

**TOIMINTAOHJE EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN JA HÄIRINNÄN
ENNALTAEHKÄISEMISEKSI JA
KÄSITTELEMISEKSI KYMLIN TYÖYHTEISÖSSÄ**

Hyväksytty KymLi hallituksessa 23.11.2021

1. JOHDANTO

Tässä toimintaohjeessa määritellään Kymenlaakson Liikunta ry:n (KymLi) toimintatavat ja toimenpiteet epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi sekä mahdollisten häirintätilanteiden käsittelemiseksi työyhteisössä.

Toimintaohje on hyväksytty KymLin hallituksen kokouksessa 23.11.2021. Tämän jälkeen toimintaohje on käyty läpi työntekijöiden kanssa ja se löytyy kirjallisena järjestön internet -sivuilta. Tätä toimintaohjetta tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään vuosittain toimintasuunnitelman tekemisen yhteydessä tai muuten tarvittaessa.

2. EPÄASIALLINEN KÄYTÖS JA HÄIRINTÄ

Epäasiallista käytöstä ja häirintää voi ilmetä millä työpaikalla tai missä yhteisössä tahansa. Työnantajan on seurattava aktiivisesti, esiintyykö työpaikalla epäasiallista käytöstä tai häirintää. Varhaisen puuttumisen avulla ongelmatilanteet ovat helpommin ratkaistavissa. Työturvallisuuslaki kieltää häirinnän, joka voi aiheuttaa terveydellistä haittaa tai vaaraa työntekijälle. Häirinnäksi katsotaan järjestelmällinen ja jatkuva kielteinen toiminta tai käyttäytyminen.

Epäasiallinen käyttäytyminen tai kohtelu voi ilmetä

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- elein tai ilmein
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisena tai suosimisena
- seksuaalisena häirintänä

Seksuaalista häirintä voivat olla esimerkiksi

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- kädellä ja muu ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä esimiehenä tai hallituksen jäsenenä. Tällaista voi olla esimerkiksi

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen.

Epäasialliseksi kohteluksi ei katsota esimerkiksi

- työnantajan normaaleja työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjausta työterveyshuoltoon
- satunnaisia näkemuseroja

3. TOIMENPITEET EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN JA HÄIRINNÄN ENNALTAEHÄISEMISEKSI

Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi on tärkeää, että työpaikka on ilmapiiriltään avoin ja luottamuksellinen. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työyhteisön ilmapiiristä ja hyvinvoinnista.

Työpaikan yhteiset pelisäännöt ennaltaehkäisevät epäasiallista käytöstä ja häirinnän ilmenemistä. KymLin henkilökunta työstää työpaikan yhteiset pelisäännöt kevään 2022 aikana. Yhteisistä pelisäännöistä tehdään huoneentaulut kaikille työntekijöille. Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä tämä toimintaohje ja työpaikan pelisäännöt käydään läpi esimiehen toimesta. Lisäksi perehdytyksessä hyödynnetään Työsuojeluhallinnon ”häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä” materiaalia. Työpaikan pelisäännöt, niiden toimivuus ja päivittämistarpeet käydään läpi vuosittain tulevan vuoden toiminnan suunnittelun yhteydessä.

4. TOIMINTAOHJEET EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN JA HÄIRINNÄN KÄSITTELEMISEKSI

Jos havaitset työyhteisössä epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää, jokaisen työntekijän vastuulla on puuttua tilanteeseen heti ja kertoa tarvittaessa asiasta esimiehelle. Työnantajan velvoitteena on selvittää epäasiallisen kohtelun tilanteet ja ryhtyä selvityksen perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin. Seuraavat toimintaohjeet on tarkoitettu tilanteisiin, jossa työntekijä on kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää tai häntä epäillään epäasiallisesta käyttäytymisestä.

