

**Epäasiallinen kohtelu,
häirintä, työpaikkakiusaaminen
- ohjeita henkilöstön edustajille**

JHL - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

Sisältö

Lukijalle.....	3
1. Lainsäädäntö	4
2. Mikä ei ole työpaikkakiusaamista	5
3. Mikä on työpaikkakiusaamista.....	6
4. Miten tulee menetellä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi	6
5. Miten tulee menetellä häirinnän poistamiseksi	7
6. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen jaksaminen	11
7. Arkaluonteisia tietoja koskeva tietosuojaja.....	12
8. Ammattiliiton tehtävät	12
9. Lisätiedon lähteitä.....	15

Lukijalle

Työelämässä valitettavan yleisenä esiintyvä epäasiallinen käyttäytymisen on noussut esiin ja otsikoihin uuden työturvallisuuslain 1.1.2003 ta-pahtuneen voimaantumisen jälkeen. Lakiin otettiin säännös, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työpaikalla ei esiinny työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Laki on aktivoinut työntekijöitä hakemaan apua kiusaamistilanteisiin. Niihin liittyviä ongelmia on selvitelty monilla työpaikoilla ja yhteisiä pelisääntöjä ja toimintamalleja on otettu käyttöön.

Tilanteet työpaikoilla ovat monisyisiä. Aina ei ole selvää, onko kyseessä työpaikkakiusaaminen vai muutoin työyhteisössä esiintyvä ristiriitatilanne tms., joka koetaan epämiellyttävänä, kuormittavana tai loukkaavana. Ratkaisu ongelmiin on kuitenkin aina pyrittävä löytämään, jotta työolosuhteet saadaan työhyvinvointia ja työntekoa tukeviksi.

Esiintyy myös epäselvyyttä siitä, mikä on kenenkin rooli asian käsittelyssä. Mitkä ovat kenenkin vastuut työpaikalla? Kuuluuko asia luottamusmiehelle vai työsuojeluvaltuutetulle? Miten ammattiliitto auttaa vai pitäisikö ottaa yhteyttä työsuojelupiiriin? Tämän oppaan tarkoituksena on vastata näihin kysymyksiin. Olemme koonneet tähän oppaaseen kiteytyssä muodossa perustietoa työhäirintätilanteiden hallintaan. Esittelemme häirintätapauksen selvittelyyn osallistuvien tahojen työnjakoa ja ammattiliiton roolia tässä yhteydessä. Ohjaamme myös lisätiedon lähteille. Sitä tarvitsee, kun haluaa tarkemmin paneutua kiusaaminen syihin ja niiden poistamiseen työpaikalla.

Ratkaisut työyhteisöongelmiin on löydettävissä vain työyhteisön toimesta ko. työpaikalla. Työpaikan ulkopuolelta voidaan lähinnä tukea työyhteisöä akuutin ongelman ratkaisussa. Keskeistä on löytää keinot, joilla työpaikkakiusaaminen voidaan ehkäistä ennakolta. Hyviä työvälineitä tähän ovat yhteisesti laaditut käyttäytymistä koskevat pelisäännöt ja työpaikkakiusaamisen käsittelyä koskevan toimintamallin käyttöön ottaminen työpaikalla. Näiden työvälineiden luomisessa työsuojeluvaltuutetuilla ja luottamusmiehillä on keskeinen rooli.

Helsingissä 20.4.2006 / Päivitetty 24.10.2006

Tom Rissanen
Lakimies

Anne Mironen
Neuvottelupäällikkö/työympäristöasiat

1. Lainsäädäntö

Työturvallisuuslain tarkoittamana epäasiallisena kohteluna ja häirintänä ilmenevä työpaikkakiusaaminen heikentää työyhteisön toimivuutta, haittaa työntekoa ja aiheuttaa vaaraa henkilöstön psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle. Jos häirintää tai epäasiallista kohtelua ilmenee, on siihen siksi puututtavan välittömästi ja ongelma on käytettävissä olevin keinoin pyrittävä ehkäisemään ennakolta.

