

**KUNNALLINEN ASETUSKOKOELMA Nrota/2017**

HYVÄN TYÖKÄYTTÄYTYMISEN EDISTÄMINEN SEKÄ KIUSAAMISEN JA SYRJINNÄN ESTÄMINEN LIEKSAN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA

Yhteistyötoimikunta hyväksynyt 11.1.2017
Voimaantulo 17.1.2017

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Toimivassa työyhteisössä sen jokaisella jäsenellä on selkeä käsitys organisaation perustehtävästä ja jokainen työntekijä tietää, mitä hänen tehtäviinsä kuuluu.

Työpaikoilla on erilaisia ihmisiä joiden kanssa teemme työtä. Vaikka todellinen ystävä ei tarvitse olla, kaikkia kohtaan on kuitenkin toimittava hyvien käytöstapojen edellyttämällä tavalla. Mitä tahansa ei tarvitse suvaita, mutta liian herkkänahkainen ei kannata olla. Työyhteisön toimivuutta ei ratkaise niinkään ongelmien määrä vaan erityisesti se kuinka siellä syntyvät ristiriidat ratkaistaan. Jokainen työntekijä ja esimies on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista.

Mikä ei ole epäasiallista kohtelua

- kaikki epämiellyttävät tapahtumat työssä eivät ole välttämättä kiusaamista
- yksittäiset kielteiset vuorovaikutustilanteet
- esimiehen työnjohto-oikeutensa perusteella jakamat työtehtävät tai kehoitukset
- esimiehen perustellut kurinpidolliset toimenpiteet
- työhön liittyvien ongelmien käsittely, vaikka se saattaakin joskus tuntua ahdistavalta
- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset, vaikka tämä voidaan kokea epäasialliseksi
- työnantajan työhön liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute
- 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

TOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Työyhteisön kokouksissa keskustellaan oman työpaikan toimintatavoista ja sovitaan yhteisistä pelisäännöistä. Johtamiseen, töiden organisointiin, sovittuihin toimintatapoihin, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen ja ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät ristiriidat ehkäistään ennalta tai ratkaistaan kun:

- työpaikkakokoukset pidetään säännöllisesti
- huolehditaan, että kaikki ovat tietoisia työn ja työyhteisön tavoitteista
- noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjakoa
- huolehditaan perehdyttämisestä
- käydään säännöllisesti kehityskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- opitaan keskustelemaan työstä
- kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti
- huolehditaan työpaikan turvallisuudesta
- keskustellaan siitä minkälaiset tilanteet tai käyttäytyminen koetaan yhteisössä epäasiallisena

MIKÄ ON HENKISTÄ VÄKIVALTAAN?

Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista on tilanne, jossa joku joutuu loukkaamisen, häirinnän, sosiaalisen eristämisen tai muun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi toistuvasti, säännöllisesti ja pitkään jatkuen. Kiusaaminen on kiihtyvä prosessi, jonka edetessä työntekijä ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. Työpaikalla henkiseen väkivaltaan voi syyllistyä sekä työntekijät että heidän esimiehensä.

MITÄ ON EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖSSÄ?

- työnteon jatkuva, perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen; jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, annetaan tarkoituksettomia tehtäviä, annetaan vain vähän tai ei lainkaan työtehtäviä
- yhteisöstä eristäminen; ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, kielletään muita puhumasta hänelle, pyrkimyksenä saada henkilö vaihtamaan työpaikkaa
- sanattomat viestit; kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet, olankohautukset
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen; levitetään väärää tietoa, loukkaava Facebook kirjoittelu, puhutaan pahaa selän takana, tehdään naurunalaiseksi, mustamaalataan, nöyryytetään, pilkataan, kritisoidaan, haukutaan
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen; suulliset tai kirjalliset uhkaukset, ahdistelu, seksuaalinen häirintä, huutaminen, käsiksi käyminen
- puutteellinen perehdytys; ei anneta tarvittavaa perehdytystä, oletetaan että pärjää, uusia työntekijöitä nokitetaan, väheksytään, simputetaan, ei neuvota

HÄIRIÖKÄYTTÄYTYMINEN – VASTUUTON TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

Vastuuton työkäyttäytyminen tarkoittaa sellaista käyttäytymistä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä.

