

Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä

Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry suosittavat seurakuntatyöpaikoille, että ne ehkäisevät epäasiallista kohtelua ja häirintää valmistelemalla ja hyväksymällä hyvää työkulttuuria koskevan sitoumuksen ja toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten. Sopijaosapuolet ovat laatineet seurakunnille sitä varten sitoumusta ja toimintaohjetta koskevat mallit (liitteet 1 ja 2).

Helsingissä 14.5.2018

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

Liite 1. Hyvään käytökseen sitoutuminen –malli

Valmisteltu yhteistyössä johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kesken.

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa/yhteistoimintakokouksessa x.x.20xx

Hyväksytty kirkkoneuvoston/yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa y.y.20yy.

Hyvään käytökseen sitoutuminen x seurakunnassa/seurakuntayhtymässä

Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkuilttuuria. Käyttäydymme kunnioittavasti toinen toisiamme, seurakuntalaisia ja muita ihmisiä kohtaan. Emme hyväksy epäasiallista kohtelua emmekä seksuaalista häirintää työpaikallamme emmekä luottamustehtävissä.

Puutumme 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 työkuilttuurista kuuluu jokaiselle työpaikalla mme 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.

Liite 2. Toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten –malli

Valmisteltu yhteistyössä johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kesken.

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa/yhteistoimintakokouksessa x.x.20xx

Hyväksytty kirkkoneuvoston/yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa y.y.20yy

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten x seurakunnassa/seurakuntayhtymässä

X seurakunnalla/seurakuntayhtymällä on työnantajana työturvallisuuslakiin (738/2002), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, perustuva velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen ja häirintään. Jos seurakunta/seurakuntayhtymä laiminlyö lakisääteisen puuttumisvelvoitteensa, se ja sen edustajat voivat joutua rikosoikeudelliseen (rikoslaki 39/1889) vastuuseen em. lakien laiminlyönnistä.

Seurakunta/seurakuntayhtymä on sitoutunut x.x.2018 tehdyllä päätöksellä edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria, selvittämään epäasiallisen kohteluun ja häirinnän kokemukset sekä ryhtymään toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi viipymättä ja asianmukaisesti.

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten tukevat työnantajan lakisääteisten velvoitteiden ja seurakunnan/seurakuntayhtymän päättämän sitoumuksen toimeenpanoa.

Seurakunta työnantajana pyrkii ehkäisemään ja selvittämään häirintätilanteita myös silloin, kun työntekijän häiritsijänä on seurakuntalainen tai esimerkiksi asiakas. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tapausten käsittelyä työyhteisössä sekä koulutuksen ja ohjauksen antamista työntekijöille tällaisia tilanteita varten tai muita työpaikan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä.

1. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnistaminen

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä eri tavoin ja se voi olla eriasteista. Usein epäasiallisen kohtelun sijaan puhutaan työpaikkakiusaamisesta. Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit. Häirintää on *työturvallisuuslain* mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. *Tasa-arvoissa* määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu on kielletty *rikoslaissa*. *Yhdenvertaisuuslaissa* kielletään ikään, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan, etniseen alkuperään ja vammaisuuteen perustuva häirintä. Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiasta henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai tämän työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu

voi olla sanallista tai sanatonta, ja se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä. Kokemus siitä on yksilöllinen, se voi riippua tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja yksilön aiemmista kokemuksista.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- elein tai ilmein
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalamisena
- uhkailuna
- työjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisenä tai suosimisena.

Epäasialliseksi kohteluksi ei katsota esimerkiksi

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

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain määritelmän mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena.

Seksuaalista häirintää 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 värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- käpälöinti ja muu ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä.

Myös lievät tai yksittäiset kielteiset teot, jotka ovat tasa-arvolain määritelmän mukaista häirintää mutta eivät välttämättä työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää, on tärkeä huomioida. Näin voidaan ehkäistä häiritsevän käyttäytymisen jatkumista ja tilanteen kehittymistä vakavammaksi.

2. Toimintatavat epäasiallista kohtelua ja häirintää ilmetessä

X seurakunnassa/seurakuntayhtymässä epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan aina ja kaikki tapaukset selvitetään osapuolia kunnioittaen. Häirintäkokemusta ei vähätellä tai jätetä huomiotta. Kaikille taataan tasapuolinen kohtelu, eikä kukaan voi asemansa tai muun vastaavan perusteen vuoksi olla koskematon häirintätapausta selvitetessä.

Työnantaja ja sen edustajat

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen työpaikalla on viime kädessä työnantajan velvollisuus ja häirintää epäiltäessä työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi muun muassa selvitettävä tosiseikat, kuultava kaikkia osapuolia ja määritettävä kuhunkin tapaukseen parhaiten soveltuvat menettelytavat ja ratkaisut.

Vastuu epäasiallisen kohtelun ja häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantajan toimivaltainen edustaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä. Puuttumisvelvollinen työnantajan edustaja määräytyy sen mukaan, kuka seurakunnassa/seurakuntayhtymässä syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään ja minkälaisia keinoja asian ratkaiseminen edellyttää.

Työnantajan edustaja voi tarkoittaa tässä työntekijän esimiestä tai tämän esimiestä, kirkkoherraa, ylintä talous- ja henkilöstöhallinnon johtajaa (tavallisesti työsuojelupäällikkö) ja/tai kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston/yhteistä kirkkoneuvostoa sekä piispaa ja tuomiokapitulia sen mukaan kuin niillä on ratkaisuvallta asiassa. Tukea työnantajan edustajille asiassa antaa työsuojelupäällikkö.