Jos koet joutuneesi epäasiallisen kohtelun tilanteisiin toimi seuraavasti

- Ilmoita ensiksi epäasiallisesti kohtelevalle henkilölle, ettet hyväksy hänen toimintaansa.
- Kerro täsmällisesti mitkä asiat koet hänen toiminnassaan epäasialliseksi kohteluksi
- Jos et uskalla toimia yksin pyydä esimies mukaan ja tukemaan asiasta ilmoittamiseen häiritseväälle henkilölle. Sinulla on myös mahdollisuus olla yhteydessä työterveyshoitoon ja keskustella asiasta
- Epäasiallisen käytöksen yhä jatkuessa ota yhteys uudelleen esimieheesi
- Jos esimiehesi kohtelee sinua epäasiallisesti, ota yhteyttä KymLin hallituksen puheenjohtajaan
- Jos työpaikalla ei ryhdytä selvittämään asiaa, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai omaan ammattiliittoosi
- Kirjaa muistiin epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tapahtumat (aika, sisältö, oma ja toisen toiminta) mahdollista jatkokesittelyä varten

Jos sinua epäillään epäasiallisesta käytöksestä, toimi seuraavasti

- Kuuntele tarkkaan ja ota vakavasti toisen henkilön viesti ja pyri välttämään tunnekuohua tai torjuntareaktiota, joita tilanne voi aiheuttaa
- Pyydä toista osapuolta kertomaan mahdollisimman tarkasti, mitkä asiat käyttäytymisessäsi on tuntunut epäasialliselta kohtelulta
- Kerro tarpeen mukaan oma näkemyksesi asiasta
- Ole valmista tarpeen mukaan pyytämään anteeksi
- Lopeta epäasiallinen käyttäytyminen

5. TOIMENPITEET JA SEURAAMUKSET TODETUSTA EPÄASIAALLISESTA KÄYTTÄYTYMISESTÄ TAI HÄIRINNÄSTÄ

Todetun epäasiallisen käyttäytymisen tai häirinnän aiheuttamia jatkotoimenpiteitä ovat:

- Tehdyn selvityksen perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut ja arvioi sen terveydellisen merkityksen
- Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän lopettamisesta sovitaan yhteistyössä työnantajan ja asianosaisten kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja.
- Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Työnantajan vastuulla on tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty.
- Jos työyhteisön esimies syyllistyy häirintään tai epäasialliseen käyttäytymiseen, asiaa selvittää työyhteisön johtamisjärjestelmän mukaisesti puheenjohtajisto ja tarvittaessa asia viedään hallituksen käsittelyyn.
- Jos häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esimies voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin (suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Myös erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.
- Muulle työyhteisölle kerrotaan asian ratkaisusta, jos ratkaisulla on merkitystä työyhteisön toimivuuteen. Tästä tiedottamisesta kerrotaan ennalta asianosaisille.
- Toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kanssa.

6. TYÖYHTEISÖN SITOUTUMINEN HYVÄÄN KÄYTTÖKSEEN

Me KymLin työntekijät sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria työyhteisössämme. Käyttäydymme kunnioittavasti toinen toisiamme ja muita ihmisiä kohtaan. Emme hyväksy epäasiallista kohtelua emmekä seksuaalista häirintää työpaikallamme emmekä luottamustehtävissä.

Puutemme ristiriitoihin ja selvitämme epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset viipymättä ja asianmukaisesti.

Rakennamme työpaikkamme hyvinvointia yhdessä. Hyvän työympäristön edistäminen on koko työyhteisön asia. Vastuu hyvästä käytöksestä ja työkuultuurista kuuluu jokaiselle työpaikallamme päätöksentekijöistä, esimiehiin ja yksittäisiin työntekijöihin saakka. Avoimella ja asiallisella keskustelulla voimme ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä ja sitä kautta epäasiallista käytöstä ja häirintää.

Seuraamme työyhteisön tilaa ja ryhdymme tarvittaessa toimenpiteisiin yhteisen suunnan varmistamisessa.

Huomioimme hyvään käytökseen sitoutumisen perehdytyksessä ja kouluttaudumme häirinnän ehkäisemiseen, havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen työyhteisössämme.

Kymenlaakson Liikunta ry:n työntekijöinä sitoudumme tämän toimintaohjeen mukaiseen toimintaan