

Helsingin Ev.lut. Kansanlähetys ry.

Hyvään käytökseen sitoutuminen

Ristiriitatilanteiden toimintaohje

Hyväksytty piirihallituksen kokouksessa 13.3.2025

”Rakasta Jumalaa yli kaiken ja lähimmäistäsi niin kuin itseäsi”.

Hyvä käytös Kansanlähetyksessä

Tämän dokumentin tarkoituksena on sitouttaa hyvään käytökseen, antaa toimintaohjeita ristiriitatilanteita varten sekä auttaa ehkäisemään häirintää ja epäasiallista toimintaa.

Dokumentti on valmisteltu yhteistyössä siten, että työnantajan ja työntekijöiden mielipiteet on otettu huomioon. Piirihallitus on tämän dokumentin hyväksynyt.

1. Hyvään käytökseen sitoutuminen Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyksessä

Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria.

Käyttäydymme kohteliaasti ja kunnioittavasti toisiamme ja muita ihmisiä kohtaan.

Emme hyväksy epäasiallista kohtelua, puhetta tai käytöstä emmekä seksuaalista häirintää työpaikallamme emmekä luottamustehtävissä. *Puutemme* ristiriitoihin ja selvitämme epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset viipymättä ja asianmukaisesti. Tavoitteena on hyvä ja sujuva yhteistyö.

Rakennamme työpaikkamme hyvinvointia yhdessä. Hyvän työympäristön edistäminen on koko työyhteisön asia. Vastuu hyvästä käytöksestä ja työkuultuurista työpaikallamme kuuluu **jokaiselle** 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 välittömästi toimenpiteisiin.

Huomioimme hyvään käytökseen sitoutumisen perehdytyksessä ja kouluttaudumme häirinnän ehkäisemiseen ja havaitsemiseen sekä ristiriitatilanteiden selvittämiseen, poistamiseen ja lopettamiseen työyhteisössä.

2. Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyksessä

Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyksellä on työnantajan 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 työnantaja laiminlyö lakisääteisen puuttumisvelvoitteensa, se ja sen edustajat voivat joutua rikosoikeudelliseen (rikoslaki 39/1889) vastuuseen em. lakien laiminlyönnistä.

Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyksellä on sitoutunut edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria, selvittämään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset sekä ryhtymään toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi viipymättä ja asianmukaisesti.

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten tukevat työnantajan lakisääteisten velvoitteiden ja hyväksytyn sitoumuksen toimeenpanoa.

Kansanlähetyksen työnantajana pyrkii ehkäisemään ja selvittämään häirintätilanteita myös silloin, kun työpaikalla työntekijän häiritsijänä on työyhteisön ulkopuolinen henkilö. Asia käsitellään ensin esimiehen kanssa. Mikäli asia koskettaa laajempaa työntekijäjoukkoa, annetaan työntekijöille tarvittaessa ohjausta ja koulutusta.

3. 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.

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista ja siten kiellettyä käyttäytymistä työssä. Häirinnälle on tyypillistä se, ettei toista hyväksytä sellaisena kuin hän on.

Häirintää eivät ole ihmisten väliset näkemyserot tai erimielisyydet, vaikka ne koettaisiinkin loukkaavina ja huonontaisivat keskinäisiä suhteita. Häirintää eivät ole myöskään työtä koskevien ongelmien käsittely- ja ratkaisuyritykset, tapa johtaa työtä käskyillä tai perusteltuun kurinpidolliseen toimenpiteeseen ryhtyminen, vaikka ne koettaisiinkin vääriksi. Myöskään yksittäiset epäasiallisen käyttäytymisen tilanteet eivät ole häirintää, mutta se pitää kuitenkin käsitellä.

Häirintää on *työturvallisuuslain* mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. *Tasa-arvolaissa* määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu on kielletty *rikoslaissa*.

Yhdenvertaisuuslaissa todetaan (Luku 3 §8): ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

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. Kokemus siitä on yksilöllinen, se voi riippua tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja yksilön aiemmista kokemuksista.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi:

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- työntekijän tai hänen työnsä vähättelynä, vaikeuttamisena tai sivuuttamisena sanallisesti tai sanattomasti, elein tai ilmein
- eristämisenä (työyhteisön ulkopuolelle jättämisenä ja työntekijälle hänen työtehtäviensä hoitoon liittyvän tiedon pimittämisenä)
- henkilön ammattitaidon, yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena tai mielenterveyden kyseenalaistamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksenä tai nöyryyttävänä kohteluna
- työtehtävien epäasiallisena jakamisena
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisena tai suosimisena
- maineen tai aseman kyseenalaistamisena (esim. levitetään vääriä tietoja tai juoruja, puhutaan pahaa selän takana, haukutaan, nöyryytetään tai pilkataan)
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena (esim. huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, käsiksi käyminen, suora väkivalta tai sukupuolinen häirintä ja ahdistelu)
- kiroilemisena ja rumana kielenkäyttönä
- huumorin nimissä tehtynä pilkkaamisena tai vihjailemisena
- kuittailuina, eli ivalliseen sävyyn tehtynä huomautteluna tai muistutteluna joko sähköpostitse tai henkilökohtaisesti
- salaa, ilman lupaa, tapahtuvana äänittämisenä, videoimisena tai kuvaamisena.

