

Lapin yliopiston

ohje

henkisen väkivallan haittojen torjumiseksi
työyhteisössä

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 10.1,11 §:n mukainen
ESITYS



Työsuojelutoimikunta
Rovaniemi 17.8.2000

SISÄLLYS

Henkinen väkivalta	<u>1</u>
Määritelmä	<u>1</u>
Kiusaaja ja kiusattu	<u>1</u>
Kiusaamisen etenemisvaiheet	<u>1</u>
Ilmenemismuodot	<u>1</u>
Mustamaalaus sekä työn ja yksityiselämän kritisointi	<u>1</u>
Yhteisön ulkopuolelle jättäminen	<u>2</u>
Työtehtävien sisällön ja määrän muuttaminen	<u>2</u>
Uhkailu ja huutaminen	<u>2</u>
Fyysinen väkivalta tai sen uhka	<u>2</u>
Mielenterveyden ja kyvykkyyden kyseenalaistaminen	<u>2</u>
Terveen työyhteisön periaatteet	<u>3</u>
Toiminta työyhteisössä	<u>3</u>
Hyväksyttävät ristiriidat	<u>3</u>
Vastuuhenkilöt ongelmatapauksissa	<u>3</u>
Sinä itse ja työtoveri(t)	<u>3</u>
Oman yksikön esimies	<u>4</u>
Ylempi esimies	<u>4</u>
Työsuojelupäällikkö	<u>4</u>
Henkilöstöhallinnon edustaja	<u>4</u>
Työsuojeluvaltuutettu	<u>4</u>
Luottamusmies	<u>5</u>
Työsuojelutoimikunta	<u>5</u>
Työterveyshuolto/terveydenhuolto yleensä	<u>5</u>
Työsuojeluviranomaiset	<u>5</u>
Ammattiliitto ja liiton lakimies	<u>5</u>
Laillisuudenvalvojat	<u>6</u>
Muut vaikuttajatahot	<u>6</u>
Menettelytavat henkisen väkivallan torjumiseksi	<u>6</u>
Tiedon lisääminen	<u>6</u>
Esimiehen toiminta	<u>6</u>
Tukikeskustelut	<u>7</u>
Yhteiset palaverit	<u>7</u>
Sovittelu- ja välityslautakunta	<u>7</u>
Henkilösiirrot ja työn kierrätys	<u>7</u>
Kiusaajan irtisanominen	<u>7</u>
LIITE 1 – LAINSÄÄDÄNTÖÄ	<u>9</u>
LIITE 2 – KIRJALLISUUTTA	<u>11</u>

Henkinen väkivalta

Määritelmä

Henkinen väkivalta on “toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa kiusaamista, sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua, jonka kohde on puolustuskyvytön ja jonka seuraukset sen kohteeksi joutuneelle ovat kielteisiä” (Leymann 1990).

Kiusaaja ja kiusattu

Kiusaaja voi olla yksittäinen työtoveri, työtoverit yhdessä, esimies tai työtoverit ja esimies yhdessä.

Kiusattu on usein tavalla tai toisella kiusaajiaan heikommassa asemassa. Vanhemmat työntekijät joutuvat useammin kiusaamisen kohteeksi kuin nuoremmat kollegansa. Työyhteisön esimiehet ovat työntekijöitä harvemmin kiusaamisen kohteina. Kiusatuksi saattaa joutua yhtä hyvin yksittäinen työntekijä kuin työyhteisön jokin pienryhmäkin. Toisaalta koko työyhteisö saattaa olla yhden työntekijän terrorin kohteena.

Kiusaamisen etenemisvaiheet

(1) Lievimässä vaiheessa työpaikan ristiriitoja ei kyetä sovittelemaan, ja ongelma syntyy. (2) Henkistä häirintää alkaa esiintyä. (3) Tilanne kiristyy, ja kiusattuun aletaan kohdistaa henkistä väkivaltaa. Hänen oikeuksiaan loukataan. (4) Viimeisessä vaiheessa tilanne vaikuttaa koko työyhteisöön, jolloin esimerkiksi työn tuottavuus heikkenee. Työnantaja joutuu puuttumaan tilanteeseen.

