

Ohjeistus epäasiallisen käyttäytymisen prosessissa; luottamushenkilö

YT 08.12.2023 § 70

Valmistelija	työsuojelupäällikkö Mika Jokinen mika.jokinen@savonlinna.fi, puh. 044 4174757
Selostus	Kaupunginhallitus on päättänyt palauttaa uudelleen valmisteluun 16.10.2023 § 305 käsitellyn ohjeen luottamushenkilön epäasiallisen käyttäytymisen työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan. Työsuojelupäällikkö on yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen kanssa laatinut esityslistan liitteenä A olevan ohjeen luottamushenkilön epäasiallisesta käyttäytymisestä työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan sekä esityslistan liitteenä B olevan ohjeen luottamushenkilö epäasiallisen käytöksen kohteena. Ohjeet on laadittu Työturvallisuuskeskuksen Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -oppaaseen perustuen. Työsuojelupäällikkö selostaa asiaa kokouksessa.
Esittelijä	Vs. henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi
Päätös	Merkittiin tiedoksi
Tiedoksi	Kaupunginhallitus
KH 27.12.2023 § 400 1250/01.00.00.01/2022	
Valmistelija	työsuojelupäällikkö Mika Jokinen mika.jokinen@savonlinna.fi, puh. 044 4174757
Selostus	Kaupunginhallitus on 21.08.2023 § 244 työsuojeluilmoitusta käsitellessään päättänyt, että: ” Kaupunginhallitus merkitsee työryhmän allekirjoitetun muistion tiedoksi ja toteaa asian loppuun käsitellyksi. Lisäksi kaupunginhallitus toteaa, että työryhmän muistion kohtien 5 ja 7 perusteella ohjeistusta epäasiallisen käyttäytymisen prosessissa on tarkennettava siltä osin, kun mukana osapuolena on luottamushenkilö. Valmistelun jälkeen asia on tuotava kaupunginhallituksen käsittelyyn.” Liitteenä A on ohje luottamushenkilön epäasiallisesta käyttäytymisestä työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan sekä liitteenä B on ohje luottamushenkilö epäasiallisen käytöksen kohteena.
Esittelijä	Kaupunginjohtajan 1. sij. hallintojohtaja-kaupunginlakimies Hämäläinen Markus
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus hyväksyy ehdotuksen ja saattaa ohjeet kaupunginvaltuuston ja muiden toimielinten tiedoksi.

Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.
Tiedoksi	Toimielimet
Toimenpiteet	Työsuojelupäällikkö



Luottamushenkilön epäasiallinen käyttäytyminen työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan

Työnantaja edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista käyttäytymistä. Tärkeää on, että epäasiallisesta käyttäytymisestä keskustellaan työpaikoilla jo ennen kuin sitä ilmenee. Henkilöön, joka kokee joutuvansa epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelleen tai työsuojeluorganisaation edustajalle, tulee suhtautua asiallisesti eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta.

Kaupunginhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen, vaan asia saatetaan kaupunginjohtajan kautta kaupunginhallituksen tietoon.

1. Epäasiallinen käyttäytyminen

Epäasiallisella käyttäytymisellä tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua. Se voi ilmetä monilla eri tavoilla ja sen kohteeksi voivat joutua niin kaupungin työntekijät ja virkamiehet, esihenkilöt kuin toiset luottamushenkilöt. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa yhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

2. Toimintaohjeet

Useimmiten ensimmäinen yhteydenotto asian korjaamiseksi tehdään epäasiallista käyttäytymistä aiheuttaneeseen henkilöön. Mikäli tämä ei ole mahdollista, yhteydenotto esimieheen, työterveyshuoltoon, työsuojeluvaltuutettuun tai työsuojelupäällikköön on paikallaan.

2.1 Epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuneen toimintaohjeet

Jos joudut epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi, ilmoita ko. henkilölle selvästi, että et hyväksy kyseistä toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja kehoita häntä lopettamaan. Reagoi tilanteeseen heti, älä jää odottamaan, että tilanne menisi ohi. Mitä pikemmin tilanne otetaan puheeksi, sitä vähemmän loukkauksia ja loukkaantumisia ehtii tapahtua. Jos häiritetty ei reagoi, se on häiritsijälle/syrjijälle/kiusaajalle viesti siitä, että suostut uhriksi. Todennäköisesti tekijä tällöin jatkaa toimintaansa ja tilanne pahenee.

