turku

Kauppiaskatu 11 D 24, 20100 Turku
turku@pam.fi

Vaasa

Pitkämäkatu 38 C, 65100 Vaasa
vaasa@pam.fi

ALUEHALLINTOVIRASTON TOIMET

Jos asia lukkiutuu ja toimitsija arvioi, ettei pysty asiaa enempää auttamaan työpaikalla, on toimitsija yhteydessä aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueeseen ja tarvittaessa siirtää asian viranomaisen hoitettavaksi. Toimitsija siirtää tarkastajalle tiedot työpaikalla jo tehdyistä toimituksista. Tarkastaja edellyttää aina, että asiaa on edes pyritty ratkaisemaan työpaikalla ennen valvontatoimenpiteitä.

Selonteko

Työsuojelun vastuualue arvioi valvonnan tarpeen asiassa. Mikäli asia otetaan käsiteltäväksi, tarkastaja lähettää jäsenelle valvontapyyntölomakkeen, jossa pyydetään suostumus siihen, että jäsenen henkilöllisyys paljastuu valvontapyyntöä tekijänä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Mikäli asiassa ei katsottaisi olevan valvottavaa, asiakkaalle toimitetaan tarkastajan perusteltu näkemys asiasta.

AVIn työsuojelutarkastaja pyytää työnantajalta selvityksen toimenpiteistään kiusaamisasiassa. AVIn valvonta epäasiallisen kohtelun tapauksissa tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti, harvemmin työpaikalle tehtävässä tarkastuksessa. Työpaikan työsuojeluvaltuutetulla on lähtökohtaisesti mahdollisuus omalta osaltaan vastata työnantajalle lähetettyyn selvityspyyntöön. Myös luottamusmiehen mielipide otetaan vastaan, vaikka sitä ei erikseen pyydetä. Jos asiassa tehdään työpaikkakäynti, on työsuojeluvaltuutetun oltava läsnä, jos sellainen on valittu.

Tarkastaja toimittaa työnantajan selvityksen tai tiedon sen olennaisesta sisällöstä työntekijälle. Tarkastaja voi pyytää työntekijältä lisäselvitystä työnantajan toimittamaan selvitykseen.

Tarkastuskertomus

Kun tarkastaja on saanut tarpeeksi tietoa, hän kirjoittaa tarkastuskertomuksen. Tarkastuskertomuksessa tarkastaja arvioi työnantajan toimintaa ja kirjaa perustellun käsityksensä siitä, onko asiassa kyse työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamasta häirinnästä ja onko työnantaja laiminlyönyt toimintavelvoitettaan.

Jos työnantaja ei ole noudattanut hänelle lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksia, tarkastaja antaa työnantajalle tarvittavat kehotukset ja/ tai toimintaohjeet. Velvoitteen havainnosta tulee käydä ilmi, miltä osin työnantaja ei ole noudattanut lainsäädäntöä. Siinä ei selosteta yksityiskohtia tapahtumien kulusta tai osapuolten näkemyksistä.

Tarkastaja edellyttää, että työnantaja selvittää esitetyt kokemukset häirinnästä, ratkaisee suhtautumisensa niihin ja ilmoittaa työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimiin hän aikoo ryhtyä tai olla ryhtymättä. Työnantajaa voidaan velvoittaa lisäksi raportoimaan tarkastajalle, mitä on tehnyt ohjeen toteuttamiseksi. Jäsen saa tarkastuskertomuksesta kopion postitse.

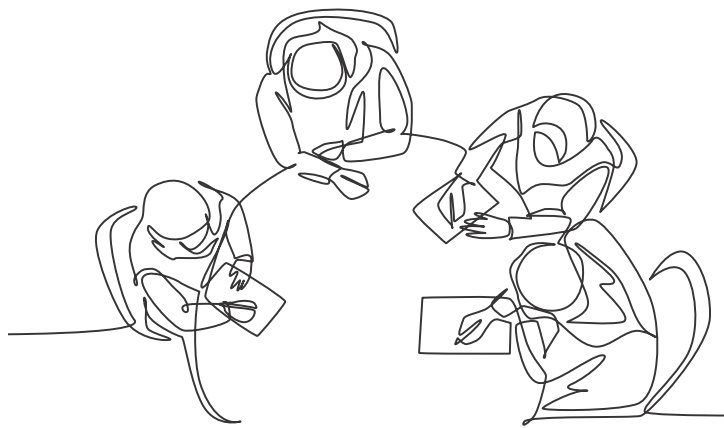
Kehotus voi tulla kysymykseen tilanteissa, joissa lainvastainen menettely edelleen jatkuu, tai se on toistuvaa, ja siitä aiheutuva haitta on vähäistä suurempi. Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi.

Jos asiassa on syytä epäillä työrikosta, viranomaisen tulee ilmoittaa asia esitutkintaan poliisille. Esitutinnan jälkeen viranomaisen esittää näkemyksensä siitä, onko työturvallisuusmääräyksiä rikottu rikoslain 47 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla. Tämä ei ole vaihtoehtoinen toimenpide tarkastuskertomuksessa annettavalle toimintaohjeelle tai kehoitukselle, vaan voi olla rinnakkainen. Asian esitutkintaan siirtämistä ei kirjata tarkastuskertomukseen.

Tarkastuksen tekeminen voi kestää puolikin vuotta riippuen siitä, kuinka paljon uutta lisätietoa tutkinnan aikana ilmenee. Tilanne voi helposti kiristyä tällä välin työpaikalla, varsinkin siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon, että asiassa on otettu yhteyttä viranomaiseen. Jäsen tarvitsee todennäköisesti sinun apua ja tukea ja joskus myös työterveyshuollon toimenpiteitä.

AVI ei toimi asiassa sovittelijana. Se ei myöskään avusta työntekijää vahingonkorvausten saamiseksi. AVIn tarkastuskertomus ja muut toimet ja havainnot asiassa tarvitaan yleensä todisteluna mahdollisessa oikeudenkäynnissä (niin siviili- kuin rikosasiassa) ja asiaa on olennaisesti vaikeampi ajaa ilman tätä todistelua.

PAMin toimitsija seuraa asian etenemistä viranomaistaholla ja arvioi liiton asiantuntijoiden kanssa parhaan mahdollisen edunvalvonnan jäsenelle.



PAM