Tällainen käytös voi ilmetä työpaikan tai hallinnollisen kokouksen lisäksi julkisuudessa, esimerkiksi lehtien palstoilla tai sosiaalisessa mediassa.

Epäasialliseksi kohteluksi ei katsota esimerkiksi:

- työnantajan normaaleja, työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- erilaisten tulkintojen käsittelyä
- työntekijälle annettua perusteltua huomautusta tai varoitusta
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjausta työterveyshuoltoon
- näkemyseroja
- ”flirttailua” (jos vapaana oleva flirttailee toista vapaana olevaa. Se on sallittua, jos toinen ei sitä kiellä).
- ”positiivinen syrjintä” (jos esimerkiksi jollain työntekijällä on hankala perhetilanne, työnantaja voi antaa väliaikaisen helpotuksen vaikka poikkeuksellisen joustavalla työajalla. Tämän järjestelyn on hyvä olla määräaikaisten, kirjallinen, ja siitä on hyvä kertoa perustellusti muulle työyhteisölle).

Seksuaalinen häirintä:

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-arvolaissa 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

- flirttailu, jota ei pyynnöstä huolimatta lopeteta
- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värittyneet viestit
- ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä. Ne ovat aina poliisiasioita.

Myös lievät tai yksittäiset kielteiset teot on tärkeä huomioida. Näin voidaan ehkäistä häiritsevän käyttäytymisen jatkumista ja tilanteen kehittymistä.

4. Toimintatavat epäasiallista kohtelua ja häirintää ilmetessä

Uhrin oikeudet ja velvollisuudet:

- kertoa häiritsijälle sähköpostitse tai suoraan, että kokee toiminnan epäasiallisena eikä hyväksy sitä, ja perustella, miksi näin on kokenut
- pyytää häiritsijää lopettamaan häirintä tai muuttamaan käytöstään tai poistamaan epäasialliset materiaalit ja tallenteet
- pyytää halutessaan mahdollista työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai muuta henkilöä välittämään viestin
- dokumentoida faktat ja kirjata koettu epäasiallinen käytös ylös yksityiskohtaisesti (miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Säilytä mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit, tee muistiinpanot tapahtumista, jos ei ole kirjallista aineistoa)
- tehdä kirjallinen tai suullinen ilmoitus häirinnästä työnantajalle.

Ilmoituksen tekemiseen voi pyytää työtoverin, mahdollisen työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan ilmoittaa työnantajalle asiasta. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukena. Lomake on Teamsissä: Yhteinen -Y - General\Henkilöstöasiat SEKL\Työsuojelu. Ilmoituksen tekijällä on oikeus saada vastaus kohtuullisessa ajassa.

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet:

- pitää keskustelut luottamuksellisina
- selvittää tapahtumien kulku yhdessä ilmoittajan kanssa
- selvittää, miten asiaa hoidetaan eteenpäin
- ohjata työntekijä ensin työpsykologille tai sielunhoitajalle
- kutsua tarvittaessa apuun työterveyshuolto tai muu asiantuntijataho
- kuulla kaikkia osapuolia
- tehdä johtopäätökset kerätyn materiaalin pohjalta
- ilmoittaa työntekijälle, että hänen asiaansa hoidetaan
- kertoa ratkaisu ja jatkotoimenpiteet 14 päivän sisällä (huom. ratkaisu voi olla, että kyseessä ei ole häirintä)
- dokumentoida ja arkistoida ratkaisu.

Häiritsijäksi epäillyn oikeudet ja velvollisuudet:

- tukihenkilö
- objektiivinen kuuleminen
- tapahtumien kirjaaminen ja dokumentoiminen
- syrjimätön kohtelu häirintäepäilystä huolimatta
- aiheettomiin häirintäepäilyihin puuttuminen.

Kaikki tapaukset selvitetään osapuolia kunnioittaen. Häirintäkokemusta ei vähätellä tai jätetä huomiotta. Kaikille taataan asiallinen kohtelu, eikä kukaan voi asemansa tai muun vastaavan perusteen vuoksi olla koskematon häirintätapausta selvitettäessä.