Kohde voi jatkuvasti vaihtua tai häirintä voi kohdistua kaikkiin yhtä lailla

Esimerkkejä vastuuttomasta työkäyttäytymisestä:

- valtuuksien ylitykset, omavaltainen käytös
- työaikojen noudattamatta jättäminen
- yhteisten töitä ja työyhteisössä toimimista koskevien yhteisten sopimusten ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen
- muiden aiheeton syyttely
- muiden osaamista ja töitä kyseenalaistava toiminta
- dramaattiset tunteenpurkaukset
- laiminlyönnit ja muu vastuuttomuus
- kieltäytyminen esimiehen antamista tehtävistä
- erikoisoikeuksien vaatiminen ja ottaminen
- mielenosoittaminen eri tavoin työnantajan omaisuuden tai tilojen väärinkäyttö
- ”jäynät”

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN – KÄYTÖSSÄ MONTA TERMIÄ

- henkinen väkivalta
- työpaikkakiusaaminen, työpaikkatason arjen termi
- häirintä ja epäasiallinen kohtelu (Työturvallisuuslaki 28 §)

TUNNEN OLEVANI KIUSATTU

Työyhteisöllä ja etenkin esimiehellä on vastuu työpaikalla esiintyvän henkisen väkivallan estämisessä, tunnistamisessa ja asiantilan korjaamisessa. Pääsääntöisesti varsinainen ongelma on ratkaistava työpaikalla. Halutessasi voit ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuusi tai luottamusmieheesi ja keskustella kuinka haluaisit asiaa hoidettavan, myöskin työterveyshuolto voi auttaa sinua. Työpaikan ulkopuolisten tahojen mukanaolo ristiriitojen selvittelyssä on aina toissijainen vaihtoehto.

Toimintamalli epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi.

1. Jos joudut epäasiallisen kohtelun kohteeksi, ilmoita tekijälle selvästi, että et hyväksy hänen toimintaansa. Kerro, että pidät toimintaa epäasiallisena ja kehoita tekijää lopettamaan se.
2. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi tai mikäli tekijä on esimies, hänen esimieheensä. Tällöin ylempi esimies antaa tarvittavia ohjeita sekä huolehtii siitä, että epäasiallinen kohtelu loppuu. Heillä on velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon puoleen.

3. Jos esimies ei hoida tilannetta, vastuu siirtyy seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.
4. Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin asian selvittämiseksi, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen/omaan ammattiliittoon.

Jos sinua epäillään epäasiallisesta kohtelusta

1. Kuuntele ja ota vakavasti toisen viesti, vaikka se voi aiheuttaa sinussa tunnekuohun tai torjuntareaktion.
2. Pyydä toista kertomaan tai tarkentamaan, mikä käyttäytymisessäsi on ollut epäasiallista kohtelua.
3. Kerro tarvittaessa oma näkemyksesi asiasta
4. Ole valmis pyytämään anteeksi.
5. Lopeta epäasiallinen käytös.

Toimintamalli esimiehelle

1. Havaittuaan tai saatuaan tiedon henkisestä väkivallasta työpaikalla esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti. Osapuolet kutsutaan keskusteluun, jossa selvitetään tapahtumien kulkua ja käydään läpi millaiset ovat hyvän työkäyttämisen ehdot sekä se mitä asiasta on syytä tiedottaa koko työyhteisölle.
2. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Esimiehen on myös harkittava, onko töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyt tarpeen.
3. Esimies seuraa tilannetta ja huolehtii, että sovituista asioista pidetään kiinni.
4. Asianosaiset, myös esimies, voivat ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon kriisiavun saamiseksi.
5. Riskien seuranta ja tiedottaminen.

TYÖSYRJINTÄ

Työsyryntään voi syyllistyä vain työnantaja tai hänen edustajansa. Syryntä on kielletty työhön otettaessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättämistilanteissa. Työnantaja voi myös syyllistyä syryntään jo ennen työhönottoa valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoittelussa. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syryntäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaisissa on kielletty sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syryntää.

Kiellettyä on myös epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjinnän määritelmään liittyy kiinteästi säännökset siitä, milloin erilainen kohtelu on hyväksyttävää. Kiellettynä syrjintänä ei pidetä syrjintäperusteseen liittyvää erilaista kohtelua, jos työnantaja voi esittää erilaiselle kohtelulle yhdenvertaisuuslain 12 §:ssä säädetyn oikeuttamisperusteen. Tällöin erilaisen kohtelun tulee perustua työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.