Asian jatkokäsittelyn vuoksi on tärkeää, että epäasiallisen käytöksen ilmenemismuodot, toistuvuus ja omat reagoitisi niihin dokumentoidaan.

Jos epäasiallinen toiminta jatkuu tai yksikin kerta on räikeästi vastoin yleisiä käyttäytymisnormeja, tee ilmoitus luottamushenkilön epäasiallisesta käytöksestä esimiehellesi ja työsuojeluorganisaation edustajalle.

2.2 Esimiehen toimintaohje

Ilmoituksen epäasiallisesta käytöksestä voi tehdä joko epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutunut viranhaltija tai työsuojeluorganisaation edustaja.



Esimiehen vastuu alkaa siitä, kun ilmoitus toiminnasta on saatu.

Esimies toimittaa ilmoituksen kaupunginjohtajan kautta tiedoksi kaupunginhallitukselle.

2.3 Työnantajan velvollisuudet epäasiallisen käytöksen lopettamiseksi

Epäasiallisen käytöksen lopettaminen on työnantajan velvollisuus ja asiaan puuttuminen on työnantajan vastuulla sen jälkeen, kun asia on saatettu työnantajan tietoon.

Kaupungin työnantajan edustajia ovat kaupunginhallitus ja -valtuusto sekä ne muut henkilöt ja tahot, jotka hallintosäännössä tai muissa kaupungin johtosäännössä on asetettu työnantajan edustajan asemaan. Kaupunginhallitus käyttää ylintä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa kaupungissa ja ainoastaan kaupunginhallituksella on toimivalta puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen.

Kaupunginhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen.

Kaupunginhallituksella on toimintavelvollisuus selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi myös kaupunginjohtajan tai johtoryhmän osalta. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja tai kaupunginhallituksen valtuuttama työryhmä valmistelee asian kaupunginhallituksen käsiteltäväksi.

Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi, tai toimenpiteet eivät ole auttaneet, voidaan tietoa ja apua pyytää Aluehallintovirastosta.

3. Häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ennaltaehkäisy

Työnantajan tehtävänä on edistettävä suhteitaan työntekijöihin, sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Tämä tarkoittaa hyvää työilmapiiriä edistäviä toimenpiteitä, joihin kuuluvat mm. perehdyttäminen työn tavoitteita palvelevaan käyttäytymiseen, asialliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön.

