



Työturvallisuus-  
keskus

# KOHTELIAASTI KEMIAN ALOILLA



# **KOHTELIAASTI KEMIAN ALOILLA**

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, Kemianteollisuuden työalatoimikunta

Teksti: Mia Adolfsson, Jenni Nisamedtin, Iris Schiewek, Taru Reinikainen,  
Mikko Saarinen, Jenni Uljas

Kuvat: Shutterstock

Taitto: Innocorp Oy/Milla Toro

ISBN: 978-951-810-807-1 (pdf)

Tuotenumero: 202204

**ttk.fi**

# Sisältö

<b>Johdanto</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>Mitä ovat häirintä ja epäasiallinen kohtelu?</b> . . . . .	<b>.5</b>
<b>Ennaltaehkäisy</b> . . . . .	<b>.6</b>
<b>Menettelytavat tilanteiden selvittämiseksi</b> . . . . .	<b>.7</b>
Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen . . . . .	7
Tilanteen selvittäminen . . . . .	7
<b>Lakisääteiset vastuut ja velvollisuudet</b> . . . . .	<b>.8</b>
Työturvallisuuslaki . . . . .	8
Tasa-arvolaki. . . . .	8
Yhdenvertaisuuslaki . . . . .	9
Rikoslaki. . . . .	9
Ilmoittaminen . . . . .	9

# Johdanto

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kitkemiseen on hyvästä syystä kiinnitetty huomiota viime vuosina. Tämän oppaan myötä haluamme auttaa kemianteollisuuden ja lähialojen työpaikkoja ennaltaehkäisemään häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Kohteliaasti kemian aloilla on kemianteollisuuden toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukseen perustuva ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Työehtosopimusten mukaisesti ohjeistuksessa kiinnitetään huomiota muun muassa tilanteiden tunnistamiseen, eri osapuolten vastuisiin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi, menettelytapoihin tilanteiden selvittämiseksi ja aihepiiriä sääntelevään lainsäädäntöön.

Vastuu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kitkemisestä on yhteinen. Lainsäädäntö antaa hyvät lähtökohdat tällaisen toiminnan kitkemiseksi. Toivomme, että tästä oppaasta on apua paikallisesti toimivimpien käytäntöjen luomisessa.

Helsingissä helmikuussa 2022

Kemianteollisuus ry  
Teollisuusliitto ry  
Ammattiliitto Pro ry  
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry  
Työturvallisuuskeskus kemianteollisuuden työalatoimikunta

# Mitä ovat häirintä ja epäasiallinen kohtelu?

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä voivat ilmetä monilla eri tavoilla. Epäasiallinen kohtelu tai häirintä on epätoivottua sen kohteeksi joutuneen näkökulmasta, ja sille ei ole olemassa hyväksyttävää ja asiallista perustetta. Hyväksyttävän ja asiallisen perusteen vaatimus tarkoittaa, että kaikki epämiellyttäväksi tai epätoivotuksi koettu käytös ei ole epäasiallista kohtelua tai häirintää, vaan sille voi olla olemassa hyväksyttävä peruste. Asiaa tulee arvioida objektiivisesti.

Epäasiallinen kohtelu on häirintää yleisempi termi, ja sitä ei ole määritelty täsmällisesti. Yleisesti epäasiallisena kohteluna voidaan pitää sellaista kielteistä ja epätoivottua käyttäytymistä työpaikalla, joka ei liity työn asianmukaiseen suorittamiseen eikä ole hyvän tavan mukaista. Esimerkkejä epäasiallisesta kohtelusta ovat muun muassa

- henkilön eristäminen muusta työyhteisöstä, vähättely tai sivuuttaminen
- epäasiallinen kielenkäyttö, joka loukkaa toista henkilöä
- työkaverin haukkuminen selän takana
- yksityisyyden ja kunnian loukkaaminen
- fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen
- sähköisin välinein, esimerkiksi pikaviestisovelluksella tai sosiaalisen median kautta, tapahtuva kiusaaminen
- perusteeton puuttuminen työntekoon tai työntöön häiritseminen ja vaikeuttaminen
- perusteeton suosiminen tai syrjiminen.

Erityinen epäasiallisen kohtelun osa-alue on seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sellaista seksuaalissävytteistä tai sukupuoleen liittyvää käytöstä, joka ei ole

toivottua käytöksen kohteen näkökulmasta. Esimerkkejä häirinnästä ovat muun muassa seuraavat, jos ne eivät ole toivottuja kohteen näkökulmasta:

- halventava tai alentava kielenkäyttö toisen edustamasta sukupuolesta
- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalissävytteiset puheet, muun muassa kaksimieliset vitsit
- seksuaalisesti värityneet yhteydenotot esimerkiksi pikaviestien tai sosiaalisen median välityksellä
- sukupuolista kanssakäymistä koskeva ehdottelu tai vaatimukset
- fyysinen koskettelu tai lähentely.

