

# ***TOIMINTAOHJE***

***henkisen väkivallan,  
työssä kiusaamisen  
ja syrjinnän estämiseksi  
Posion kunnan työpaikoilla***



## SISÄLLYSLUETTELO

### HENKISEN VÄKIVALLAN, TYÖSSÄ KIUUSAAMISEN JA SYRJINNÄN ESTÄMINEN POSION KUNNAN TYÖPAIKOILLA

<b>JOHDANTO</b> .....	3
<b>HENKISEN VÄKIVALLAN MÄÄRITELMIÄ</b> .....	3
<b>HENKISEN VÄKIVALLAN ILMENEMISMUOTOJA</b> .....	4
<b>MIKÄ EI OLE HENKISTÄ VÄKIVALTAAN?</b> .....	5
<b>SUHTAUTUMINEN HENKISEEN VÄKIVALTAAN TYÖPAIKALLA</b> .....	5
<b>ENNALTAEHKÄISY</b> .....	6
<b>YKSINKERTAINEN TOIMINTAMALLI HENKISEEN VÄKIVALTAAN PUUTTUMISEKSI: ...</b>	7
<b>MITÄ ESIMIEHEN TULEE TEHDÄ?</b> .....	7
<b>ASIAAN LIITTYVÄT SÄÄDÖKSET:</b> .....	8
<b>ILMOITUSLOMAKE TYÖNANTAJALLE HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN KOHTELUUN LIITTYVÄSSÄ ASIASSA</b> .....	9

#### LIITTEET:

Ilmoitus työnantajalle häirinnästä

Asiaa valmistellut työryhmä:

Tellervo Takalo, työsuojelupäällikkö  
 Markku Kummala, työsuojeluvaltuutettu  
 Sirkka Kummala, 1. varavaltuutettu  
 Esa Tauriainen, 2. varavaltuutettu

## JOHDANTO

### Henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estäminen posion kunnan työpaikoilla

Työ hallitsee suurta osaa elämäämme. Olemme työpäivinä usein pidemmän aikaa työtovereittemme kuin perheemme tai ystäviemme kanssa. Toiveemme hyvän ja tasapainoisen elämän toteutumisesta on paljolti kiinni työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä. Nykyään kuitenkin työyhteisöt ja työntekijät joutuvat sopeutumaan erilaisiin joustoihin ja muutoksiin, jotka saattavat kiristää työyhteisön ilmapiiriä. Se voi johtaa esimerkiksi henkiseen väkivaltaan.

Henkisen väkivallan kohteeksi joutuneelle kiusaaminen tulee usein yllätyksenä. Kestää pitkään, ennen kuin hän ymmärtää, mistä on kysymys. Työyhteisössä ihmissuhdeongelmat ja henkinen väkivalta nousevat usein työn ja työolojen ongelmista tai rakenteellisista puutteista.

Henkinen väkivalta työpaikoilla on laajempi ongelma kuin yleensä uskotaan. Työterveyslaitoksen tutkimukset valtionhallinnossa ja kunta-alalla ovat osoittaneet, että noin joka kymmenes julkishallinnossa työskentelevä kokee olevansa ainakin jossain määrin henkisen väkivallan kohteena työpaikallaan.

Työ ja työtoverit antavat normaalissa tilanteessa meille voimavaroja jaksamiseen työpäivän aikana. Pahimmillaan henkinen väkivalta estää tämän ja loputkin voimavarat kuluvat ahdistuksen voittamiseen.

Henkinen väkivalta heikentää työyhteisön toimivuutta ja kasvattaa henkilöstön psyykkistä ja fyysistä sairastumisriskiä. Henkilöstön ikärakenteesta johtuen henkinen väkivalta työpaikalla lisää ennakkoeläkkeelle siirtymisiä ja pakoa työelämästä. Siksi sekä työnantajalle että työntekijöille on tärkeää estää jo ennakolta henkistä väkivaltaa. Siihen on myös puututtava päättäväisesti.