Ilmenemismuodot

Tutkimukset osoittavat, että yleisimpiä henkisen väkivallan muotoja ovat seuraavat: mustamaalaus sekä työn ja yksityiselämän kritisointi (23 %), yhteisön ulkopuolelle jättäminen (18 %), työtehtävien sisällön ja määrän muuttaminen (13 %), uhkailu ja huutaminen (7 %), fyysinen väkivalta tai sen uhka (5 %) ja mielenterveyden ja kyvykkyyden kyseenalaistaminen (4 %) (Vartia ja Paananen 1992).

Mustamaalaus sekä työn ja yksityiselämän kritisointi

Kiusatun työtä kritisoidaan epäoikeudenmukaisella tavalla siten, että työntekijän kuva työyhteisössä huononee. Kiusatun työtehtävät saatetaan kuvata virallisissa suunnitteluasiakirjoissa kuten opintosuunnitelmissa tai opinto-oppaissa todellista sisältöään vähempiarvoisina. Kiusatusta puhutaan pahaa, hänestä esitetään paikkansa pitämättömiä huhuja, hänen puheitaan vääristellään ja häntä kuvaillaan kielteisessä valossa. Kiusatun yksityiselämää riepotellaan, ja hänen elämäntapojaan arvostellaan. Arkisetkin asiat käyvät puheenaiheiksi.

Yhteisön ulkopuolelle jättäminen

Kiusatun sosiaalinen verkosto työpaikalla rikotaan, ja hänet eristetään kanssakäymisestä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Kiusattua ei hyväksytä yhteisiin kahviporukoihin, eikä hänelle kerrota työyhteisön tapahtumista. Häntä ei kutsuta yhteisiin palavereihin, eikä hänelle anneta tilaisuutta osallistua häntä itseään koskevien tai yhteisten asioiden valmisteluun. Pahimmillaan tilanne voi johtaa siihen, ettei kiusatulle puhuta, ja jos hän puhuu, hänelle ei vastata. Työyhteisö toimii ikään kuin henkilöä ei olisi olemassakaan. Kun tähän on päästy, kiusattu saatetaan leimata eristäytyneisyytensä vuoksi epäsosiaaliseksi, sopeutumattomaksi tai kaikkien hylkimäksi.

Työtehtävien sisällön ja määrän muuttaminen

Työtehtävien manipulointi merkitsee mm. sitä, että kiusatulle annetaan hänen ammattitaitoonsa nähden mitättömiä tai häntä loukkaavia tehtäviä. Toisaalta henkinen väkivalta voi ilmetä siten, että kiusattu saa aina vain uusia työtehtäviä. Kiusatulta saatetaan sulkea tie jatkokouluttautumismahdollisuuksiin esimerkiksi estämällä ylimpien tutkintojen suorittaminen. Häneltä voidaan myös evätä asianmukaisten ja ajantasaisten työvälineiden saanti.

Työtehtävien määrän muuttaminen toimii kahdella tavalla. Ääritapauksessa kiusatulta otetaan pois kaikki työtehtävät, ja hänet eristetään työhuoneeseensa vailla mielekästä tekemistä. Toisaalta kiusatulle voidaan antaa niin paljon tai niin vaativia tehtäviä, että niistä selviäminen on vaikeaa tai mahdotonta.

Uhkailu ja huutaminen

Uhkailu voi olla kirjallista tai suullista. Tyypillisesti työntekijää uhataan irtisanomisella, perhe-elämän tai yksityisyyden loukkauksella, oikeudenkäynnillä tai kantelulla. Asiat saatetaan esittää huutamalla tai muuten uhkaavilla äänenpainoilla.

Fyysinen väkivalta tai sen uhka

Fyysinen väkivalta tai sen uhka voi perustua eleisiin, ilmeisiin, päälle käymiseen tai väkivallalla uhkaamiseen. Kiusattu saattaa kokea fyysiseksi henkisen väkivallan muodoksi myös sen, että hänen ääntään, ilmeitään, eleitään tai esimerkiksi kävelytyyliään matkitaan.

