

Epäasialliseen kohteluun puuttuminen PAMissa



Sisältö

PAMissa ei hyväksytä epäasiallista kohtelua	2
Mistä tunnistaa epäasiallisen kohtelun?	3
Miten tulee toimia, jos kokee tai havaitsee epäasiallista kohtelua?	4
Kaavio toimintamallista.....	7

Työturvallisuuslain tarkoittamaan epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet. Epäasiallista kohtelua voi ilmetä eri tavoin ja olla eriasteista. Työnantajan on lain mukaan puuttuttava tilanteeseen mahdollisimman nopeasti saatuaan siitä tiedon.

PAMin arvoihin kuuluu asiallinen käyttäytyminen myös hallintoelimissä ja eri tilaisuuksissa. Kuka tahansa osallistuja voi joutua epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Tapauksissa, joissa epäasiallinen käytös kohdistuu hallinnon jäsenen tai tilaisuuteen, esim. koulutukseen, kokoukseen tai matkaan, osallistuvaan yksilöön tai ryhmään, on tilaisuuden järjestäjillä myös velvollisuus puuttua viipymättä.

PAMissa ei hyväksytä epäasiallista kohtelua

Esimiehen on seurattava yhteisön tilaa mahdollisen epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi. Parhaiten tämä tapahtuu osana normaalia toimintaa. Työyhteisön tilasta voi arjen havaintojen lisäksi kertoa erilaiset työilmapiiri- ja henkilöstökyselyt tai kehityskeskustelut.

Jokainen työyhteisön jäsen on osaltaan vastuussa asiallisesta ja hyvästä käytöksestä. PAMissa kannustetaan jokaista myös edistämään hyvää työpaikkakulttuuria reagoimalla ja puuttumalla häiriötilanteisiin ripeästi.

Jos tilanne pitkittyy, yhteisö kuormittuu ja hyvinvointi heikkenee. Työyhteisössä epäasiallinen kohtelu saattaa myös alentaa tuottavuutta ja aiheuttaa turhia kustannuksia muun muassa lisäämällä sairauspoissaoloja.

Jotta ongelmatilanteita voitaisiin ehkäistä ja syntyneitä ongelmia olisi helpompi lähteä ratkaisemaan, on tarpeen yhdessä määrittää mikä meidän työpaikalla katsotaan epäasialliseksi käyttäytymiseksi ja sopia toimintatavat niihin puuttumiseen.

Myös PAMin tilaisuuksiin osallistuvilta odotetaan hyvää käytöstä ja ripeää reagointia epäasialliseen kohteluun.

Mistä tunnistaa epäasiallisen kohtelun?

Epäasiallista kohtelua voi olla vaikeaa tunnistaa, koska ihmiset kokevat asioita ja tilanteita eri tavoin. Epäasialliseksi voidaan määrittää toiminta joka loukkaa sen kohteena olevaa henkilöä tai henkilöryhmää ja jota ei voida pitää yleisen hyvän tavan mukaisena.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena,
- laiminlyönteinä,
- vähättelynä,
- sivuuttamisena,
- eristämisenä,
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena,
- uhkailuna,
- työnjohtovallan ylityksinä,
- nöyryyttävänä käskyttämisenä,
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena tai
- työsyRJintänä
- seksuaalisena häirintänä.

Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta ja se voi ilmetä myös eleinä tai ilmeinä. Epäasiallinen kohtelu on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta myös yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena käyttäytymisenä, joihin tulee työpaikalla tai tilaisuudessa myös puuttua.

PAMilaisten hyvään käyttäytymiseen ei myöskään kuulu

- huutaminen tai muuten uhkaava käytös
- väheksyvät äänensävyt ja vihjailut
- kommunikoinnista pidättäytyminen jonkun kanssa (mykkäkoulu)

Häirintää on sellainen epäasiallinen kohtelu, josta **voi olla vaaraa tai haittaa turvallisuudelle tai terveydelle.**

- terveyden menetys ei tarvitse olla valmiiksi todettu jos voidaan pitää todennäköisenä, että tilanne jatkuessaan aiheuttaa terveydenmenetyksen
- tosiasiallisesti pitkään jatkuva häirintäkokemus johtaa lähes aina terveydelliseen oirehtimiseen

Häirintä voi olla tahallista ja tosiasiallista henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolaisissa määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan, etniseen alkuperään ja vammaisuuteen perustuva häirintä.

Epäasiallista kohtelua ei sen sijaan ole esimerkiksi

- työnantajan työjohtovaltaan kuuluvat toimet,
- työhön tai kokousaiheeseen liittyvä päätöksenteko tai erilaisten tulkintojen käsittely,
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken,
- perusteltu kurinpito tai
- työntekijän ohjaaminen työterveyshuoltoon (esim. työkykyarvioon).

Työpaikallamme tai tilaisuuksissamme saatetaan toisinaan olla voimakkaastikin eri mieltä ja perustelemme innokkaasti omia näkemyksiämme työhön tai muihin asioihin liittyviin tulkintoihin. Tätä ei pidä kiirehtiä määrittelemään epäasiallisesti käytökseksi. Asioista saa ”vääntää kättä”, mutta keskustelun pitää pysyä substanssiasioissa **eikä mennä henkilökohtaisuuksiin**.

Miten tulee toimia, jos kokee tai havaitsee epäasiallista kohtelua?

Jos joku kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, tulee asiaa ensisijaisesti käsitellä henkilökohtaisesti loukkaavan henkilön kanssa. On kerrottava asiallisesti, mikä teko tai sanominen on koettu loukkaavana ja pyydettävä, ettei tilanne toistu tai jatku.