Yhteistoimintasopimus luo hyvät mahdollisuudet käsitellä työyhteisöjen omia toiminta- ja käyttäytymistapoja sekä laatia yhdessä hyväksyttävät toimintasäännöt. Silloin jokainen työyhteisön jäsen tietää, miten työyhteisössä tulee toimia ja käyttäytyä ja minkälaista toimintaa ei hyväksytä ja minkälaisia seuraamuksia on henkisestä väkivallasta.

Tämän toimintaohjeen tarkoituksena on korostaa hyvän työilmapiirin merkitystä ja saada työyhteisöjen käyttäytymiskulttuuri hyvää käytöstä ja toisen työntekijän oikeuksia kunnioittavaksi. Tarkoituksena on myös antaa joitakin ohjeita käytännön työelämään henkilöstön hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

### HENKISEN VÄKIVALLAN MÄÄRITELMIÄ

Henkisen väkivallan termistö on kirjavaa ja vakiintumatonta. Tässä toimintaohjeessa henkinen väkivalta on yläotsikkona, jonka alle kuuluvat henkisen väkivallan eri ilmenemismuodot.

**Henkinen väkivalta** on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa vakavanlaatuista kiusaamista, sortamista, syrjintää tai epäoikeudenmukaista kohtelua, jota vastaan kiusattu kokee olevansa puolustuskyvytön.

Henkisen väkivallan syntymiseen vaikuttavia tekijöitä löytyy työorganisaatiosta ja -ympäristöstä; työstä, työoloista, töiden organisoinnista, tiedonkulusta ja toimintatavoista,

työyhteisön toiminnasta ja sen häiriöistä, johtamistavasta, työyhteisön jäsenten yksilöllisistä ominaisuuksista, persoonallisuudenpiirteistä, yksilöllisistä pyrkimyksistä ja toimintatavoista. Työpaikalla henkiseen väkivaltaan voivat syyllistyä sekä työntekijät että heidän esimiehensä. Työsyrijintärikokseen voivat syyllistyä ainoastaan työnantajan edustajat.

**Huono kohtelu** on lain tai yleisen hyvän tavan vastainen teko, laiminlyönti tai käyttäytyminen.

**Kiusaaminen** on huonoa kohtelua, jossa työntekijä pyritään järjestelmällisesti alistamaan pitkäköön ajan kuluessa.

**Sukupuolinen häirintä** ja ahdistelu loukkaavat yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häirintä ja ahdistelu voivat sisältää fyysisen koskemattomuuden loukkauksen.

**Työsyrijintää on**, kun työnantaja tai hänen edustajansa työpaikasta ilmoittaessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan:

- rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan,
- uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai
- ammattijärjestötoiminnan tai muun näihin rinnastettavan perusteella.

## **HENKISEN VÄKIVALLAN ILMENEMISMUOTOJA**

Työyhteisön ristiriita voi johtaa näkemään mahdollisuuden toimia toisin tai paremmin, lisätä kykyä uusien näköalojen ja tavoitteiden löytämiseen, uudistaa työnjakoa tai organisaatiota ja luoda mahdollisuuden toimivalle yhteishengelle sen sijaan, että ristiriita rakentaisi pohjaa henkiselle väkivallalle tai työssä kiusaamiselle. Mikäli henkiseen väkivaltaan ei puututa välittömästi, yksilöiden välinen konflikti laajentuu ja kiusattu leimautuu koko työyhteisön silmissä ja yhteisön kyky asettua toisen asemaan heikkenee.

Joskus ongelmaa, joka on organisaation rakenteissa, yritetään ratkaista henkilökohtaisena ja selittää yksilöiden ominaisuuksina.

Läheskään aina työnteossa ei osata tunnistaa, missä hengessä siellä toimitaan ja asioista puhutaan. Kilpailu ja valtapyrkimykset vaikeuttavat sisäisen keskustelun tilan havaitsemista.

Jokainen työntekijä ja esimies on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Henkinen väkivalta voi ilmetä monella tavalla ja sen havaitseminen ja tunnistaminen on usein vaikeaa, seuraavassa muutamia esimerkkejä henkisen väkivallan ilmenemismuodoista.