Mielenterveyden ja kyvykkyyden kyseenalaistaminen

Henkilö leimataan työyhteisössä ongelmaiseksi, henkisesti sairaaksi, yhteistyökyvyttömäksi tai kykenemättömäksi suorittamaan työtehtäviään. Kiusatun henkilöhistoriasta poimitaan yksipuolisesti seikkoja, jotka todistavat mielenterveyden tai kyvykkyyden puutteesta. Kyvyttömyyttä pyritään todistelemaan erilaisin tekaistuvin, asiayhteyteen liittymättömin testituloksien. Näytön tueksi saatetaan yrittää hankkia työterveyshuollon tai muun virallisen instanssin lausunto. Tällä perustellaan sitä, miksi kiusattu jätetään työryhmien ja yhteistyöelinten ulkopuolelle, miksi häneltä otetaan pois työtehtäviä tai miksi hänet poistetaan työpaikalta.

Terveen työyhteisön periaatteet

Toiminta työyhteisössä

Työyhteisössä ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Myöskään virka-asema, koulutus tai opetusaine ei voi kaikissa yhteyksissä olla peruste eriarvoiselle kohtelulle. Esimerkiksi eri henkilöstöryhmien edustajilla tulee olla samanlaiset oikeudet osallistua työpaikkansa ja -tehtäviensä kehittämiseen riippumatta virka-asemasta, koulutuksesta tai työnkuvasta.

Työnantajan ja työntekijöiden on huolehdittava työturvallisuudesta siten, ettei työstä aiheudu haittaa kenenkään terveydelle.

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden on käytäyttyävä työyhteisössä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Toisia työyhteisön jäseniä ei saa vahingoittaa, eikä heihin saa kohdistaa epäasiallista häirintää.

Hyväksyttävät ristiriidat

Terveet ristiriidat perustuvat asiakysymyksiin. Ne on pystyttävä ratkomaan yhteisesti hyväksytyjä menettelysääntöjä noudattaen. Jos ristiriidalle ei ole hyväksyttäviä perusteita, se on pyrittävä ratkaisemaan mahdollisimman pian. Ristiriita ei ole hyväksyttävä, jos sen taustalla on esimerkiksi henkilöön liittyvä syy.

Vastuuhenkilöt ongelmatapauksissa

Työyhteisössä on monia henkilöitä ja elimiä, joiden on toimittava oma-aloitteisesti ja/tai joiden puoleen henkisen väkivallan uhrin voivat kääntyä. Jos ongelma saadaan ratkeamaan mahdollisimman pian ja listan alkupään toimijoiden avulla, työyhteisö on onnistunut hallitsemaan henkisen väkivallan keskuudessaan. Jos paikalle joudutaan kutsumaan työyhteisön ulkopuolisia ratkaisijoita, työyhteisö on epäonnistunut ongelman hoidossa. Pelin panokset ovat koventuneet.

Sinä itse ja työtoveri(t)

Yliopisto on työyhteisönä erittäin altis henkisestä väkivallasta aiheutuville ongelmille. Pahimmillaan yliopisto on kilpailuyhteisö, joka rakentuu erilaisia näkemyksiä edustavien jäsenten yksilösuoritusten varaan ja jossa toimivat henkilöt pyrkivät parantamaan omaa suhteellista asemaansa toisten työn tulosten alentamisella. Jotta henkinen väkivalta saadaan kitkettyä pois työyhteisöstä, ongelma on havaittava.

Kunnioita erilaisia näkemyksiä, rakenna - älä hajota. Jos huomaat kiusaamista, tartu asiaan ja ehkäise mahdollisuuksiesi mukaan henkinen väkivalta. Anna tilaa yhteistyölle, itsenäiselle työskentelylle ja suvaitsevaiselle ilmapiirille. Muista, ettet pitemmällä tähtäimellä saa mitään etua siitä, että hakeudut kiusaajan suosioon ja avustat häntä. Kiusaaminen loppuu yleensä omaan mahdottomuuteensa, jos kaikki työyhteisön jäsenet ovat sisäistäneet henkisen väkivallattomuuden periaatteet.

Oman yksikön esimies

Esimiehellä on valtaa suhteessa omiin alaisiinsa. Mikäli esimies käyttää valtaansa väärin, jälki on yleensä tuhoisaa.

Mieti jokaisen päätöksen kohdalla, onko päätöksesi motiivi asiallinen ja yleisesti hyväksyttävä. Jos vastaat kysymykseen aina myönteisesti, asiat ovat kohdaltasi kunnossa. Tällöin kykenet yleensä puuttumaan havaitsemiisi kiusaamistapauksiin. Muista, että tehtäväsi on nimenomaan puuttua niihin, sillä sinä vastaat yksikkösi työn tuloksellisuudesta. Mitä aikaisemmassa vaiheessa saat laukaistua ongelmatilanteen, sitä tehokkaampi yksikkösi on.

