

Häirinnän ennaltaehkäisy ja käsittely työpaikalla

Verkkoseminaari 8.11.2023



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Ylitarkastaja
Päivi Laakso
Tarkastaja
Niina Pentinmäki





Työsuojeluviranomainen

- Valvonta ja neuvonta
 - työolot
 - työsuhdeasiat
 - psykososiaalinen kuormitus
- Työsuojeluviranomaisia ovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Aineistot ja tallenne

- Aineistot tapahtuman verkkosivulla **tyosuojelu.fi/live31**
- Tallenne julkaistaan lähipäivinä tapahtuman verkkosivulla.
- Chat on auki kysymyksille ja kommenteille!
- Yleisökysymyksiä käsittelemme Työsuojelua puhekielellä -podcastin seuraavassa jaksossa.

Ohjelma

- Mitä häirintä tai epäasiallinen kohtelu on ja miksi siihen pitää puuttua?
- Miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat epäasiallisen kohtelun tilanteiden taustalla?
- Miten epäasiallista kohtelua voidaan ennaltaehkäistä työpaikalla?
- Mitkä ovat työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet epäasiallisen kohtelun tilanteiden käsittelyssä?
- Miten työsuojeluviranomainen valvoo häirintää tai epäasiallista kohtelua?





Mitä häirintä tai epäasiallinen kohtelu on ja miksi siihen pitää puuttua?

Epäasiallinen kohtelu työelämässä

- Työolobarometrin mukaan työkavereiden taholta tapahtunutta kiusaamista oli vuonna 2022 havainnut jatkuvasti 3 % ja joskus 31 %.
- Esihenkilön taholta tapahtunutta kiusaamista oli havainnut jatkuvasti 2 % ja joskus 16 %.
- Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvontaan noin 1500 epäasiallista kohtelua koskevaa yhteydenottoa vuonna 2022.





Miksi epäasialliseen kohteluun pitää puuttua?

- Tutkimusten mukaan se voi aiheuttaa masennusta, ahdistusta ja unihäiriöitä sekä kasvattaa sairauspoissaolojen määrää ja kestoja.
- Epäasiallinen kohtelu heijastuu koko työyhteisöön. Se heikentää työilmapiiriä ja työyhteisön toimivuutta sekä lisää henkilöstön vaihtuvuutta.
- Pitkittyneiden tilanteiden ratkomisesta voi aiheutua merkittäviä kuluja työnantajalle ja haittaa työnteolle.

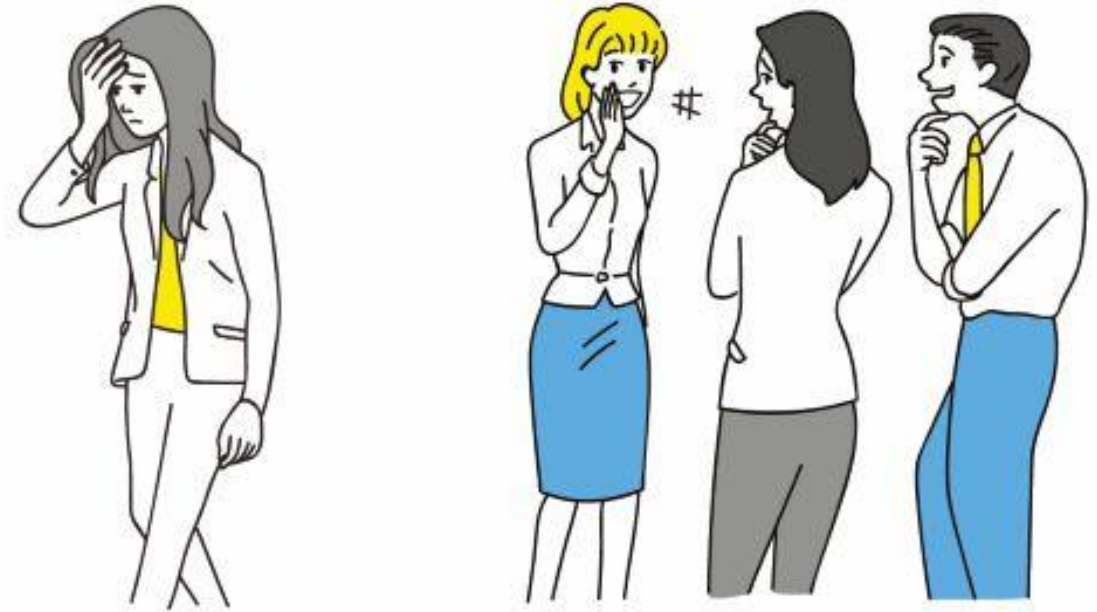
Mikä on työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää tai epäasiallista kohtelua?