**Henkinen väkivalta voi ilmetä esimerkiksi seuraavilla tavoilla:**

- näkymättömänä; hiljaista ja juonittelevaa painostusta, olankohautuksia, kielteisiä silmäyksiä tai äänensävyjä tai puhumattomuutta
- äänekkäänä; toistuvaa moittimista ja arvostelua, fyysisen väkivallan uhkaa tai työtoverin arvostelukyvyn kyseenalaistamista

- jotakin henkilöä alistetaan, väheksytään, pilkataan, uhkaillaan, arvostellaan luonteenpiirteitä, ominaisuuksia, ulkomuotoa tai juorutaan pahansuopaisesti hänen yksityis- ja perhe-elämästään
- vaaditaan kohtuuttomia tai perehdyttämistä edellyttäviä työsuorituksia, mutta ei perehdytetä, vedotaan ristiriitaisiin ja epäselviin ohjeisiin tai käskyihin, otetaan työtehtäviä tai työvälineitä pois, muutetaan sopimusehtoja, annetaan nöyryyttäviä tai toteuttamiskelvottomia määräyksiä, eristetään muista, viedään henkilöltä hänen työnsä tai vaikeutetaan sen tekemistä, estetään tiedon kulku
- loukkaava, syyttelevä, vihjaileva, ilkeä puhe, kieltäytyminen yhteistyöstä työtoverin kanssa
- pyritään ”savustamaan” henkilö ulos työpaikasta tai vaihtamaan työpaikkaa
- sukupuolihäirintä voi ilmetä vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä, vartaloa, pukeutumista sekä yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä, pornoaineistona, seksuaalisesti vihjailevina kirjeinä ja puhelinoitoina, fyysisenä kosketteluna ja sukupuolista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina.

Työyhteisössä voidaan sanoa harjoitettavan henkistä väkivaltaa, jos jonkun työyhteisön jäsenen oikeudet ja tarpeet jatkuvasti ohitetaan tai jätetään ottamatta huomioon.

Esimiesten ja työntekijöiden kesken yhteinen velvollisuus on tunnistaa ja tiedostaa mahdolliset ongelmakohdat tavoitteena ennalta ehkäistä ja poistaa haitallinen toiminta.

## **MIKÄ EI OLE HENKISTÄ VÄKIVALTA?**

Henkisen väkivallan eri ilmenemismuodot ovat vakava asia, siksi on tärkeitä, että niitä ei sotketa työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin. Työpaikalla on erilaisia ihmisiä ja joistakin pidämme enemmän kuin joistakin toisista. Työtovereita ei tarvitse pitää ystävinä, mutta heidän kanssaan pitää pystyä asialliseen työntekoon ja käyttäytyä kaikkia kohtaan hyvien käytöstapojen edellyttämällä tavalla.

### **Henkistä väkivaltaa ei ole mm. jos**

- työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tästä syystä tuntevat epävarmuutta ja ahdistusta
- toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työyhteisöissä vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta
- työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- työnantaja ohjaa henkilön työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista tai
- työtehtävä tai organisaatiota perusteellisesti muutetaan ja työntekijän kanssa on asiasta keskusteltu.

## **SUHTAUTUMINEN HENKISEEN VÄKIVALTAAN TYÖPAIKALLA**

Posion kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työsyrrjintää.

Tärkeitä on, että henkisestä väkivallasta ja sen eri muodoista keskustellaan työpaikoilla esimerkiksi työyhteisön kokouksissa. Asiasta tulee keskustella myös vähintään kerran vuodessa käytävissä kehittämisseskusteluissa. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös työpaikan ongelmien hoito. Hänen tulee tarkastella työyhteisöään ja havaitessaan henkiseen

väkivaltaan mahdollisesti johtavia ongelmia, puuttua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Esimiehen tulee suhtautua vakavasti hänelle ilmoitettuihin tai hänen tietoonsa tulleisiin erilaisiin ja eriasteisiin henkisen väkivallan muotoihin. Henkilöön, joka kokee joutuvansa henkisen väkivallan kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelle, tulee suhtautua asiallisesti eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta tai ”kostotoimenpiteitä” Jos esimies ei puutu tietoonsa tulleeseen henkisen väkivallan esiintymiseen tai syyllistyy sellaiseen itse, asia tulee viedä hänen esimiehensä käsiteltäväksi.