Työturvallisuuslaissa on useita säännöksiä, jotka tulevat noudatettaviksi työpaikkakiusaamiseen liittyvien epäkohtien hallinnassa, vaikka kaikissa pykälissä ei epäasiallista kohtelua tai häirintää suoraan mainita. Työturvallisuuslain mukaan:

Työnantajan on

- Järjestelmällisesti seurattava työoloja ja työyhteisön tilaa sekä kehitettävä niitä (8 §)
- Arvioitava työssä esiintyvät haitta- vaara- ja kuormitustekijät, jotka vaikuttavat sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen (10 §)
- Laadittava työsuojelun toimintaohjelma, jossa myös työpaikkakiusaamisen ehkäisy voidaan ottaa huomioon (9 §)
- Huomioitava jo työn suunnittelussa ja mitoituksessa työn aiheuttamat fyysiset ja henkiset kuormitustekijät (13 §)
- Annettava opetusta ja ohjausta terveyttä uhkaavan kiusaamisen estämiseksi (14 §)
- Huolehdittava, että kaikilla työnantajan edustajilla, esimiehillä on riittävä pätevyys, riittävä perehdytys tehtäviinsä ja muutoinkin asianmukaiset edellytykset työturvallisuuslain tarkoittamien tehtävien hoitamiseen (16§)
- Ryhdyttävä toimiin työpaikkakiusaamisen lopettamiseksi saatuaan asiasta tiedon (28 §).

Työntekijän on

- Noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia ohjeita ja määräyksiä ja
- Vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa, terveyttä vaarantavaa epäasiallista käyttäytymistä (18 §)

2. Mikä ei ole työpaikkakiusaamista

Työpaikoilla esiintyy monia ristiriitoja sekä ihmissuhde- ja vuorovaikutusongelmia, mutta läheskään aina ei ole kyse työpaikkakiusaamisesta. Rajanveto on joskus vaikeaa, sillä kokemukset ovat henkilökohtaisia. Se, mistä kukin kokee mielipahaa, on yksilöllistä. Ristiriitatilanteet ja ongelmat tulee kuitenkin aina selvittää ja tarvittaessa käsitellä esimerkiksi työpaikkakokouksissa.

Työpaikkakiusaamista ei ole

- Ihmisten väliset erimielisyydet ja näkemyserot, vaikka ne koettaisiinkin loukkaaviksi ja työilmapiiriä huonontaviksi
- Työyhteisön ongelmien käsittely, vaikka se aiheuttaisi ahdistusta ja epävarmuutta

Myöskään esimiesten työnjohto-oikeuksiin ja -velvollisuuksiin kuuluvat toimenpiteet eivät ole työpaikkakiusaamiseksi luonnehdittavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, vaikka ne koettaisiinkin väärinä tai painostavina.

Työpaikkakiusaamista ei siten ole







- Esimiehen toimivaltansa puitteissa antamat käskyt ja määräykset
- Esimiehen sopimus- ja laintulkinnat, jotka työntekijä kokee vääriksi
- Työtä ja työnjakoa koskevat työnjohdolliset päätökset
- Huomautuksen ja varoituksen antaminen perustellusta syystä
- Työntekijän ohjaus työterveyshuoltolain tarkoittamaan työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hän on keskustellut ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista
- Työntekijöiden erilainen kohtelu, kun siihen on perusteltu syy
- Työntekijöiden väliset ristiriidat työhön liittyvistä päätöksistä ja tulkinnosta

Jos esimiesten toimenpiteiden epäillään rikkovan työnantajaa velvoittavia sopimuksia tai lakeja, tulee kääntyä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. He selvittävät asian ja käynnistävät tarvittaessa neuvottelut työnantajan kanssa.