Kaikki käytös, joka ei ole toivottua kohteen näkökulmasta, ei ole epäasiallista kohtelua tai häirintää. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa

- työnantajan johto- ja valvontaoikeuden käyttäminen
- normaali työhön, työn tekemiseen ja henkilöstöasioihin liittyvä päätöksenteko
- erilaiset mielipiteet ja työhön liittyvä asiallinen, kriittinen palaute
- työssä ilmenevien tilanteiden selvittäminen ja työntekijän kuuleminen näihin liittyen
- työtehtävien lainmukainen muuttaminen
- työntekijän ohjaaminen työkyvyn selvittämiseksi tehtävään tutkimukseen epäiltäessä työkyvyn alentumista
- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet (varoitus, irtisanominen, purkaminen) asiallisten perusteiden täyttyessä.

# Ennaltaehkäisy

Työpaikalla on hyvä olla nollatoleranssi kaikelle häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Niitä voidaan myös ehkäistä esimerkiksi laatimalla jo ennalta hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt sekä huolehtimalla, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että niihin puututaan.

Usein epäasiallinen kohtelu vähenee tai loppuu kokonaan, jos ääneen sanotaan, ettei häirintä ole hyväksyttävää. Koko työyhteisölle ja ennen kaikkea esimiehille on hyödyllistä tarjota koulutusta häirinnän tunnistamiseen sekä häirintään puuttumiseen.



# Menettelytavat tilanteiden selvittämiseksi

## Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen

Ota kokemasi epäasiallinen kohtelu puheeksi mahdollisimman pian huonosti käyttäytyneen henkilön kanssa. Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet tämän henkilön käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen toimintaansa. Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häntä lopettamaan epäasialliseksi kokemasi kohtelu tai muuttamaan toimintaansa muutoin. Jos huono kohtelu kuitenkin jatkuu, ilmoita, että viet asian esimiehesi tai muun työnantajan edustajan tietoon. Voit keskustella kokemuksistasi työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. Tarvittaessa voit ottaa yhteyttä myös työterveyshuoltoon. Asian käsittelyn vuoksi on tärkeää, että kirjaat ylös, miten ja milloin epäasiallinen kohtelu ilmenee ja miten olet itse toiminut.

## Tilanteen selvittäminen

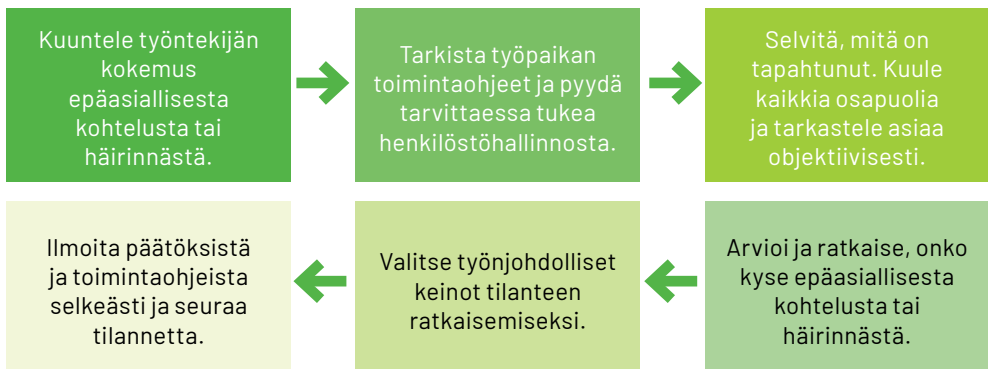
Epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä tiedon saatuaan työnantajan on ryhdyt-

tävä selvittämään asiaa. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin riippumatta siitä, kuka työnantajan edustaja saa asiantiedon. Tilanteen pitkittyminen voi kuormittaa työyhteisöä, vaikuttaa työhyvinvointiin ja tuottavuuteen sekä lisätä sairauspoissaoloja.

Ensisijaisesti asia selvitetään työpaikalla käytettävissä olevin keinoin, mutta tarvittaessa voidaan käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta tai muuta ulkopuolista apua. Työntekijällä saa olla mukana tukihenkilö, kuten esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu.

Asian selvittämisestä tehdyt johtopäätökset sekä epäasiallisen kohtelun tai häirinnän lopettamiseksi annetut ohjeet ja määräykset on hyvä kirjata. Työnantajan tulee seurata, että epäasiallisen kohtelun tai häirinnän lopettamiseksi tehdyt toimet toteutuvat ja ovat riittäviä. Tarvittaessa työnantajalla on myös oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin.

## Työnantaja voi selvittää asiaa seuraavasti:



# Lakisääteiset vastuut ja velvollisuudet

Epäasiallista kohtelua, häirintää ja syrjintää koskevia lainsäännöksiä on työturvallisuuslaissa, laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki), yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa.