Jos kirkkoherra syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään, asia tulee saattaa tuomiokapitulin ja piispan tietoon, jotta näillä on mahdollisuus puuttua kirkkoherran epäasialliseen toimintaan kirkkoherran viran haltijana (varoitusta, irtisanominen ja virkasuhteen purkaminen/KL 6:50, 56 ja 59 §) tai hänen toimintaansa pappina pappisvirassa (KL 5:3 §).

Työnantajan käytössä olevia keinoja epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumiseksi ovat esimerkiksi:

- häiritsijälle annettava huomautus
- häiritsijälle annettava varoitus
- työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt
- vakavissa tapauksissa häiritsijän virka-/työsuhteen irtisanominen tai purkaminen

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän taustalla voi myös olla esimerkiksi töiden huonoa organisointia, epäselviä vastuita, puutteellista esimiestyötä tai toimimatonta yhteistyötä, jotka altistavat häirinnälle. Myös näihin työnantaja toimillaan tarvittaessa puuttuu.

Työntekijät

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on ammattitaitonsa ja koulutuksensa perusteella huolehdittava omalta osaltaan työpaikan turvallisuudesta työnantajan ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Työturvallisuuslaki kehottaa myös jokaista työyhteisön jäsentä välttämään muihin työntekijöihin

kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on siten välttää käyttäytymistä, joka voidaan kokea epäasialliseksi käytökseksi tai häirinnäksi. Lisäksi sen, jonka käytös koetaan epäasialliseksi tai häiritseväksi, on muutettava toimintatapaansa.

Työntekijän tulee työturvallisuuslain mukaan myös viipymättä ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle työoloissa havaitsemistaan puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa muiden työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Toiseen työntekijään kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua voidaan pitää tällaisena puutteellisuutena ja siitä pitää ilmoittaa työnantajalle.

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän kannatta tuoda ongelma esiin riittävän aikaisessa vaiheessa. Tällöin myös työnantaja voi ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Apuna voi käyttää Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä lomaketta¹. Hyvä toimintatapa on myös, että häiritetty ilmaisee häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja toivoo sen loppuvan. Lievissä häirintätilanteissa, kuten yksittäisten puheiden kohdalla, tämä saattaa riittää lopettamaan häirinnän.

Jos koet epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää työpaikallasi, toimi näin:

- Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet häiritsijän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen menettelyään.
- Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häiritsijää lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.
- Ilmoita työnantajalle häirinnästä. Voit kertoa häirinnästä suullisesti tai kirjallisesti. Voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan ilmoittaa työnantajalle asiasta. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Asian jatkokäsittelyä varten on tärkeää kirjata ylös, miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, mitä tilanteissa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteissa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.

Työntekijöiden edustajat

Työntekijöiden edustajilla, työsuojeluvaltuutetuilla ja luottamusmiehillä, on tärkeä rooli häirintävaaran työyhteisön edistämiseksi. He voivat toimia epäasiallisesti kohdellun tukena ja osallistua asian selvittämiseen esimiehen kanssa. He ovat myös yhteistyötoimikunnan jäseninä mukana luomassa toimintatapoja ja seuraavat niiden toimivuutta ja noudattamista sekä hyvään käytökseen sitoutumista työpaikalla.

¹ [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi), Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on hyvä yhteistyökumppani kaikissa epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyvissä asioissa. Vastuu käytännön tilanteiden hoitamisessa on kuitenkin työnantajalla. Työterveyshuollosta voivat saada tukea esimiehet, yksittäiset työntekijät ja koko työyhteisö. Työterveyshuollon psykologeilla on koulutusta yhteisöjen ja yksilöiden monipuoliseen tukemiseen.

Valvova viranomainen

Työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu, valvovat työturvallisuuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain toteutumista työpaikoilla. Ne myös neuvovat epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutunutta. Työsuojeluviranomainen muun muassa antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä toimii häirinnän lopettamiseksi.

3. Luottamushenkilön epäasiallinen käytös

X seurakunnalla/seurakuntayhtymällä on työnantajana työturvallisuuslakiin, tasa-arvolakiin sekä yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus puuttua myös luottamushenkilön (esimerkiksi kirkkovaltuuston tai –neuvoston jäsen) epäasialliseen käytökseen seurakunnan/seurakuntayhtymän työntekijää kohtaan.

Epäasiallinen käytös voi ilmetä esimerkiksi seksuaalisena häirintänä, jatkuvana tai toistuvana työn väheksymisenä tai vaikeuttamisena, perättömien juorujen levittämisenä, epäasiallisena puheena tai julkisena pilkkaamisena. Tällainen käytös voi ilmetä esimerkiksi kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla tai sosiaalisessa mediassa.

Luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen on puututtava kirkkolain säännösten nojalla (KL 23:5 §). Siihen ei sovelleta edellä kuvattuja toimintatapoja. Olennaista kuitenkin on, että tietoon tullutta epäkohtaa ryhdytään aktiivisesti poistamaan.

Päätöksen luottamushenkilön epäasiallista käytöstä koskevassa asiassa voi tehdä se toimitin (KL 23:6 §), joka on valinnut luottamushenkilön. Seurakuntavaaleilla valitun luottamushenkilön osalta päätöksen tekee kuitenkin se toimitin, jonka jäsen luottamushenkilö on. Epäasiallisesta käytöksestä epäilty luottamushenkilö ei voi osallistua asian ratkaisemiseen toimitinissä.