3. Mikä on työpaikkakiusaamista

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista, toistuvaa ja niin vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, että se vaarantaa työntekijän terveyden. Se ilmenee usein tarkoituksellisena, jatkuvana ja järjestelmällisenä työntekijää alistavana toimintana tai käyttäytymisenä.

Esimerkkejä

-  Toistuva kielteinen työntekijän henkilöön tai yksityiselämään kohdistuva arvostelu
-  Jatkuva alistaminen, nöyryyttäminen tai syyllistäminen
-  Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu tai vaikeuttaminen
-  Järjettömien tai edellytykset ylittävien tai alittavien tehtävien antaminen
-  Työyhteisöstä eristäminen
-  Henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen

4. Miten tulee menetellä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi

Työyhteisön toiminnan kehittäminen

- Säännölliset kehityskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- Työn ja työyhteisön tavoitteiden selkiyttäminen
- Säännölliset työpaikkakokoukset.
- Selkeä työn- ja vastuunjako
- Toimiva perehdyttämisjärjestelmä
- Työntekoa tukeva johtaminen, esimiestaitojen kehittäminen
- Työyhteisön tilan jatkuva arviointi
- Jokaisen henkilön vastuullinen käyttäytyminen ja rakentava asennoituminen

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy

- Yhteiset pelisäännöt ja ohjeet käyttäytymisestä työpaikalla
- Työpaikkakiusaamisen käsittelyä koskevan toimintamallin luominen yhteistyössä henkilöstön kanssa
- Välitön puuttuminen konfliktitilanteisiin
- Konflikteja synnyttävien olosuhteiden aktiivinen poistaminen

5. Miten tulee menetellä häirinnän poistamiseksi

Työntekijä

Työntekijän tulee ilmoittaa kiusaajalle selvästi, ettei hyväksy kiusaamista ja vaadittava sen lopettamista.

- Jos oma kielto ei tehoa, on otettava yhteyttä esimieheen
- Jos esimies on kiusaaja, yhteys tämän esimieheen
- Kaikki kiusaamistilanteet on syytä kirjata muistiin asian myöhemmän käsittelyn varalle
- Tarvittaessa käännyttävä työsuojeluvaltuutetun ja/tai työterveyshuollon puoleen
- Ilmoitettava asiasta työsuojelupiiriin, jos asiaan ei työntekijän aloitteesta huolimatta puututa tai tilannetta korjata työnantajan toimesta. Myös työsuojeluvaltuutettu voi olla yhteydessä työsuojelupiiriin.

Työntekijät ovat myös itse velvollisia käyttäytymään toisia työntekijöitä kohtaan niin, että kukaan ei koe joutuvansa kiusatuksi. Epäasialliseen käyttäytymiseen on heti puututtava ja hyväksyttävistä käyttäytymistavoista sovittava yhdessä.

Jos epäilee olevansa epäasiallisen kohtelun kohteena, on syytä kirjata ylös konkreettisia tilanteita: mitä tapahtui, keitä tilanteeseen osallistui, milloin (esim. pvm, kellonaika). Jos asia ei piakkoin korjaannu ja sitä joudutaan käsittelemään, tällaisen dokumentin kanssa on helpompi käsitellä asiaa.

Työnantaja

Työnantajan edustajana esimiehen kuuluu työnjohtajana toimia määrätietoisesti sen eteen, että työnteke on sujuvaa ja että erilaiset häiriötekijät eivät ole hankaloittamassa työn tekoa tai työyhteisön toimivuutta.

Työnantajan on työturvallisuuslain 28 §:n nojalla asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä välittömästi toimiin epäasiallisena kohteluna ja häirintänä ilmenevän työpaikkakiusaaminen poistamiseksi.

- Selvitettävä tosiseikat kaikkia osapuolia kuulemalla.
- Miten ongelmat ovat ilmenneet tekoina, käyttäytymisenä tai laiminlyönteinä?
- Mitkä työyhteisön ongelmat ovat aiheuttaneet epäasiallisen kohtelun?
- Ovatko työyhteisön kehittämistoimenpiteet olleet puutteellisia?
- Etsittävä yhdessä työyhteisön kanssa ratkaisut epäkohtien poistamiseksi
- Tarvittaessa voidaan käyttää ulkopuolista asiantuntija-apua
- Kiellettävä epäasiallinen käyttäytyminen
- Laadittava työpaikan yhteiset pelisäännöt henkilöstön kanssa
- Seurattava, että ohjeita noudatetaan ja että epäasiallinen kohtelu loppuu
- Työnantajalla on työjohto-oikeuden nojalla mahdollisuus yksipuolisiin ratkaisuihin kun muita keinoja ei enää löydy
- Näitä keinoja ovat esimerkiksi: varoitus, työtehtävien muutokset, siirrot toisiin tehtäviin tai toiseen työpisteeseen
- Myös irtisanomisoikeus voi syntyä

Työsuojeluvaltuutettu

- Edustaa työntekijää sekä fyysisissä että henkisissä työsuojeluasioissa
- Ohjaa työntekijää toimimaan edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti
- Käy tarvittaessa keskusteluja tilanteesta esimiehen tai esim. työsuojelupäällikön kanssa
- Ymmärtää, että on kuultava kaikkia osapuolia, että tilanteeseen voi olla useita näkökulmia
- Voi olla työntekijän apuna yhteisissä palavereissa, joissa haetaan ratkaisua asiaan
- Toimii tarvittaessa yhteistyössä luottamusmiehen tai esim. työsuojeluasiamiehen kanssa
- On tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon
- Seuraa, että asia saatetaan kuntoon työpaikalla
- Voi olla yhteydessä työsuojelupiiriin kysyäkseen neuvoja ja ohjeita tai viime kädessä pyytää viranomaisapua tilanteen korjaamiseksi
- Myös työsuojeluasiamies, jos sellainen on valittu, voi toimia näissä asioissa siten kuin paikallisesti menettelytavoista sovitaan

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- Työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta
- Työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- Työyhteisön toimintaa

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu muun muassa:

- Työn ja työolosuhteiden terveellisyyden selvittäminen ja arviointi, myös työn ja työmenetelmien suunnittelun ja muutostilanteiden yhteydessä
- Selvittää, arvioida ja seurata työperäisiä terveyshaittoja, työntekijöiden terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä
- Antaa työnantajalle toimenpide-ehdotuksia työolojen parantamiseksi sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi
- Antaa tietoja, neuvoa ja ohjeita sekä työnantajalle että työntekijöille

Nämä tehtävät on toteutettava soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Työterveyshuollon ammattilaiset/asiantuntijat ovat puolueettomia asiantuntijoita henkisen terveyden kysymyksissä. Heidän kuuluu osaltaan hakea ratkaisuja yksittäisen työntekijän kohdalla ja he voivat osallistua koko työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseksi ja säilyttämiseksi. Työterveyshuollon edustaja voi olla esimerkiksi mukana kokouksissa, joissa asiaa käsitellään.

Luottamusmies

Kiusaamistilanteisiin liittyy usein epäilyjä ja väitteitä työsuhteen ehtojen rikkomisesta. Ongelmien ratkaisutavat voivat myös sisältää muutoksia esimerkiksi työtehtäviin ja sitä kautta palkkaukseen. Näitä asioita koskeviin neuvotteluihin osallistuu luottamusmies ja hän avustaa niissä tarvittaessa työntekijää.

Työsuojelupiiri

Työsuojelupiirit antavat ohjeita ja neuvoja asiakkaille – työntekijöille, työnantajille ja tukihenkilöille, jotta ongelmat saataisiin ratkaistua työpaikoilla. Työsuojelupiiri ryhtyy asiassa valvontatoimenpiteisiin, jos työnantaja ei ole lopettanut työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa huonoa kohtelua tai on syytä epäillä työnantajan syyllistyneen työrikokseen. Toimenpiteiden edellytyksenä on yleensä, että työntekijä tekee kiusaamisesta ilmoituksen työsuojelupiiriin, jolloin piiri ryhtyy tarpeelliseksi katsomiin toimenpiteisiin.