### **Henkisen väkivallan ennaltaehkäisy ja poistaminen työpaikalta**

Työyhteisössä tulee olla yhteisesti hyväksytyt toimintatavat ja pelisäännöt joiden mukaan toimitaan.

Työyhteisön ongelmat tulee ensisijaisesti käsitellä työyhteisön sisällä. Henkisen väkivallan torjunnassa ja poistamisessa avainasemassa ovat esimiehet. Esimiehen tulee työnantajan edustajana välittömästi puuttua havaitsemaansa tai tietoonsa tulleeseen henkiseen väkivaltaan. Esimies on vastuussa siitä, että asioita lähdetään korjaamaan ja estämään henkisen väkivallan jatkuminen.

### **ENNALTAEHKÄISY**

Suosittelavin tapa poistaa henkinen väkivalta työpaikoilta on ennaltaehkäisy. Työpaikoilla voi syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Tällaisia ovat johtamiseen, töiden organisointiin, yhteisiin pelisääntöihin, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen ja ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat. Työyhteisön kokouksissa tulee keskustella oman työpaikan toimintatavoista ja tarvittaessa sopia parannuksista tai muutoksista, joita katsotaan tarvittavan. Sovitaan yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sekä siitä, miten toimitaan, jos joku ei niitä noudata.

### **Ristiriitojen ennaltaehkäisyyn hyviä keinoja ovat esimerkiksi, että työpaikalla:**

- jokainen on perillä työn ja työyhteisön tavoitteista
- opitaan keskustelemaan työstä
- pidetään säännöllisesti työpalavereja
- käydään säännöllisesti kehittämiskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjako
- rakennetaan tietoisesti tasa-arvoista ja avointa työyhteisöä, jossa perustehtävän suorittaminen on tärkein asia, mutta myös työntekijöiden henkinen ja fyysinen työturvallisuus sekä lakisääteiset perusoikeudet taataan
- valittaessa henkilöä esimiestehtäviin kiinnitetään huomiota myös sosiaalisiin taitoihin.

### **Henkisen väkivallan poistaminen**

Työpaikan ulkopuolisten tahojen mukanaolo ristiriitojen selvittämisessä on aina toissijainen. Jos koet joutuneesi henkisen väkivallan kohteeksi, etkä osaa päättää, mitä tilanteen korjaamiseksi voisit tehdä, älä jää yksin ihmettelemään ja miettimään. Voit halutessasi ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuusi, työsuojeluasiamieheesi/luottamusmieheesi ja keskustella ongelmasta ja siitä, miten haluaisit asiaa hoidettavan. Työyhteisöllä ja etenkin sen esimiehellä on vastuu asian tilan korjaamisesta. Henkistä väkivaltaa kokenut voi hakea

itselleen apua myös työterveyshuollosta, mutta pääsääntöisesti itse ongelma on ratkaistava muulla tavalla.

### **YKSINKERTAINEN TOIMINTAMALLI HENKISEEN VÄKIVALTAAN PUUTTUMISEKSI:**

1. Jos joudut henkisen väkivallan kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy henkisen väkivallan harjoittajan toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi ja henkiseksi väkivallaksi ja kehoita häntä lopettamaan.
2. Jos huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä työtoverin kanssa kiusaajan luo ilmoittamaan kokevasi kyseisen henkilön toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehen puoleen.
3. Jos henkinen väkivalta jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi tai, mikäli esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä. Hänellä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.
4. Jos esimies ei ryhdy toimenpiteisiin henkisen väkivallan lopettamiseksi, ilmoita asia hänelle kirjallisena täyttämällä ilmoitus työnantajalle häirintäasiassa -lomake ja toimita se myös työsuojeluvaltuutetulle / työsuojeluasiamiehelle jotka toimittavat sen edelleen toimialajohtajalle ja työsuojelupäällikölle.