## Työturvallisuuslaki

Työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen [TTurvL 8 §](#) lisäksi työnantajalla on puuttamisvelvollisuus häirintätapauksissa. Sen perusteella työnantajan on häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä epäkohdan poistamiseksi. [TTurvL 28 §](#)

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin kuuluu myös tarkkailuvelvollisuus, joka ulottuu myös toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuuteen. Työnantajan tulee siis tarkkailla myös sitä, onko häirintään tai epäasialliseen kohteluun puututtu riittävän tehokkaasti vai tarvitaanko vielä tehokkaampia toimia häirinnän tai epäasiallisen kohtelun jatkuessa. [TTurvL 8 §](#)

Myös työntekijällä on oma osuutensa työturvallisuuden takaamisessa. Ensinnäkin työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on myös työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lisäksi työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. [TTurvL 18 §](#)

Työntekijän on myös viipymättä ilmoitettava työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle, mikäli hän havaitsee työolosuhteissa puutteellisuuksia, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Mahdollisuuksien mukaan työntekijän on myös poistettava ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. [TTurvL 19 §](#)

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. [TTurvL 19 §](#)

## Tasa-arvolaki

Laissa ei ole häirinnän, epäasiallisen kohtelun tai työpaikkakiusaamisen määritelmää. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella pidetään tasa-arvolain mukaisena syrjintänä ja siten kiellettyinä. Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella on määritelty tasa-arvolaisa. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai



fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. [Tasa-arvoL 7 §](#)

## **Yhdenvertaisuuslaki**

Myös yhdenvertaisuuslaissa on omanlaisensa määritelmä häirinnälle. Sen mukaan häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. [Yhdenvertaisuuslaki 14 §](#)

Työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi tiedon siitä saatuaan.

## **[Yhdenvertaisuuslaki 14 §](#)**

## **Rikoslaki**

Työnantajan rikosoikeudellinen vastuu voi syntyä aktiivisella toiminnalla, jossa työnantajan edustaja itse aktiivisesti häiritsee, tai passiivisella toiminnalla eli laiminlyönnillä, jossa työnantajan edustaja laiminlyö velvollisuuden puuttua (riittävästi) työpaikalla ilmenevään häirintään. Työturvallisuusrikos ja työsyryntä on rikoslaissa säädetty rangaistavaksi. [RL 47:1 ja 47:3](#)

## **Ilmoittaminen**

Viereisellä sivulla olevan lomakemallin avulla yrityksessä voidaan ilmoittaa epäasiallisesta käytöksestä työpaikalla. Lomake löytyy myös [Avin sivuilta](#).

Yrityksen logo	<b>ILMOITUS TYÖNANTAJALLE TYÖSSÄ KOETUSTA EPÄASIALLISTESTA KOHTELUSTA</b>
<b>TYÖNTEKIJÄ TÄYTTÄÄ</b>	
<b>1. Työntekijän ilmoitus (Työturvallisuuslaki 28 §)</b> Oman kokemukseni mukaan olen joutunut työssäni terveyttäni vaarantavan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.	
Kuvaa tapahtuman kulku mahdollisimman tarkasti. Oletko kertonut epäasiallisesti käyttäytyneelle henkilölle kokemuksestasi?	
Työntekijä allekirjoitus ja päiväys:	
<b>TYÖNANTAJA TÄYTTÄÄ</b>	
<b>2. Ilmoituksen vastaanotto</b> Työnantaja on vastaanottanut ilmoituksen	
Työnantajan edustaja allekirjoitus ja päiväys	

### 3. Asian selvittely työnantajan toimesta

Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku huolellisesti ja viivyttämättä.

Asian selvittelyyn osallistui seuraavat henkilöt ja päiväys:

Selvittelystä laadittu muistio

Selvittelystä laadittu useampia muistioita

### 4. Työnantajan ratkaisu

Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Ilmoituksen perusteella on todettu, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua esiintyi. Toimenpiteet tilanteen lopettamiseksi ja aikataulu.

Seurantapalaveri sovittu (pvm.)

Ilmoitus ei johtanut toimenpiteisiin.  
Perustelut:

Työnantajan edustajan allekirjoitus ja päiväys:

### 5. Ratkaisu työntekijälle tiedoksi

Työntekijä on vastaanottanut työnantajan selvityksen.

Työntekijän allekirjoitus ja päiväys:

## **Kohteliaasti kemian aloilla**

Kohteliaasti kemian aloilla on kemianteollisuuden ja sen lähialojen ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi työpaikoilla.

Työmarkkinajärjestöt yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa haluavat oppaan avulla kannustaa työpaikkoja työpaikkojen omien toimivien käytäntöjen luomiseen.

