

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä

Mikä on häirintää ja epäasiallista kohtelua?

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Joissakin tapauksissa jo yksittäinen teko voi olla laissa kiellettyä häirintää.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi esiintyä työssä usealla tavalla. Työnantaja itse tai tämän edustaja voi kohdistaa häirintää työntekijään. Työntekijä voi häiritä tai kohdella toista työntekijää tai esimiestä epäasiallisesti. Myös asiakas tai muu työyhteisön ulkopuolinen henkilö voi kohdella työntekijää epäasiallisesti.



Mikä ei ole häirintää?

Kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen käyttäytymisen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet, eivät ole sellaista. Samoin yksittäiset erimielisyydet tai satunnainen sopimaton kielenkäyttö ei ole häirintää, vaikka niistä aiheutuisikin pahaa mieltä.

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja

Häirintää on esimerkiksi

- toistuva uhkailu, pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- seksuaalinen häirintä
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- työyhteisöstä eristäminen.

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi

- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävien tehtävien antaminen.

Häirintää ei ole esimerkiksi

- työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet
- työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely
- perusteltu puuttuminen työsuoritukseen
- varoituksen antaminen perustellusta syystä
- työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Estä häirintä ennakoita

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun syntymistä tulee ennaltaehkäistä. Työnantajan tulee tunnistaa häirinnän riskitekijät työpaikalla. Tällaisia voivat esimerkiksi olla epäselvät vastuukysymykset, puutteellinen esimiestyö tai ongelmat yhteistyössä. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, ettei työpaikalla aina käyttyäytä asiallisesti.

Työn vaarojen arvioinnin avulla työnantajan tulee selvittää, ilmeneekö työssä häirintää tai häirinnän riskitekijöitä. Työnantaja voi tarvittaessa käyttää vaarojen arvioinnissa asiantuntijan, kuten työterveyshuollon apua. Mikäli vaarojen arvioinnissa tunnistetaan häirintää tai sen riskitekijöitä, tulee työnantajan päättää tarvittavista toimita häirinnän välttämiseksi.

Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi

- häirinnän ja epäasiallisen kohtelun riskitekijöiden tunnistaminen ja niihin puuttuminen
- johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää (nollatoleranssi)
- yhdessä laaditut hyvän työkäytttymisen pelisäännöt
- ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti.

Perehdytä työntekijät ja esimiehet

Työntekijän on työpaikalla vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijät perehdytetään häirinnän välttämiseen. Työntekijöitä tulee myös ohjeistaa, miten tulee toimia, jos työpaikalla esiintyy häirintää.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee järjestää **esimiehille** riittävä perehdytys häirintään liittyvien velvollisuuksien hoitamiseen. Esimiesten tehtävät työpaikalla esiintyvän häirinnän tunnistamisessa ja käsittelemisessä tulee määritellä selvästi ja huolehtia, että esimies osaa tarvittaessa toimia häirinnän havaitsemiseksi, selvittämiseksi ja lopettamiseksi.

§ Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan tulee asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työturvallisuuslaki
(738/2002) 28 §

Jos työpaikalla ilmenee häirintää

Työnantajan tulee seurata työyhteisön tilaa häirinnän havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta häirintään voidaan tehokkaasti puuttua. Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajaa puuttumaan ja selvittämään tietoonsa tullut terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä tai epäasiallinen kohtelu työssä. Työnantajan tietoon saatettu tai työnantajan itse havaitsema häirintä tulee selvittää huolellisesti ja viivyttlemättä. Työnantajan tulee selvittää häirintänä koetut teot ja noudattaa johdonmukaisia ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Jos työpaikalla on häirintään ja epäasiallisen kohtelun käsitteilyyn sovittuja toimintatapoja tai -ohjeita, työnantajan tulee toimia niiden mukaisesti. Tilanteen selvittämiseksi työnantaja voi käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa esimerkiksi työterveyshuollosta.

Selvittämisen jälkeen työnantaja ryhtyy tarvittaviin toimiin tilanteen ratkaisemiseksi. Jos kyse on terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä, työnantajan on käytettävissä olevin keinoin lopetettava häirintä. Työnantajan johtopäätökset ja ratkaisut on hyvä kirjata. Työnantajan tulee seurata, että tehdyt toimet ovat riittävät ja häirintä loppuu. Mikäli työnantaja katsoo, että ilmoitetussa tilanteessa ei ole kyse häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, hänen tulee kertoa ilmoituksen tehneelle henkilölle johtopäätöksensä perusteluineen.

Mitä sinun tulee tehdä, jos koet häirintää?

- Ota asia puheeksi häiritsevästi käyttäytyvän henkilön kanssa. Kerro selkeästi ja konkreettisin tilanne-esimerkein, että koet hänen käyttäytyvän häiritsevästi. Pyydä häntä lopettamaan häiritsevä käytös.
- Kirjaa häirintänä koetut teot ja tapahtumat.
- Jos häirintä jatkuu, kerro häiritsevästi käyttäytyvälle, että viet asian työnantajan tietoon.
- Jos koet häirintää esimiehen taholta, ilmoita asiasta hänen esimiehelleen.
- Jos työpaikalla on toimintatavat tai -ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmoittamiseen ja käsittelyyn, toimi niiden mukaisesti.
- Voit pyytää avuksesi työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai -valtuutetun. Tukitoimena voit myös tarvittaessa kääntyä työterveyshuollon puoleen.
- Apuna ilmoittamisessa voit käyttää [Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä -lomaketta](#).

Työsuojeluviranomainen ohjaa ja valvoo

Työturvallisuuslain noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Valvonta kohdistuu työnantajan toimintaan. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin eivät kuulu työntekijän avustaminen häirintä-asioiden käsittelyssä tai konfliktien sovittelu työpaikalla. Mahdollisten valvontatoimenpiteiden käynnistämisen edellytyksenä on, että häirintää kokenut henkilö on saattanut asiansa työnantajan edustajan tietoon.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta antaa ohjeita ja neuvoja niin työntekijöille kuin työnantajille häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteen selvittämiseksi ja käsittelemiseksi työpaikalla. Jos työn-

Työsuojeluviranomaisen
valtakunnallinen puhelinneuvonta
palvelee numerossa 0295 016 620
maanantaista perjantaihin
kello 9.00 – 15.00.

antaja on laiminlyönyt velvollisuuttaan puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään, työntekijä voi ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.

Puhelinneuvontaan voi ottaa yhteyttä nimettömänä.

LISÄTIETOJA:

Työsuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu