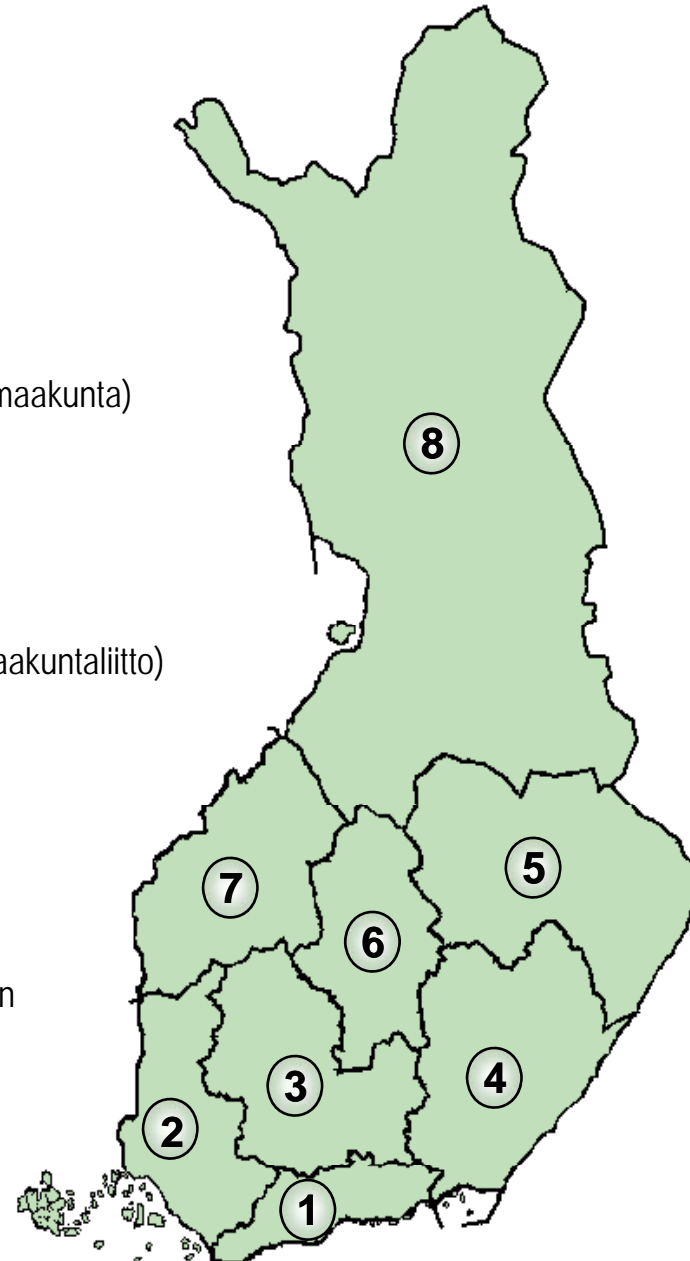


TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA ESIMIESTYÖ

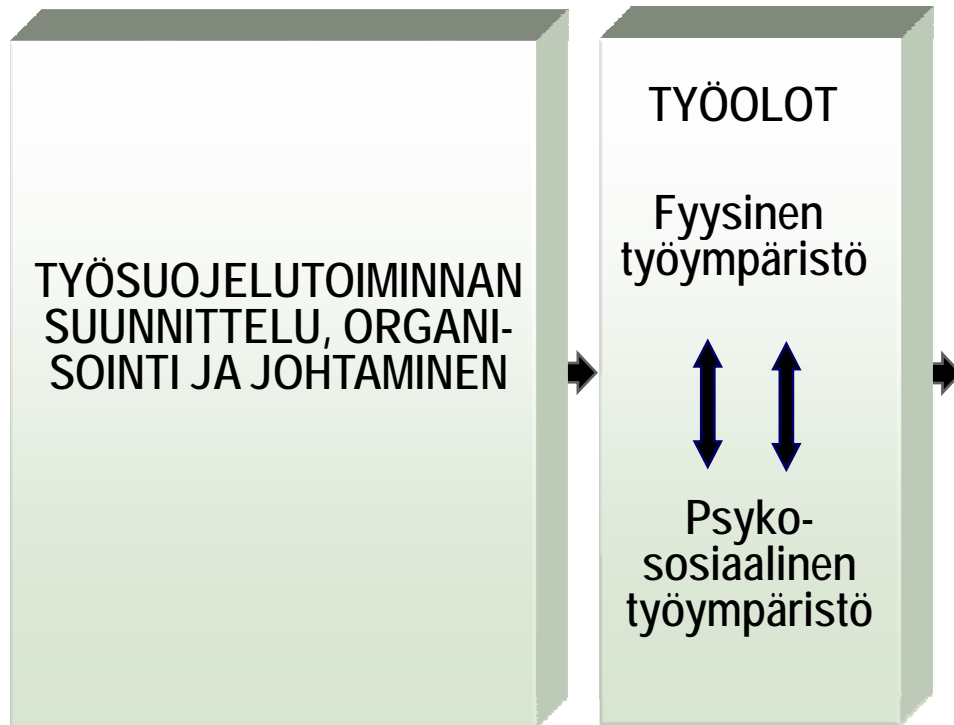
Uudenmaan työsuojelupiiri
Lea Piho

Työsuojelupiirit

- ① **Uudenmaan työsuojelupiiri**
(Uudenmaan liitto ja Itä-Uudenmaan liitto)
- ② **Turun ja Porin työsuojelupiiri**
(Varsinais-Suomen liitto, Satakuntaliitto ja Ahvenanmaan maakunta)
- ③ **Hämeen työsuojelupiiri**
(Hämeen liitto, Päijät-Hämeen liitto ja Pirkanmaan liitto)
- ④ **Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri**