Ylempi esimies

Ylemmällä esimiehellä on yksikön esimiestä enemmän valtaa ja mahdollisuuksia ehkäistä henkistä väkivaltaa ja ratkaista siitä aiheutuneita ongelmia. Jos oman yksikön esimies ei syystä tai toisesta ole puuttanut kiusaamiseen, ylempi esimies voi ohittaa tämän ja puuttua suoraan ongelmatilanteeseen. Ylemmällä esimiehellä on lisäksi käytettävissään laajempi keinovalikoima, jos ongelmat eivät ratkea yksikön sisäisin toimenpitein.

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä vastuhenkilö työsuojeluasioissa. Työsuojelupäällikkö on lähtökohtaisesti erikoisasiantuntija, jolla on yleisesimiehiä syvällisempi henkisen työsuojelun tuntemus.

Henkilöstöhallinnon edustaja

Henkilöstöhallinnon edustajan tehtävänä on seurata ja kehittää henkilöstön kouluttautumis- ja urakiertomahdollisuuksia. Jo rekrytointivaiheessa henkilöstöhallinto voi painottaa työyhteisön toiminnan kannalta merkityksellisiä asioita. Erityisesti kriisiyhteisöissä henkilöstöhallinnon pitäisi olla tarkkana, ettei työyhteisöä täydennetä henkilöillä, jotka lisäävät jännitteitä tai vaikeuttavat ongelmien ratkaisemista. Yliopistossa henkilöstöhallinnon vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset, sillä kunkin tieteenalan asiantuntijat arvioivat pääsääntöisesti sen, ketkä hakijoista ovat sopivimpia tiettyihin virkoihin.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulla on lakisääteinen asema ja laajat valtuudet saada tietoja työyhteisön ongelmien laadusta ja taustoista. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on esimerkiksi valvoa, että työnantaja työturvallisuuslain (1958/299) 9.1 §:n (1987/27) mukaisesti ottaa tarkoin huomioon kaiken, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Työsuojeluvaltuutetun toimintamahdollisuudet perustuvat pitkälti työnantajan ja työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Luottamusmies

Työnantaja- ja -tekijäjärjestöt ovat yhdessä kampanjoineet henkistä väkivaltaa vastaan, sillä molempien intressinä on saada henkinen väkivalta kitketyksi pois työpaikoilta. Luottamusmies ratkaisee ongelmia pääasiallisesti yhteistyössä muiden työsuojelusta vastaavien henkilöiden ja elinten kanssa. Työntekijän on syytä pitää liittonsa luottamusmies tiukasti ajan tasalla siitä, miten hänen havaitsemansa kiusaamistapaus kehittyy. Luottamusmiestä ei kuitenkaan kannata vetää kiistakapulaksi jokaiseen ristiriitatilanteeseen. Luottamusmies kykenee ulkopuolisena näkemään kokonaisuuden asianosaisia objektiivisemmin ja arvioimaan tilanteeseen sopivat keinot. Hänellä on hyvät yhteydet sekä työnantajan edustajiin että työsuojelusta vastaaviin.

Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyöelin, joka käsittelee yleisellä tasolla mm. henkistä työsuojelua koskevia asioita. Työsuojelutoimikunta voi tehdä työnantajalle esityksiä työsuojelun paremmaksi järjestämiseksi. Lisäksi sen tehtävänä on kehittää työn turvallisuutta ja ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja, suunnitella työpaikan työsuojelukoulutusta sekä tiedottaa työsuojelua koskevista tärkeistä asioista. Kädessäsi oleva opas on esimerkki siitä, miten työsuojelutoimikunta vaikuttaa mm. henkiseen työsuojeluun.

Työterveyshuolto/terveydenhuolto yleensä

Pitkään jatkunut henkinen väkivalta diagnosoidaan valitettavan usein vasta, kun uhri on hakenut apua terveydellisiin ongelmiinsa. Henkinen väkivalta pitäisi kuitenkin pystyä tunnistamaan jo paljon aikaisemmin. Työterveyshuolto voi usein antaa ensiavun, mutta itse ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan yleensä edellä lueteltuja muita tahoja.

Työsuojeluviranomaiset

Työsuojeluviranomaiset kutsutaan paikalle viimeistään siinä vaiheessa, kun uhri on hakenut apua työterveyshuollosta tai terveydenhuollosta yleensä. Se, että työsuojeluviranomaiset puuttuvat asiaan, merkitsee yleensä samalla sitä, että työnantaja ylintä johtoa myöten on laiminlyönyt tehtävänsä henkisen väkivallan kontrolloimisessa. Työsuojeluviranomaiset voivat antaa työnantajaa velvoittavia määräyksiä ongelman hoitamiseksi. Lisäksi ne voivat ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin, jotta työnantaja saatetaan vastuuseen laiminlyönneistään.

Ammattiliitto ja liiton lakimies

Pahimmillaan henkinen väkivalta voi johtaa siihen, että työntekijä irtisanotaan joko tekaistuin perustein tai kiusaamisesta uhrille aiheutuneiden ongelmien nojalla. Tällaisissa tapauksissa uhri useimmiten kääntyy liiton lakimiehen puoleen. Lakimiehen apuun saatetaan turvautua jo kiusaamisen aikaisemmissakin vaiheissa, jos henkinen väkivalta sisältää esimerkiksi kunniaan tai yksityiselämään kohdistuvia loukkauksia.

Laillisuudenvalvojat

Poliisia, syyttäjiä, oikeusistuimia, eduskunnan oikeusasiamiestä ja oikeuskansleria on toistaiseksi käytetty marginaalisen vähän henkisen väkivallan torjumisessa. Näiden instanssien käyttöön on parhaat edellytykset sellaisilla työyhteisöillä, joissa ongelmat ovat vakavia ja pitkäaikaisia ja ne on ajoissa tiedostettu. Menestymisen mahdollisuuksia lisää se, että näyttö on hankittu systemaattisesti ja aukottomasti. Oikeusviranomaisten voi olla vaikea arvioida esimerkiksi sitä, mikä on esimiesvallan väärinkäyttöä ja mikä ei, vaikka asia työyhteisön sisällä tuntuisi itsestään selvältä

Muut vaikuttajatahot

Yliopistoyhteisössä opiskelijat ovat merkittävä vaikuttajaryhmä. Toisaalta opiskelijoita on myös helppo käyttää työpaikkakiusaamisen välikappaleena. Opiskelijat ja heidän asenteensa vaikuttavat merkittävästi tiedekuntien ja koko yliopiston työilmapiiriin; siihen, kuinka helppoa tai raskasta opettajien työ on. Opiskelijoiden ainejärjestöt olisikin syytä saada sitoutumaan henkisen väkivallan vastustamiseen.

Menettelytavat henkisen väkivallan torjumiseksi

Alla on yleisellä tasolla kuvailtu erilaisia menettelytapoja, joiden avulla edellä luetellut vastuuhenkilöt/-elimet pyrkivät ratkaisemaan syntyneitä ongelmia. Mitään yleispätevää menettelytapaa ei luonnollisestikaan ole mahdollista antaa, sillä keinot valikoituvat kunkin tilanteen mukaan. Jokaisessa ongelmanratkaisutilanteessa on kuitenkin tärkeää kuulla osapuolia ja ottaa huomioon heidän näkemyksensä.

Tiedon lisääminen

Kun työyhteisön jäsenet saavat riittävästi tietoa henkisestä väkivallasta, he kykenevät tunnistamaan paremmin itse ongelman. Samalla he oppivat näkemään henkisen väkivallan syntyprosessin samoin kuin sen seurauksetkin. Kun ongelma tiedostetaan, se on helpompi ratkaista ajoissa ennen kuin se kehittyy suureksi ja vaikeaksi hallittavaksi.

Esimiehen toiminta

Sen, joka on omasta mielestään joutunut kiusaamisen kohteeksi, on ensimmäiseksi varmistauduttava siitä, että kiusaaja saa tietää käyttäytymisensä haitalliset seuraukset. Kiusatun tulee joko yksin tai yhdessä valitsemansa avustajan kanssa ottaa yhteyttä henkilöön, jonka kokee kiusaajakseen.