Piirihallituksen jäsenet

Piirihallituksen jäsenet ovat työnantajan edustajia, mutta työnantajalla ei ole heihin nähden direktiovaltaa.

Hallitustyöskentelyssä toimitaan tämän ohjeistuksen mukaisesti.

Helsingin Ev.lut. Kansanlähetys puuttuu edellä piirihallituksen jäsenten epäasialliseen käytökseen piirin työntekijää kohtaan. Myös piirihallituksen jäseniä suojellaan epäasialliselta kohtelulta tämän asiakirjan periaatteiden mukaisesti.

Esimiehet

Jos esimies toimii epäasiallisesti, työntekijä voi olla yhteydessä esimiehen esimieheen (piirihallituksen puheenjohtaja), Suomen Ev.lut. Kansanlähetysten henkilöstöpäällikköön tai kotimaisentyön johtajaan.

Myös esimiestä suojellaan epäasialliselta kohtelulta.

5. Toimijat ristiriitatilanteissa

Työnantaja ja sen edustajat

Vastuu epäasiallisen kohtelun tai häirinnän selvittämisestä ja lopettamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantajan toimivaltainen edustaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä.

Työnantajan edustajat Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyksessä ovat esimerkiksi piirihallituksen puheenjohtaja, puheenjohtajan estyessä varapuheenjohtaja, lähiesimies ja erikseen sovittaessa piirihallituksen jäsen.

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokenut ottaa yhteyttä ensisijaisesti omaan esimieheensä. Esimies kuulee molempia osapuolia erikseen. Kuulemisessa molemmilla osapuolilla on mahdollisuus käyttää avustajana esim. itse valitsemaansa henkilöä. Tukea antaa myös Suomen Ev.lut. Kansanlähetyksen henkilöstöpäällikkö.

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

- häiritsijälle annettava huomautus
- häiritsijälle annettava kirjallinen varoitus
- työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt
- sovittelu- ja asiantuntija-apuun turvautuminen
- vakavissa tapauksissa häiritsijän 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.

Työntekijän tulee työturvallisuuslain mukaan myös viipymättä ilmoittaa työnantajalle 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 kannattaa tuoda ongelma esiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tällöin myös työnantaja voi ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi ja hyvän työilmapiirin palauttamiseksi.

Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä -lomake on Teamsissä: Yhteinen – Y-asemalla - >Henkilöstöasiat SEKL\Työsuojelu tai Työsuojelun kotisivuilla osoitteessa <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/lomakkeet>.

Työterveyshuolto

Konfliktitilanteet pyritään hoitamaan ensisijaisesti työyhteisön sisällä. Työnantajalla on velvollisuus käyttää ulkopuolista asiantuntijaa tai lakisääteistä konsulttia, jos oma ammattitaito tai muut resurssit eivät riitä. Työterveyshuolto on tarvittaessa hyvä yhteistyökumppani kaikissa epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyvissä asioissa. Vastuu käytännön tilanteiden hoitamisessa on kuitenkin työnantajalla. Monissa tilanteissa Suomen Ev.lut. Kansanlähetyksen henkilöstöpäällikkö voi olla tukena ja tarvittaessa välittää ammattiapua.

Työntekijöillä on mahdollisuus saada työterveyshuollon palveluita. Työpsykologille tarvitaan aina lähete, jonka saa työterveyslääkäriltä.

Valvova viranomainen

Helsingin Ev.lut. Kansanlähetyks kuuluu Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu valvovat työturvallisuutta, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain toteutumista työpaikoilla. Ne myös neuvovat epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutunutta.

Työsuojeluviranomainen antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja, saatuaan tiedon häirinnästä, toimii häirinnän lopettamiseksi. Työsuojeluviranomainen valvoo myös yhdenvertaisuutta. Tasa-arvovaltuutetulle kuuluu työelämässä tasa-arvolain mukainen syrjinnän valvonta. Jos tapauksiin liittyy epäasiallista kohtelua tai muuta syrjintää, valvoo työsuojeluviranomainen sitä. Yksittäisissä tapauksissa syrjintäepäily on työsuojeluviranomaisen vastuualuetta.

6. Vapaaehtoisten ja työsuhteessa olevien väliset ristiriidat

Vapaaehtoiset ovat Kansanlähetyksessä tärkeä voimavara. Vapaaehtoisten ja Kansanlähetyksen työntekijöiden suhteet on määritelty erillisellä, laadittavalla vapaaehtoisten ohjeella.