”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.” (*Työturvallisuuslaki 28 §*)

- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä
- Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa
- Joissakin tapauksissa (esim. seksuaalinen häirintä), jo yksittäinen tapahtuma voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle
- Sen luonteista, että voi aiheuttaa haittaa terveydelle, ei kuitenkaan edellytä tosiasiallista sairastumista

Esimerkkejä vuorovaikutukseen liittyvästä epäasiallisesta kohtelusta

- Toistuva uhkailu, pelottelu
- Ilkeät ja vihjailevat viestit
- Väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- Maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- Työyhteisöstä eristäminen
- Seksuaalinen häirintä



Esimerkkejä epäasiallisesta työnjohto-oikeuden käytöstä

- Toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- Työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- Sovittujen työehtojen yksipuolinen muuttaminen perusteetta
- Epäasiallinen työnjohtovallan käyttö tai nöyryyttävien tehtävien antaminen

Mikä ei ole laissa tarkoitettua häirintää tai epäasiallista kohtelua?

- Satunnainen asiaton käyttäytyminen/kielenkäyttö tai yksittäiset erimielisyydet
- Työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet
- Työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely
- Työntekijälle annettu asianmukaisesti perusteltu huomautus, varoitus tai jos työnantaja ryhtyy muihin kurinpitotoimenpiteisiin
- Työntekijän ohjaaminen perustellusti työkyvyn arviointiin tai muut työkyvyn tukemisen toimenpiteet

Vastuuton työkäyttäytyminen

- Omavaltainen käytös, valtuuksien ylitys
- Yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen
- Työroolista lipsuminen
- Muiden työyhteisön jäsenten aiheeton syyttely
- Laiminlyönnit ja muu vastuuttomuus
- Kohtuuttomat tunteenpurkaukset
- Erikoisoikeuksien vaatiminen ja ottaminen.

➔ Ei ole työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää, mutta häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

(Lähde: Työterveyslaitos)





Miten työn psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat epäasiallisen kohtelun tilanteiden taustalla?

Työpaikan työsuojelutoiminnassa tulee huomioida kuormitustekijät

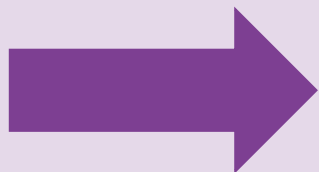
- Epäasiallinen kohtelu on yksi työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitustekijä
- Epäasiallisen käytöksen taustalla voi olla muitakin psykososiaalisia kuormitustekijöitä
- Lue lisää kuormitustekijöistä: tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat



Mikä voi aiheuttaa epäasiallista kohtelua?

- Työyhteisön toimivuuden ongelmat, kuten huono tiedonkulku ja vaikutusmahdollisuuksien puute
- Nopeat muutokset organisaatiossa
- Epävarmuus ja kilpailu yksilöiden välillä
- Toimimaton johtamistyö
- Organisaatiokulttuuri, jossa suvaitaan epäasiallista käytöstä tai ei tunnisteta sitä

(Lähde: Työterveyslaitos)



Myönteiset muutokset psykososiaaliseen työympäristöön vähentävät epäasiallista kohtelua.



Miten epäasiallista kohtelua voidaan
ennaltaehkäistä työpaikalla?

Työturvallisuuslaki edellyttää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä

Työnantajan tulee

- selvittää ja arvioida työhön liittyvät vaarat, haitat ja kuormitustekijät (*työturvallisuuslaki 10 §*)
 - arvioinnin tulee sisältää myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät
 - tämän perusteella tulee tehdä toimenpiteitä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi
- seurata ajantasaisesti työyhteisön tilaa (*työturvallisuuslaki 8 §*).