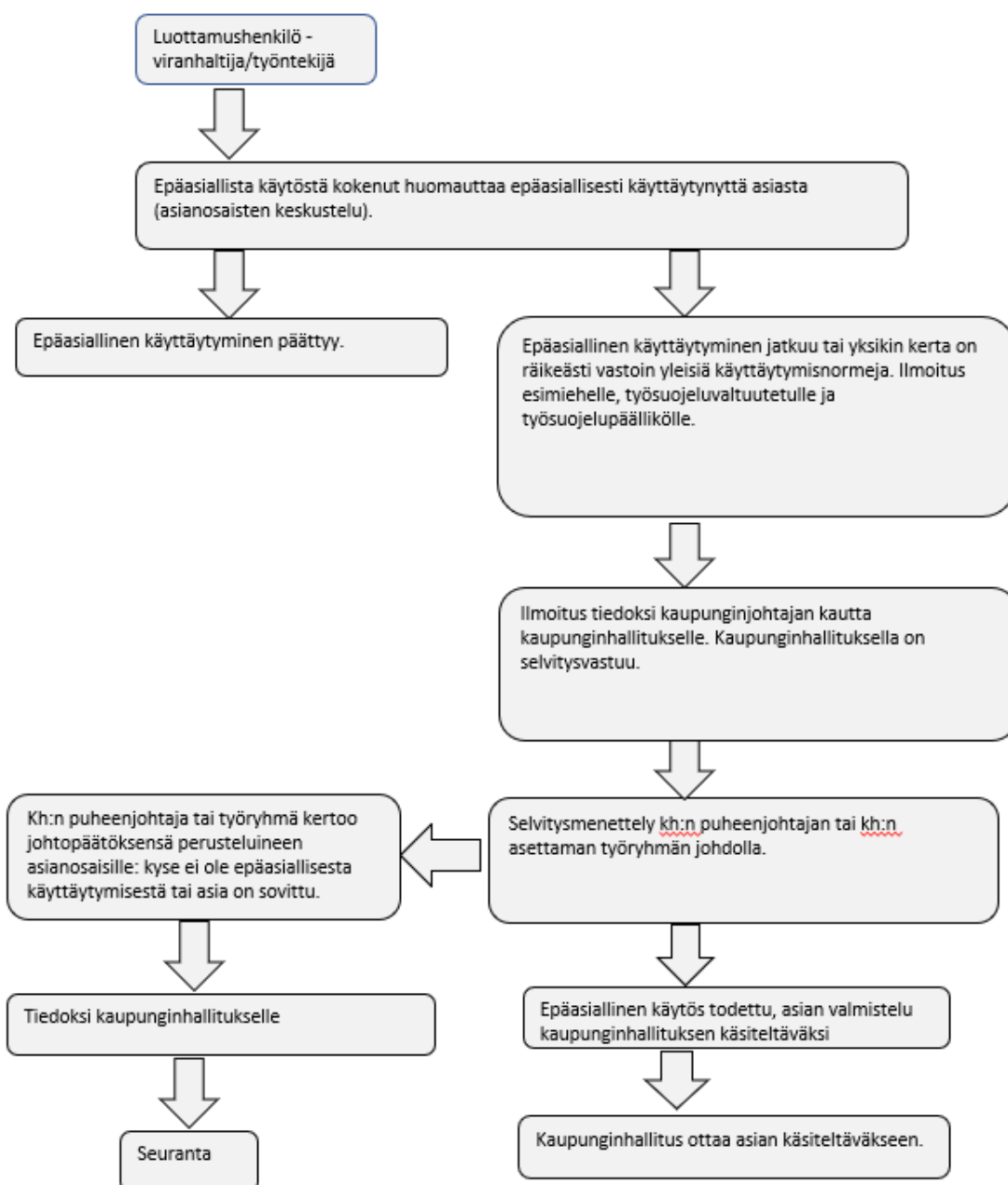
Kaupungin koko henkilökunnalle tiedotetaan tästä ohjelmasta ja siihen sisältyvistä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallista ja työpaikalla noudatettavista periaatteista.

Uudet luottamushenkilöt, työntekijät ja viranhaltijat perehdytetään toimintamalliin ja työpaikalla noudatettaviin periaatteisiin sekä epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle ja luottamushenkilöille.



Luottamushenkilön epäasiallinen käytös viranhaltijaa/työntekijää kohtaan



Luottamushenkilö epäasiallisen käytöksen kohteena

Työnantaja edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista käyttäytymistä. Tärkeää on, että epäasiallisesta käyttäytymisestä keskustellaan työpaikoilla jo ennen kuin sitä ilmenee. Henkilöön, joka kokee joutuvansa epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi ja kertoo siitä esihenkilölleen, tulee suhtautua asiallisesti eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta. Luottamushenkilön esihenkilöksi katsotaan toimielimen puheenjohtaja.

Kaupunginhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina tai työntekijöinä toimivien esihenkilöillä on velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen, mikäli hänen alaisensa käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen.

1. Epäasiallinen käyttäytyminen

Epäasiallisella käyttäytymisellä tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua. Se voi ilmetä monilla eri tavoilla ja sen kohteeksi voivat joutua luottamushenkilöt, kaupungin työntekijät ja virkamiehet. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa yhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

2. Toimintaohjeet

Useimmiten ensimmäinen yhteydenotto asian korjaamiseksi tehdään epäasiallista käyttäytymistä aiheuttaneeseen henkilöön. Mikäli tämä ei ole mahdollista, yhteydenotto toimielimen puheenjohtajaan.

