

Liite 2. Toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten –malli

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

Käsitelty työntekijäkokouksessa helmi - maaliskuu/2023

Hyväksytty kirkkoneuvoston kokouksessa 8.2.2023

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten PELLON seurakunnassa

Pellon seurakunnalla 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 laiminlyö lakisääteisen puuttumisvelvoitteen, se ja sen edustajat voivat joutua rikosoikeudelliseen (rikoslaki 39/1889) vastuuseen em. lakien laiminlyönnistä.

Seurakunta on sitoutunut 1.6.2022 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 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-arvolaisissa* määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu on kielletty *rikoslaisissa*. *Yhdenvertaisuuslaissa* kielletään ikään, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan, etniseen alkuperään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja vammaisuuteen perustuva häirintä. Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiallista 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 mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovalan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisena tai suosimisena

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 näkemyseroja

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 ilma-
piiriä.

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
- kätöily 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

Pellon seurakunnassa 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 selvittäessä.

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 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 kirkkoneuvostoa sekä piispaa ja tuomiokapitulia sen mukaan kuin niillä on ratkaisovalta 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 lomaketta ([1 Tyosuojelu.fi](https://www.tyosuojelu.fi), Tyosuojeluhallinnon verkkopalvelu). Hyvä toimintatapa on myös, että häiritty 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 etet 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, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.

Työntekijöiden edustajat

Työntekijöiden edustajilla, työsuojeluvaltuutetuilla ja luottamusmiehillä, on tärkeä rooli häirintävapaan 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.