



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 syrjintäkielto lakien 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 palvelemaan 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