**Henkisen väkivallan luonteesta ja asiasta riippuen** työnantajan kurinpitotoimenpiteiden lisäksi on eri laeissa tietyistä asioista säädetty omat menettelytapansa ja sanktionsa. Henkiseen väkivaltaan syyllistynyt voi

- 1) joutua pois työstään,
- 2) tulla tuomituksi rikoslain säätämään rangaistukseen,
- 3) joutua maksamaan korvauksia henkisen väkivallan uhrille.

### **MITÄ ESIMIEHEN TULEE TEHDÄ?**

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti, kun hän huomaa tai hänelle kerrotaan työyhteisössä ilmenevästä henkisestä väkivallasta:

1. Saatuaan tietää henkisestä väkivallasta työpaikalla esimies kutsuu asian osapuolet mahdollisimman pian luokseen keskustelemaan asiasta. Tilaisuudessa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käyttäytyään. Sovitaan myös täsmällinen ajankohta, jolloin esimies ja asianosaiset kokoontuvat uudelleen keskustelemaan asiasta.
2. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Esimiehen tulee harkita myös, onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.
3. Esimies seuraa tilannetta ja huolehtii siitä, että seurantalpalaveri pidetään.
4. Esimies ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös kiusaajalla on tämä mahdollisuus.

Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa.

Mikäli tilannetta ei saada omin avuin selvitettyä, voidaan apuun pyytää ulkopuolinen asiantuntija. Voi pyytää esimerkiksi työsuojeluvaltuutettua tai pääluottamusmiestä viemään asiaa eteenpäin omien organisaatioidensa kautta. Yhteistoimintasopimus luo hyvät mahdollisuudet keskustella ja sopia työyhteisöä koskevista asioista. Työyhteisön kanssa yhteistyössä laaditut toimintaohjeet ovat hyvä käyttäytymismalli.

Samalla työyhteisöjen jäsenet sopivat yhdessä myös siitä, miten menetellään siinä tapauksessa, että joku ei toimi yhteisesti sovittujen menettelytapojen mukaisesti. Voimme sopia työyhteisömme henkisestä väkivallasta vapaaksi alueeksi. Työyhteisön hyvällä yhteistyöllä, yhteisillä kehittämishankkeilla ja hyvillä, toiset huomioon ottavilla käytöstavoilla voimme ennalta ehkäistä ja poistaa henkisen väkivallan työyhteisöstä.

### **ASIAAN LIITTYVÄT SÄÄDÖKSET:**

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8§, 10§, 12§, 13§, 14§, 18§, 19§, 28§

Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 1§, 2§

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006)

Posiolla 7.5.2011

---

Mika Riipi, kunnanjohtaja

---

Olavi Lehtiniemi, kunnanhall. pj



**ILMOITUSLOMAKE TYÖNANTAJALLE HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIAALLISEEN KOHTELUUN LIITTYVÄSSÄ ASIASSA  
(Työturvallisuuslaki 28 § ja 19 §)**

**Katson joutuneeni työssäni häirinnän / epäasiallisen kohtelun kohteeksi.**

Häirinnäksi kokemani teot / käyttäytyminen

---



---



---



---

Häirintää olen kokenut (*ajankohta*)

Häiritsijäksi koen (*nimi/nimet*)

Olen ilmaissut ao. henkilölle \_\_\_\_\_ (*pvm*), että koen hänen toimintansa häirintänä / epäasiallisena kohteluna, mutta tilanne ei ole korjaantunut.

Oma ehdotukseni tilanteen korjaamiseksi

---



---



---

Päiväys \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 200 \_\_\_\_

Häirintää kokenut / nimen selvennys

***Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työnantajan edustajana:***

Päiväys \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 200 \_\_\_\_

asema organisaatiossa / nimen selvennys

***Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työsuojeluvaltuutettuna:***

Päiväys \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 200 \_\_\_\_

Työsuojeluvaltuutettu / nimen selvennys

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan ”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.”

Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla:

<http://www.tyosuojelu.fi/upload/6tes3cz6.pdf>