Esimerkkejä ennaltaehkäisevistä toimista työpaikalla

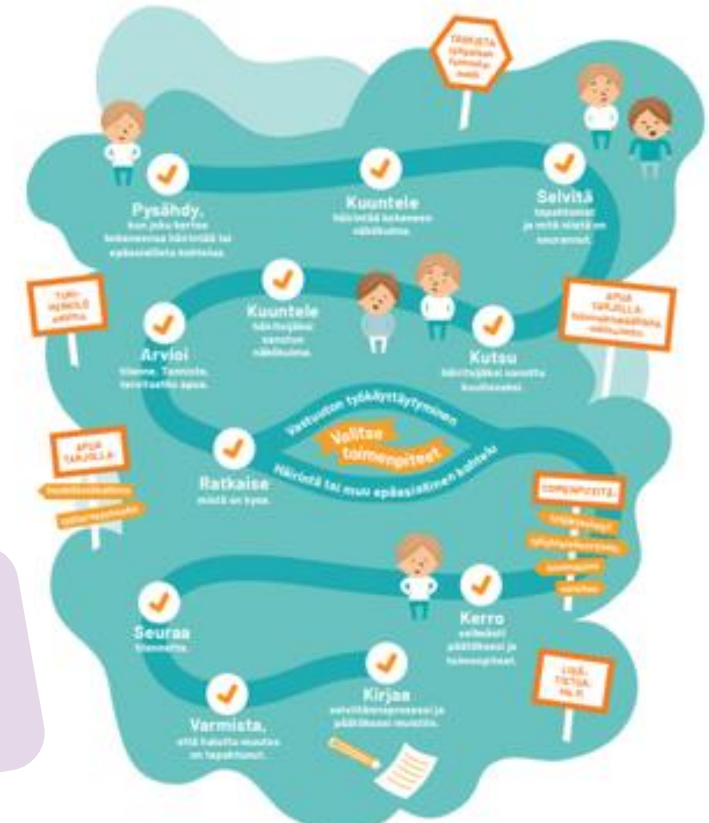
- Johdon selkeästi viestitty tahtotila epäasiallisen kohtelun nollatoleranssiin
- Hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt
- Toimintamalli epäasiallisen kohtelun tai häirintätilateiden käsittelyyn
- Esihenkilöiden koulutus
- Työntekijöiden perehdytys ja koulutus



Toimintamalli epäasiallisen kohtelun tilanteiden käsittelyyn

- Työnantajan tahtotila
- Mitä on häirintä tai epäasiallinen kohtelu
- Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän käsittelyprosessi
- Asiakkaiden epäasiallinen käytös
- Sosiaalinen media
- Maalittaminen
- Seksuaalinen häirintä
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Työturvallisuuskeskuksen opas [Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla](https://www.ttk.fi/tyoturvallisuuskeskus/tyoturvallisuuskeskuksen-opas-epaasiallisen-kohtelun-ehkaisy-ja-kasittely-tyopaikalla) (ttk.fi)

HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU - Esimies, toimi näin



Vinkki!

[TTK:n sivuilta](https://www.ttk.fi/tyoturvallisuuskeskus/tyoturvallisuuskeskuksen-opas-epaasiallisen-kohtelun-ehkaisy-ja-kasittely-tyopaikalla) voi ladata tämän julisteen.



Mitkä ovat työnantajan ja työntekijöiden
velvollisuudet epäasiallisen kohtelun tilanteiden
käsittelyssä?

Esihenkilön vastuu alkaa tiedon saamisesta

”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.” (*Työturvallisuuslaki 28 §*)

- Tieto voi tulla työnantajalle tai esihenkilölle esimerkiksi
 - työntekijältä itseltään
 - työyhteisön tilaa tarkkailemalla
 - työterveyshuollon kautta
 - työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä
 - työkaverilta.

Miten ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla?