2.1 Epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuneen toimintaohjeet

Jos joudut epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi, ilmoita ko. henkilölle selvästi, että et hyväksy kyseistä toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja kehoita häntä lopettamaan. Reagoi tilanteeseen heti, älä jää odottamaan, että tilanne menisi ohi. Mitä pikemmin tilanne otetaan puheeksi, sitä vähemmän loukkauksia ja loukkaantumisia ehtii tapahtua. Jos häiritetty ei reagoi, se on häiritsijälle/syrjijälle/kiusaajalle viesti siitä, että suostut uhriksi. Todennäköisesti tekijä tällöin jatkaa toimintaansa ja tilanne pahenee.

Asian jatkokäsittelyn vuoksi on tärkeää, että epäasiallisen käytöksen ilmenemismuodot, toistuvuus ja oma reagoitisi niihin dokumentoidaan.

Jos epäasiallinen toiminta jatkuu tai yksikin kerta on räikeästi vastoin yleisiä käyttäytymisnormeja, tee ilmoitus luottamushenkilön epäasiallisesta käytöksestä toimielimen puheenjohtajalle. Mikäli epäasialliseen käytökseen syylistynyt on kaupungin viranhaltija taikka työntekijä, tee ilmoitus hänen esihenkilölle.



2.2 Toimielimen puheenjohtajan toimintaohje

Ilmoituksen epäasiallisesta käytöksestä voi tehdä joko epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutunut luottamushenkilö, kaupunginvaltuuston / toimielimen puheenjohtaja taikka kuka tahansa kaupunginvaltuuston / toimielimen jäsen, joka havaitsee merkkejä epäasiallisesta käytöksestä. Toimielimen puheenjohtajan vastuu alkaa siitä, kun ilmoitus toiminnasta on saatu.

Toimielimen puheenjohtaja toimittaa ilmoituksen kaupunginjohtajan kautta tiedoksi kaupunginhallitukselle.

2.3 Työnantajan velvollisuudet epäasiallisen käytöksen lopettamiseksi

Epäasiallisen käytöksen lopettaminen on työnantajan velvollisuus ja asiaan puuttuminen on työnantajan vastuulla sen jälkeen, kun asia on saatettu työnantajan tietoon.

Kaupungin työnantajan edustajia ovat kaupunginhallitus ja -valtuusto sekä ne muut henkilöt ja tahot, jotka hallintosäännössä tai muissa kaupungin johtosäännössä on asetettu työnantajan edustajan asemaan. Kaupunginhallitus käyttää ylintä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa kaupungissa ja ainoastaan kaupunginhallituksella on toimivalta puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen.

Kaupunginhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ja työsuojeluorganisaatiolla ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen.

Kaupunginhallituksella on toimintavelvollisuus selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi myös kaupunginjohtajan tai johtoryhmän osalta.

Kaupunginhallituksen puheenjohtaja tai kaupunginhallituksen valtuuttama työryhmä valmistelee asian kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Tarvittaessa kaupunginhallitus valmistelee ja vie asian kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi.

Viranhaltijoina toimivat esihenkilöt selvittävät epäasiallisen käytöksen viranhaltijoiden ja työntekijöiden osalta ja ryhtyy tarvittaessa työnjohdollisiin toimenpiteisiin.

Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi, tai toimenpiteet eivät ole auttaneet, voidaan tietoa ja apua pyytää Aluehallintovirastosta.

3. Häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ennaltaehkäisy

Häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ennaltaehkäisy tarkoittaa hyvää työilmapiiriä edistäviä toimenpiteitä, joihin kuuluvat mm. perehdyttäminen työn tavoitteita palvelemaan käyttäytymiseen, asialliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön.