Jos suora kontakti ei saa aikaan ratkaisua, kiusatun on syytä kääntyä esimiehensä puoleen. Esimiehellä on tutkimusten mukaan ratkaiseva asema henkisen väkivallan katkaisemisessa. Kun esimies osoittaa kiusaajalle, mikä on työyhteisössä sallittua ja mikä ei-sallittua käyttäytymistä, ongelma saattaa ratketa hyvinkin nopeasti. Jos yhteydenotto lähimpään esimieheen ei ratkaise ongelmaan, kiusatun on syytä rohkeasti ottaa yhteyttä ylempään esimieheen.

Tukikeskustelut

Tukikeskustelujen tarpeessa saattaa olla paitsi kiusaamisen kohteeksi joutunut uhri myös koko työyhteisö, joka on törmännyt henkisen väkivallan ongelmiin. Aloitteen tukikeskustelujen järjestämiseksi voi tehdä uhri, työyhteisö tai työnantajan ylin johto. Tukikeskusteluihin osallistuu myös työyhteisön ulkopuolisia henkilöitä.

Yhteiset palaverit

Kun työyhteisön ongelmista - työpaineista, keskinäisestä kilpailusta, tiedonkulun katkoksista jne. - puhutaan avoimesti yhteisissä palavereissa, ennaltaehkäistään tilanteita, jotka laukaisevat henkisen väkivallan. Palavereissa voidaan ottaa keskusteltavaksi myös jo syntyneitä henkisen väkivallan aiheuttamia ongelmia ja pyrkiä ratkaisemaan ne. Tällöin apuna voidaan ongelman laadun mukaan käyttää työyhteisön ulkopuolisia avustajia tai välittäjiä. Kriisien ratkaisemiseksi on kehitetty menetelmiä, joissa ristiriidan välittömät osapuolet ratkovat/sopivat ongelmansa avustajan tai välittäjän avulla useamman kokouksen sarjassa. Menetelmissä korostuu riidan osapuolten henkilökohtainen läsnäolo.

Sovittelu- ja välityslautakunta

Sovittelu- ja välityslautakunta voidaan muodostaa siten, että riidan osapuolet valitsevat kumpikin edustajansa ja nämä valitsevat sovittelu- ja välityslautakunnalle puheenjohtajan. Riidan osapuolet eivät tapaa toisiaan, vaan kaikki keskustelut käydään sovittelu- ja välityslautakunnassa. Ratkaisu syntyy, jos riidan molemmat osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että lautakunnan ratkaisu on hyvä.

Henkilösiirrot ja työn kierrätys

Joissakin tapauksissa ristiriitaan haetaan ratkaisua siten, että työntekijä sijoitetaan uusiin tehtäviin tai hänen tehtäväkuvaansa muutetaan työnkierrätyksen kautta. Näiden keinojen käyttö edellyttää aina työntekijän suostumusta. Järjestelyissä on otettava huomioon henkilön koulutukselliset ja ammatilliset valmiudet sekä urakehitystä koskevat toiveet. Henkilösiirron tai työn kierrätyksen avulla uusille urille avustettava henkilö voi olla kumpi tahansa ristiriidan osapuolista - joko kiusaaja tai uhri.

Kiusaajan irtisanominen

Jos mikään muu keino ei ole johtanut ratkaisuun, kiusaaja voidaan ääritapauksessa irtisanoa, tai hänen työsuhteensa voidaan purkaa tai, jos hän on virkamies, hänet voidaan panna viralta. Kaikkein voimakkaimmat toimenpiteet ovat perusteltuja erityisesti silloin, kun kiusaajana on esimies, joka on itse vastuussa kiusattaviensa rekrytoinnista ja jonka tulisi myös kantaa vastuu tekemistään päätöksistä. Irtisanomisen, työsuhteen purkamisen tai viraltapanon perusteena voi tällaisissa tilanteissa olla se, että virkamies toimii olennaisella tavalla vastoin virkavelvollisuuksiaan taikka jatkuvasti tai olennaisesti laiminlyö niitä. Jokaisen virkamiehen ja työntekijän velvollisuutena on huolehtia siitä, että toiminnan päämäärät saavutetaan tuloksellisesti työntekijöitä vahingoittamatta.