- Ilmoitus tehdään omalle esihenkilölle:
 - jos työpaikalla on sovittu toimintamalli tilanteiden käsittelyyn, toimitaan sen mukaisesti
 - Ilmoitus kannattaa tehdä kirjallisesti.
 - Tukea asian viemisessä työnantajan tietoon saa tarvittaessa esim. työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä.
- Jos epäasiallista kohtelua koetaan oman esihenkilön taholta, ilmoitetaan asiasta hänen esihenkilölleen.
- Jos epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö on ylin työnantajan edustaja (esim. toimitusjohtaja), tehdään ilmoitus hallitukselle, jos sellainen on.
- Työsuojeluviranomaisen verkkosivuilta löytyy [Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä \(Tyosuojelu.fi\)](https://www.tyosuojelu.fi).

Työntekijän velvollisuudet

- Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. *(Työturvallisuuslaki 18 §)*
- Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa havaitsemistaan epäkohdista, kuten epäasiallisesta kohtelusta. *(Työturvallisuuslaki 19 §)*



Esihenkilön toimintavelvollisuus

”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.**” (Työturvallisuuslaki 28 §)

1. Työntekijälle tulee ilmoittaa, milloin ja mihin toimiin ilmoitus johtaa.
2. Tapahtumien kulku tulee selvittää puolueettomasti kaikilta osapuolilta.
3. Esihenkilö päättää, mitä toimia tarvitaan ja toteuttaa ne.
4. Esihenkilö seuraa, että häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tehdyt toimet toteutuvat ja ovat riittäviä.
5. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa varoitus.
6. Jos esihenkilö toteaa, että kyse ei ole lain tarkoittamasta epäasiallisesta kohtelusta, on perustelut ilmoitettava osapuolille.

Työsuojeluvaltuutetun rooli

- Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on mm.
 - ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista, kuten työpaikalla havaitsemastaan epäasiallisesta kohtelusta työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle.
- Työsuojeluvaltuutettu toimii tarvittaessa työntekijän tukena asian viemisessä työnantajan tietoon sekä voi osallistua asian selvittämiseksi ja käsittelemiseksi järjestettyihin tapaamisiin työntekijän tukena.
- Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeus yksittäistä työntekijää koskevassa tilanteessa on sidoksissa siihen, toivooko työntekijä työsuojeluvaltuutetun osallistumista asiaan.



Miten työsuojeluviranomainen valvoo
häirintää tai epäasiallista kohtelua?

Työsuojeluviranomaisen tehtävät

- Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on **valvoa** työnantajan toimintaa.
- Työsuojeluviranomainen **neuvoo** työntekijöitä, työnantajia ja työsuojeluhenkilöstöä epäasiallisen kohtelun tilanteiden käsittelyssä työpaikalla.
- Työsuojeluviranomaisen **tehtäviin eivät kuulu:**
 - avustaminen asian käsittelyssä työpaikalla tai ristiriitojen sovittelu
 - korvauksen hakeminen.



Työsuojeluviranomainen neuvoo ja ohjaa

- Laintulkinnallista neuvontaa
- Tavoittemme on tukea työntekijöitä ja työnantajia, jotta he pystyvät ratkaisemaan asiat itse työpaikalla
- Verkkopalvelu Tyosuojelu.fi
- Puhelinneuvonta arkisin kello 9–15 numerossa 0295 016 620



The screenshot shows the homepage of the Työsuojelu.fi website. At the top, there is a dark blue header with the logo 'Tyosuojelu.fi' and the text 'Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu'. To the right of the logo are a search icon and a menu icon. Below the header, the main content area has a dark blue background with the title 'Työsuojeluhallinto' in white. There are four red buttons with white icons and text, each with a right-pointing arrow: 'Asiointi ja yhteystiedot' (with a checkmark icon), 'Työsuojeluviranomaisen toiminta' (with a hard hat icon), 'Usein kysytyt kysymykset' (with a question mark icon), and 'Tapahtumat' (with a calendar icon). At the bottom of the page, the text 'Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta' and the phone number '0295 016 620' are displayed in white.