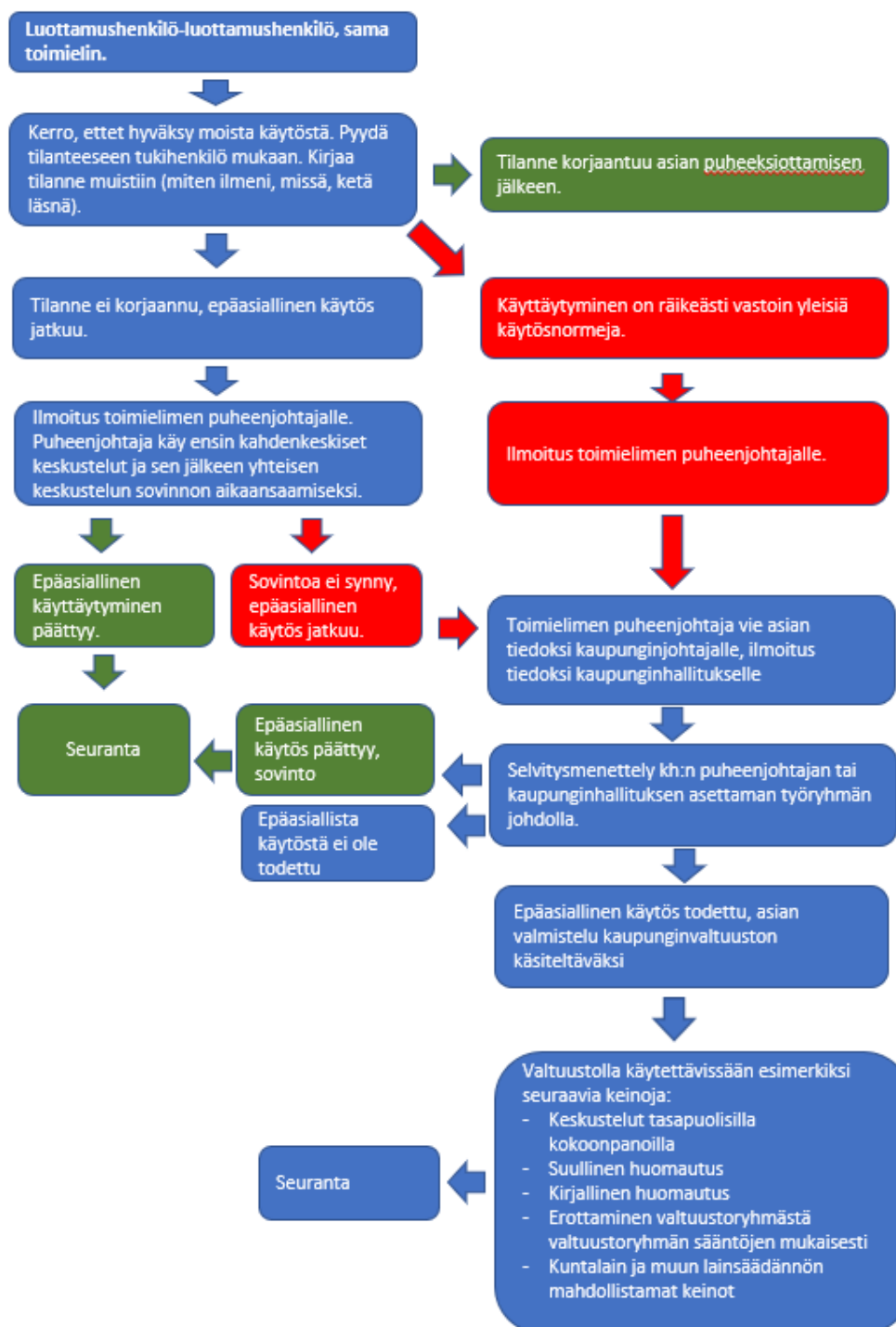
Kaupungin koko henkilökunnalle ja luottamushenkilöille tiedotetaan tästä ohjelmasta ja siihen sisältyvistä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallista ja työpaikalla noudatettavista periaatteista.

Uudet luottamushenkilöt, työntekijät ja viranhaltijat perehdytetään toimintamalliin ja työpaikalla noudatettaviin periaatteisiin sekä epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle ja luottamushenkilöille.