Mikäli tilanne ei ratkea, on asia tuotava esimiehen tai tilaisuuden järjestäjän tietoon. Heillä on velvollisuus puuttua asiaan tiedon saatuaan. Esimies tai tilaisuuden järjestäjä voi myös hakea itse häiriön.

Jos epäasiallisesti kohdeltu kokee, ettei pysty ottamaan asiaa esille yksin tai ongelmia ei pystytä selvittämään esimiehen kanssa tai loukkaava osapuoli on oma esimies, avuksi otetaan työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies. Jos kyse on PAMin järjestämässä tilaisuudessa ilmenevästä epäasiallisesta kohtelusta, avuksi voidaan järjestäjän lisäksi pyytää joko liiton hallintopäällikköä tai koulutus- ja työsuojelupäällikköä tai työttömyyskassan hallintopäällikköä.

Ellei epäasiallista kohtelua kokeva henkilö ole valmis tuomaan asiansa reiluun käsittelyyn, pitää asia ohittaa ja unohtaa. Ei ole asianmukaista ryhtyä pyörittämään asiaa työ- tai muun yhteisön erillisissä ryhmissä ja aiheuttamaan eripuraa.

Työnantajan tai järjestäjän velvollisuus on ryhtyä viipymättä toimenpiteisiin, kun hän on saanut tiedon työntekijään tai jäseneseen kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Tosiseikat selvitetään, kaikkia osapuolia kuullaan ja määritellään kuhunkin tapaukseen parhaiten soveltuvat menettelytavat. Kaikkien osapuolten tarpeet on otettava huomioon, esimerkiksi siinä haluaako käsitellä asiaa myös ilman toista osapuolta, sekä keitä kukin toivoo olevan käsittelyssä läsnä. Pääsääntöisesti pyritään siihen, että asiaa käsitellään yhdessä kaikkien osapuolten läsnä ollessa.

Tyypillistä on, ettei tilanteissa ole pelkästään oikeassa ja väärässä olevia. Esimiehen tai järjestäjän on eriteltävä tilanteet jotka voidaan katsoa olevan yhteisössämme hyvän käyttäytymisen vastaisia tai muuten täyttävän epäasiallisen kohtelun piirteitä ja **kielletävä niiden toistumista tai jatkamista**. Asiat kirjataan muistioon jonka esimies/järjestäjä ja työntekijä(t)/jäsen säilyttävät. Asian korjaantumista seurataan sovitun ajan kuluttua.

Työyhteisössä työnantajalla on sekä oikeus että vastuu käyttää kaikkia työnjohtovaltansa keinoja saadakseen epäasiallinen kohtelu loppumaan ja terveyttä uhkaava tilanne korjattua. Tämä voi ääritapauksissa tarkoittaa varoituksen antamista ja jopa työsuhteen päättämistä. Hallinnon jäsenen ollessa kyseessä koulutukseen tai tilaisuuteen pääsy voidaan evätä. Ääritapauksessa asia otetaan PAMin hallinnon käsittelyyn.

Yhteisön jäsenenä pitää sinun myös reagoida, mikäli huomaat jotakuta kohdeltavan huonosti. Varmista silti, että myös katsomasi loukattu henkilö kokee asian negatiivisena - olemme kaikki erilaisia! Rohkaise henkilöä ottamaan asian puheeksi. Voit myös olla yhteydessä työsuojeluasiamiehiin tai -valtuutettuihin, jotta he voivat arvioida puuttumistarvetta.

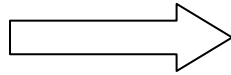
Työterveyshuollon puoleen on mahdollista kääntyä aina jos kokee työolosuhteiden vaikuttavan terveydentilaan. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea yksilöitä ja tässä ominaisuudessa voi myös pyytää työterveyshuollon edustajaa olemaan läsnä kun epäasiallista kohtelua käsitellään pitkittyneessä tilanteessa. Työterveyshuolto toimii myös asiantuntijana, jos on tarpeen määrittää olosuhteiden mahdollisia seurauksia yksilön tai yhteisön terveydelle.

Kokemus epäasiallisesta kohtelusta



kerro heti ja selkeästi loukkaajalle kokemuksesi - pyydä lopettamaan tai olemaan toistamatta

tilanne korjaantuu



asia on loppuun käsitelty

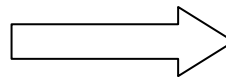


tilanne jatkuu tai pahenee

ota yhteys esimieheen tai tilaisuuden järjestäjään, joka käsittelee asiaa - epäasiallinen käytös kielletään. Sovitaan seurannasta

tilanne tarkistetaan sovitun ajan kuluttua

tilanne korjaantunut



asia on loppuun käsitelty



tilanne jatkuu tai pahenee

jos ongelma koskee sinua ja esimiestäsi tai sinua ja tilaisuutta järjestävää henkilöä

ota yhteys työsuojeluvaltuutettuun tai -asiamieheen tai jäsen-tilaisuuden tapauksessa liiton hallintopäällikköön tai koulutus-
päällikköön tai työtömyyskassan hallintopäällikköön

asiaa käsitellään ylemmän esimiehen, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön läsnä ollessa

valitaan keinot asian kuntoon saattamiseksi ja kirjataan pöytäkirjaan



tilanne tarkistetaan sovitun ajan kuluttua

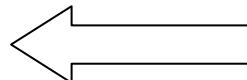


tilanne jatkuu tai pahenee

vastuulliset esimiehet tai hallinnon elimet käyttävät keinojaan asian kuntoon saattamiseksi

asia on loppuun käsitelty

tilanne korjaantunut



jos **havaitset** epäasiallista kohtelua:

- tue uhria ottamaan asian puheeksi
- kerro havaintosi työsuojeluvaltuutetulle tai -asiamiehelle/tilaisuuden järjestäjälle



PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
Servicefacket