(Kymenlaakson liitto, Etelä-Karjalan liitto ja Etelä-Savon maakuntaliitto)
- ⑤ **Itä-Suomen työsuojelupiiri**
(Pohjois-Savon liitto ja Pohjois-Karjalan liitto)
- ⑥ **Keski-Suomen työsuojelupiiri**
(Keski-Suomen liitto)
- ⑦ **Vaasan työsuojelupiiri**
(Etelä-Pohjanmaan liitto, Österbottens förbund-Pohjanmaan liitto ja Keski-Pohjanmaan liitto)
- ⑧ **Pohjois-Suomen työsuojelupiiri**
(Pohjois-Pohjanmaan liitto, Kainuun liitto ja Lapin liitto)



TAUSTATEKIJÄT



SEURAAMUKSET



SÄÄTELEVÄT NORMIT

LAINSÄÄDÄNTÖ

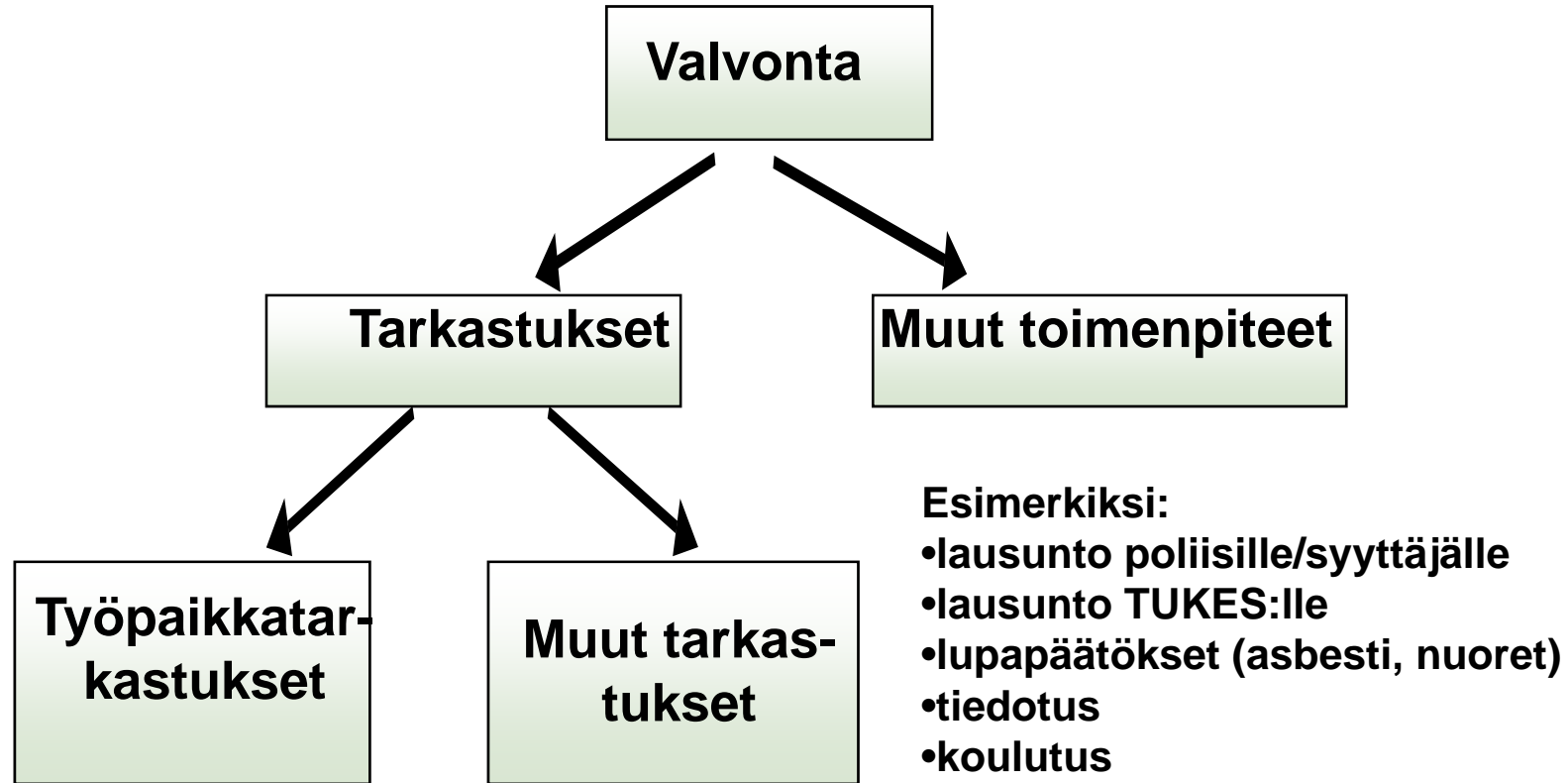
työturvallisuuslaki, työaikalaki, työsopimuslaki jne.