Valvonta asiakkaan yhteydenoton johdosta

Yhteydenotto

- Häirintäkokemus
- Ohjeiden kysyminen
- Vihjetieto

Ohjaus ja neuvonta
Valvontatarpeen arviointi

Asian vireilletulo

Ei johda valvontaan

Vireilletulo yhteydenottajan nimellä (kirjallinen suostumus)

Tarkastajan toimenpiteet

Käsittelyratkaisu yhteydenottajalle (ei johda valvontatoimiin)

Tarkastus yhteydenottajan asiassa

Työyhteisöön ja työpaikan menettelytapoihin kohdistuva tarkastus ilman, että yhteydenottajan henkilöllisyys tulee esille.

Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta

Esitutkinta-ilmoitus poliisille aina, jos on syytä epäillä työturvallisuusrikosta.

Valvonta työntekijän pyynnöstä

- Tarkastaja selvittää epäasialliseksi kohteluksi koetut teot, tekijän ja tapahtuma-ajan.
- Työnantajalle lähetetään kirjallinen selvityspyyntö, jos epäillään työnantajan rikkoneen lain mukaisia velvollisuuksiaan.
- Tarkastuksessa varmistetaan, että työnantaja on selvittänyt tilanteet ja tapahtumien kulun huolellisesti ja viivyttämättä.
- Tarkastuksessa arvioidaan, ovatko työnantajan toimet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun **lopettamiseksi** riittäviä.
- Laaditaan tarkastuskertomus, johon kirjataan tarkastajan keskeiset havainnot ja mahdolliset toimintaohjeet tai kehotukset työnantajalle.

Valvonta työpaikkatarkastuksella

- Asia voi tulla käsiteltäväksi, kun
 - epäasiallinen kohtelu on tunnistettu haittatekijäksi työpaikan vaarojen arvioinnissa tai työterveyshuollon laatimassa työpaikkaselvityksessä
 - työsuojeluvaltuutettu nostaa epäasiallisen kohtelun kokemuksia esille
 - tarkastaja keskustelee työntekijöiden kanssa
 - epäasiallinen kohtelu tulee ilmi työsuojeluviranomaisen työn psykososiaalista kuormitusta selvittävän kyselyn kautta.
- Valvotaan työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja toimenpiteisiin sen lopettamiseksi
 - esihenkilöiden tehtävät, opetus ja ohjaus
- Työpaikkatarkastuksia tehdään myös työsuojeluvaltuutetun tai työnantajan pyynnöstä, jos pyynnössä esitetyt seikat antavat siihen aiheutta.

Tukea ja
tietoa on
saatavilla!

Mistä saa lisätukea verkkoseminaarin jälkeen?

- [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)
 - [Podcast Tyosuojelua puhekielellä](#)
 - [Ohjeita epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja tilanteiden käsittelyyn](#)
 - [Raportti häirintätapausten valvonnasta 2022](#)
- [Työturvallisuuskeskuksen verkkopalvelu](#)
- [Työterveyslaitoksen verkkopalvelu](#)

Näkökulmia työsuojeluun -blogi



Miten tunnistaa, käsitellä ja ennaltaehkäistä työpaikalla tapahtuvaa häirintää?

Työsuojelutarkastaja **Katri Perttunen**
tyosuojelu.fi/blogi

“

**Kaikki
verkkoseminaarit:
tyosuojelu.fi/live**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Verkkoseminaarit

Tämän verkkoseminaarin tallenne ja podcast (tulossa)

- [Häirinnän ennaltaehkäisy ja käsittely työpaikalla](#)

Ilmoittaudu mukaan

- [Esihenkilötyön psykososiaalinen kuormitus hallintaan 12.12.2023](#)

Katso tallenne ja kuuntele podcast yleisökysymyksistä

- [Työn psykososiaalinen kuormitus – Miten laki velvoittaa työnantajaa?](#)
- [Työnantajan vastuu työväkivallan hallinnassa](#)

“

**Nähdään
taas!**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tietoa työsuojelusta ja tulevista tapahtumista

- Tilaa uutiskirje: tyosuojelu.fi/uutiskirje
- Seuraa meitä somessa
 - Facebook: Työsuojeluhallinto
 - LinkedIn: Aluehallintovirasto – Työsuojelu
 - X: @tervettatyota
 - Instagram: Työsuojelu
 - YouTube: Työsuojeluhallinto
 - TikTok: tyosuojeluhallinto



Aluehallintovirasto