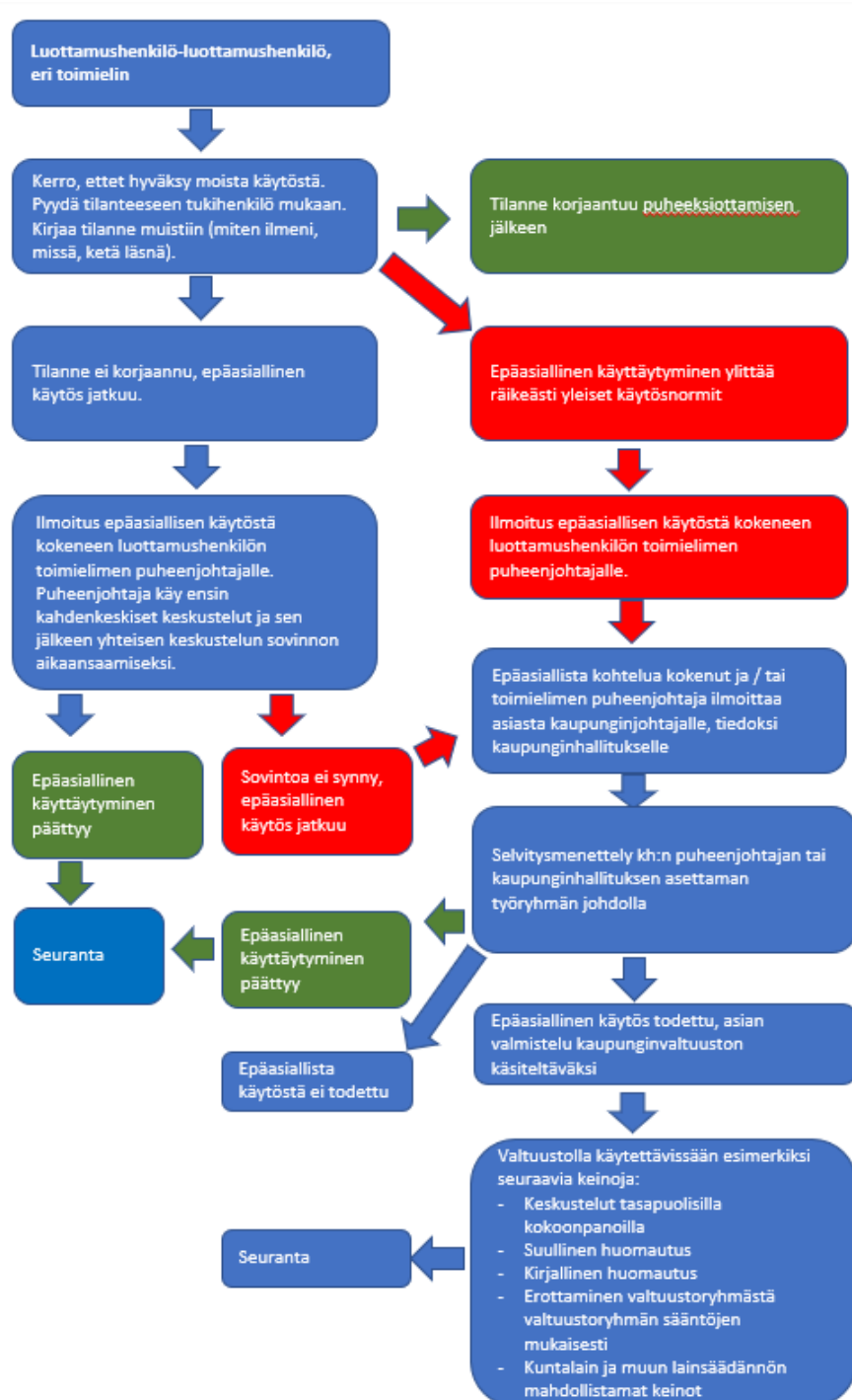


Luottamushenkilön epäasiallinen käytös toista luottamushenkilöä kohtaan samassa toimielimessä





Luottamushenkilön epäasiallinen käytös toista luottamushenkilöä kohtaan eri toimielimessä





Viranhaltijan/työntekijän epäasiallinen käytös luottamushenkilöä kohtaan