SOPIMUKSET

työehtosopimukset, työsopimukset jne.

TYÖSUOJELUN VALVONNAN
VAIKUTTAMISEN KOHTEITA

Työsuojelupiirin valvonta



- **perinteinen työpaikan työsuojelutarkastus**
- olosuhdearvioinnit (mittarit)
- hallintajärjestelmien arvioinnit

- Esimerkiksi:
- työsuhdeasiat
 - tyhy-asiat useimmiten
 - valvontakyselyt
 - tarkastus muualla kuin työpaikalla
 - tarkastus toimistolla asiakirjoista

Epäasiallisen kohtelun valvontaprosessi

**ASIAKKAAN YHTEYDENOTTO UUDENMAAN
TYÖSUOJELUPIIRIIN**

SELONOTTO JA VALVONNAN TARPEEN ARVIOINTI

- Tosiseikkojen todentaminen: työntekijän, työnantajan ja tsv, tsp sekä mahdollisten muiden tahojen näkemykset

**EPÄKOHDAN MÄÄRITTELY JA JOHTOPÄÄTÖSTEN
TEKEMINEN**

- Puutteiden tai laiminlyöntien toteaminen ja määrittely
- Mahdollinen työrikosepäily

**VALVONTATOIMENPITEET MUUTOKSEN AIKAANSAAMISEKSI
JA MAHDOLLINEN SANKTIO**

- Työnantajan ohjeistaminen puutteiden tai laiminlyöntien korjaamiseksi ja jälkivalvonta
- Työrikosta epäiltäessä esitutkintapyyntö

ASIAKKAAN YHTEYDENOTTO UUDENMAAN TYÖSUOJELUPIIRIIN

SELVITETÄÄN:

- Onko ilmennyt jatkuvaa lain vastaista häirintää tai epäasiallista kohtelua?
- Onko terveys vaarantunut tai vaarantumassa?
- Tietääkö TA asiasta?
- Onko asiaa selvitetty työpaikalla?
- Onko TA ryhtynyt toimenpiteisiin?
- Missä vaiheessa TA:n toimenpiteet ovat?

VÄLINEITÄ:

- ei valvottavaa
- ohjeita asian ratkaisemiseksi työpaikalla
- asiakkaalle käsittelypyyntölomake, ohjeita ja tukiaineistoa

MITÄ VALVOTAAN

SELONOTTO JA VALVONNAN TARPEEN ARVIOINTI

SELVITETTÄVÄ:

- Miten työnantaja on selvittänyt asiaa?
- Mitä työnantaja on todennut asiassa?
- Mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt häirinnän lopettamiseksi?
- Miten tarkkailu ja seuranta on järjestetty?

