

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä toista kohtaan. Jos työntekijään kohdistuu hänen terveydelleen vaaraa aiheuttavaa epäasiallista kohtelua, työturvallisuuslain mukaan työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Laki velvoittaa työnantajaa laatimaan menettelytapaohjeet epäasiallisen kohtelun kohtaamiseen ja ennalta ehkäisemiseen. Työsuojeluhallinto on julkaissut oppaan Epäasiallinen kohtelu, jossa annetaan ohjeita pelisääntöjen laatimiseen ja nopeaan ongelmatilanteisiin tarttumiseen työpaikoilla.

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa tai loukkaavaa toimintaa. Epäasiallinen kohtelu on riski, joka voi johtaa työntekijän terveyden vaarantumiseen ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa. Ongelma tulee aina kuvata tekona, käyttäytymisenä tai laiminlyöntinä, jotta sitä voidaan verrata laissa säädettyihin ja sovituihin toimintavelvollisuuksiin. Epäasiallista kohtelua voi olla esimerkiksi:

- Henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaus, panettelu tai mielenterveyden kyseenalaistaminen.
- Työyhteisön ulkopuolelle jättäminen.
- Toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen.
- Uhkailu.
- Fyysinen väkivalta.
- Epäasiallinen työnjohtovallan käyttö.
- Sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein.
- Nöyryyttävien käskyjen antaminen.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työelämässä. Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella.

Ohjeita työnantajalle

Työpaikalla tarvitaan yhteisiä jokapäiväistä työskentelyä tukevia pelisääntöjä. Epäasialliseen kohteluun puuttuminen ja häirinnän ennalta ehkäisy ovat esimerkki yhdessä sovittavista asioista. Pelisääntöjen tulee olla

kaikkien tiedossa, samoin menettelytapojen, jos pelisääntöjä rikotaan.

Työhön liittyvät asiat, kuten perehdytys ja koulutus, työpiste-ergonomia, kehittämistoimet ja pelisäännöt, edistävät työhyvinvointia tehokkaammin kuin hetkellisesti vaikuttavat, työhön liittymättömät virkistys- ja liikuntaharrasteet. Työhön liittyvillä ennakoivilla ja korjauksilla toimenpiteillä vähennetään epäasiallisen kohtelun riskejä työssä.

Työkäyttäytymisen pelisäännöt ovat keino ehkäistä ristiriitatilanteita ja kertoa koko organisaatiolle, että epäasiallista kohtelua ei hyväksytä ja ilmeneviin tilanteisiin puututaan. Selkeät yhteiset pelisäännöt tukevat myös esimiestä kun hän velvollisuutensa mukaisesti ryhtyy selvittämään koettua epäasiallista kohtelua.

Pelisäännöt voidaan määrittellä työpaikan työsääntöiksi, joita kaikkien tulee noudattaa. Tämä toimintamalli kannattaa käsitellä koko henkilökunnan kanssa, ja se voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa.

Ohjeita työntekijälle

Jos työntekijä kokee epäasiallista kohtelua työpaikalla, tulee selvittää onko työpaikalla työsääntöjä tai muita ohjeita siitä, miten tulee toimia. Työntekijän tulee kertoa häiritsijälleen (esimies tai työtoveri) suoraan, että kokee tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettei hyväksy hänen menettelyään. Työntekijä voi ottaa tukihenkilön, jonka kanssa yhdessä ottaa asian esille. Jos häiritsijä kielloista välittämättä jatkaa epäasiallista kohteluaan, hänelle tulee ilmoittaa, että asia viedään esimiehen tietoon.

Tukea työterveyshuollolta ja tukihenkilöiltä

Työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuolto toimivat työpaikan ja yksittäisten työntekijöiden tukena epäasiallisen kohtelun tilanteissa. Työterveyshuollon toimintaa suunniteltaessa työpaikan kanssa tulisi sopia menettelytavat epäasiallisen kohtelun tapauksissa, sillä pelkillä sairauslomilla ei korjata työperäisen sairastumisen syitä.

Lisätietoja

[Epäasiallinen kohtelu](#). Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla (pdf 290 kt). Työsuojeluhallinto. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42. 2010. 28 s.

[Työturvallisuuslaki \(738/2002\)](#)