Kyseessä olevissa seuraamuksiltaan vakavimmissa tapauksissa kiusaaminen on johtanut tai uhkaa johtaa useiden työntekijöiden irtisanoutumiseen ja/tai uhreina on ollut useita henkilöitä taikka kiusaamisen seuraukset yhdelle uhrille ovat olleet äärimmäisen vakavia. Työpaikkakiusaamisen perusteella irtisanoutuneiden ongelmat eivät välttämättä lopu, vaikka työpaikka jää taakse, sillä heillä voi olla vaikeuksia uuden työpaikan tai työttömyyskorvausten saamisessa. Huolena voi olla myös menetetty terveys. Kiusaajan toiminnalla saattaa siten olla tuhoisia vaikutuksia myös työyhteisön ulkopuolella.

Rovaniemellä 17. elokuuta 2000

Lapin yliopiston työsuojelutoimikunta

Jarmo Kiuru pj.

Helvi Heiskanen

Pirjo Kaurahalme

Eila Romakkaniemi

Virpi Vaattovaara

Mirja Väyrynen

LIITE 1 – LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Perustuslaki (1999/731) 6 § Yhdenvertaisuus.

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Rikoslaki (1889/39A) 3 § (1995/578)

Työsyryntä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työsopimuslaki (1970/320) 17.3 §

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi. (1986/611)

Työsopimuslaki (1970/320) 32 §

Työturvallisuus. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta ja otettava varteen kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuuden mukaan on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysloman alkamiseen

saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa. (1990/1190)

Työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseksi ja niiden edistämiseksi työnantajan ja työntekijän on oltava yhteistoiminnassa työpaikalla. (1990/1190)

Valtion virkamieslaki (1994/750) 11 § (1995/692)

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Valtion virkamieslaki (1994/750) 14.2 §

Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Työturvallisuuslaki (1958/299) 9 §

Työnantajan on tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Tässä tarkoituksessa työympäristöä on myös jatkuvasti tarkkailtava sekä ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien, terveyshaittojen sekä vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. (1987/27)

Arvioitaessa työolosuhteista johtuvia vaaratekijöitä on otettava huomioon myös mahdollinen perimälle samoin kuin sikiölle aiheutuva vaara. (1987/27)

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat turvallisuus- ja terveellisyystavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (1993/144)

Työntekijän on tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen tässä laissa ja sen nojalla säädetään tai määrätään, niin myös käytettävä hänelle tapaturmien ja terveyden haitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä sekä muutoinkin saamansa opastuksen ja työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti työssään huolehdittava omasta sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä, jos hänen työnsä vaikuttaa heihin. (1993/144)

Työnantajan ja työntekijäin on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tarpeellisen tiedon turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista työpaikalla ja että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään

työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. (1993/144)

L naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 6 § (1995/206)

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja
- 4) huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

L naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 7 § (1995/206)

Syrjinnän kielto. Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty.

Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; tai
- 3) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat 2 momentissa tarkoitetuista syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan.

L naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 8 §

Syrjintä työelämässä. Työnantajan menettelyä on lisäksi pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella tai tällaisen synn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista;
 - 2) soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään;
 - 3) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huonompaan asemaan sukupuolen perusteella;
 - 4) laiminlyö lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi;
 - 5) heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin; tai
 - 6) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät tämän tai näiden sukupuolen perusteella. (1995/206)
- Työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 2 momentin 1-3 ja 5-6 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta. (1995/206)

LIITE 2 – KIRJALLISUUTTA

Asunmaa, Martti et al.: Toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Helsingin kaupungin työpaikoilla. Helsinki: Helsingin kaupunki, 2000.

Koskinen, Seppo: Työpaikkakiusaaminen ehkäistävä ennakoita. Turun Sanomat 6.5.1998.

Leymann, Heinz: Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5 (1990):2a, s. 119-126.

Työpaikalla yhteishenkeä, ei kiusanhenkeä – Opas kiusaamisen, työpaikan henkisen väkivallan tiedostamiseksi ja ehkäisemiseksi. Turku: SAK, AKAVA, STTK, Työsuojelurahasto ja Työsuojelu, 1998.

Vartia, Maarit ja Paananen, Taina: Henkinen väkivalta työssä. Työterveyslaitos katsauksia 118. Helsinki: Työterveyslaitos, 1992.

Lapin yliopiston moniste
Rovaniemi
2000