VÄLINEITÄ:

puhelinselonto

käsittelypyyntölomake

- asiakkaan käsittelypyyntö ja selvitykset
- muut selvitykset (tsv, tsp, tth)
- tarkastus

TOSISEIKAT!

EPÄKOHDAN MÄÄRITTELY JA JOHTOPÄÄTÖSTEN TEKEMINEN

MÄÄRITELLÄÄN:

- Mitkä ovat ne puutteet ja lainvastaisuudet, jotka TA:n on korjattava tai poistettava?

VÄLINEITÄ:

- Palvelussuhdeasian erottaminen huonosta kohtelusta
- Käsittelymalli varoitus
- Hallintajärjestelmien kriteerit
- Pilarit ja psykososiaalisen työympäristön erittely
- Syrjintä-yhdenvertaisuus jne.

**JOHTOPÄÄTÖSTEN TEKEMINEN
TOSIASIOIDEN PERUSTEELLA**

VALVONTATOIMENPITEET MUUTOKSEN AIKAANSAAMISEKSI JA MAHDOLLINEN SANKTIO

MÄÄRITELLÄÄN:

- Mihin toimenpiteisiin työnantajan tulee ryhtyä puutteiden korjaamiseksi?
- Ovatko toimenpiteet riittäviä?
- Onko lain minimitaso saavutettu?
- Onko kyseessä rangaistavaksi säädetty teko?

TOIMENPITEET

- suositusluontoiset ohjeet ta:lle
- toimintaohjeet ta:lle
- jälkivalvonta
- kehotus
- päätös

- työrikosepäily
- esitutkintapyyntö
- lausunto

PUUTTEIDEN KORJAAMINEN JA SANKTIO

HUONON KOHTELUN EHKÄISY – PELISÄÄNNÖT TYÖPAIKOILLE

1. Jos joudut häirinnän kohteeksi, ilmoita häiritsijälle selvästi, että et hyväksy ko. huonoa kohtelua. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja kehoita häntä lopettamaan. Jos henkilö, jolle asiasta on huomautettu, ei lopeta sopimatonta käyttäytymistään, asian käsittely siirtyy seuraavaan vaiheeseen.
2. Mikäli huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä todistajan kanssa häiritsijän luo ilmoittamaan kokevasi kyseisen henkilön toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehen puoleen.

Huonon kohtelun ehkäisy – pelisäännöt työpaikoille

3. Jos huono kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi tai, mikäli esimies on häiritsijä, hänen esimieheensä; hänellä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.
4. Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.

MITÄ ESIMIEHEN TULEE TEHDÄ

1. Saatuaan tietää huonosta kohtelusta työpaikalla esimies kutsuu osapuolet mahdollisimman pian luokseen selvittämään tilanteen. Tilaisuudessa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käyttäydytään. Sovitaan myös täsmällinen ajankohta, jolloin esimies ja asianosaiset kokoontuvat uudelleen seurantakokoukseen.
2. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Esimiehen tulee harkita myös, onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.

Mitä esimiehen tulee tehdä

3. Esimies seuraa tilannetta ja huolehtii siitä, että huono kohtelu loppuu ja seurantapalaveri pidetään.
4. Esimies ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös häiritsijällä on tämä mahdollisuus.

KEINOJA VÄLTÄÄ TYÖYHTEISÖRISTIRIITOJA

- Työyhteisössä syntyy usein ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Tällaisia ovat johtamiseen, töiden organisointiin, yhteisiin pelisääntöihin, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen ja ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat.
- Hyviä keinoja ristiriitojen ennaltaehkäisyyn ovat mm. seuraavat
 - noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjakoa
 - huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
 - jokainen on perillä työn ja työyhteisön tavoitteista
 - opitaan keskustelemaan työstä
 - pidetään säännöllisiä työpalavereja
 - käydään säännölliset kehityskeskustelut
 - rakennetaan tietoisesti tasa-arvoista ja avointa työyhteisöä, jossa perustehtävän suorittaminen on tärkein tehtävä, mutta myös perusturvallisuus taataan
 - esimiestehtäviin valittaessa kiinnitetään huomiota myös sosiaalisiin taitoihin.