- Antaa neuvoja ja ohjeita
- Käsittelee tarvittaessa kiusaamisilmoituksen liittyviä tapahtumia työpaikalla
- Antaa työnantajalle ohjeita, kehoituksia ja velvoittavia päätöksiä huonon kohtelun lopettamiseksi
- Jos on todennäköisiä syitä epäillä työrिकosta, ilmoittaa asian syyttäjälle syytetoimenpiteitä varten

6. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen jaksaminen

Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävänä on kertoa kiusatulle, mihin toimenpiteisiin tämä voi asian selvittämiseksi ryhtyä ja mitkä ovat muiden osapuolten roolit ja vastuut asian hoitamiseksi. Asian selvittäminen ja kiusaamisen poistaminen kuuluu työnantajalle, asian käsittely ja ratkaisukeinojen täytäntöönpano työpaikan koko henkilökunnalle, psyykkiset ja fyysiset terveysongelmat työterveyshuololle ja viranomaistoimenpiteet työsuojeluviranomaisille.

On tilanteita, joissa henkilö ei aina tyydy asiassa tehtyihin toimenpiteisiin, vaikka ne objektiivisesti katsottuna olisivatkin riittäviä. Kun hän ei saa vastakaikua vaatimuksilleen työnantajalta, työsuojeluviranomaisilta tai muilta osapuolilta saattaa hän kohdistaa kohtuuttomalla tavalla vaatimuksensa työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Asian esille tulon alkuvaiheessa on luonnollisesti kuunneltava henkilöä siinä määrin, että saa selville, mistä on kyse, voidakseen ohjeistaa häntä eteenpäin ja voidakseen itse edustaa häntä tarvittavissa keskustelu- tms. tilanteissa työpaikalla. Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi toimia eikä hänen kuulu toimia ns. terapeutin roolissa.

Sen jälkeen kun ongelma on saatettu työnantajan tietoon ja työnantaja on toteuttanut toimenpiteensä asian hoitamiseksi tai asiassa on jo käännytty työsuojeluviranomaisten tai työterveyshuollon puoleen ja asia on niissä käsiteltyssä tai käsitelty, tulee työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen selkeästi ilmoittaa kiusatulle, että heidän toimivaltaansa kuuluvat keinot on käytetty loppuun ja että he siksi joutuvat lopettamaan asian käsittelyn.

Oman osaamisen ja jaksamisen kannalta on hyvä tutustua alan kirjallisuuteen (katso lisätiedon lähteet ohjeen lopussa), kouluttautua aiheeseen esimerkiksi liiton opistolla asiaa käsittelevällä kurssilla, keskustella työsuojelupiirin tarkastajien kanssa, ja huolehtia muutoinkin omasta työhyvinvoinnista ja muistaa omat rajat ja mah-

dollisuudet vaikuttaa. Tukea saa myös siitä, että työpaikalla on sovittu yhteiset menettelytavat, joihin kaikki osapuolet työpaikalla voivat yhdessä nojata.

7. Arkaluonteisia tietoja koskeva tietosuoja

Työpaikkakiusaamisasiaa selviteltäessä voidaan joutua tekemisiin yksityisyyden suojan piiriin kuuluvien arkaluonteisten tietojen kanssa. Näitä henkilötietoja ovat mm. terveydentilaa, sairautta, vammaisuutta, hoitotoimenpiteitä, sosiaalipalvelujen käyttöä ja seksuaalista suuntautuneisuutta koskeva tiedot.

Arkaluonteisia henkilötietoja voidaan käsitellä vain sen henkilön suostumuksella, jota henkilötieto koskee. Asian käsittelyyn osallistuvilla on näiden tietojen osalta vaitiolovelvollisuus.

8. Ammattiliiton tehtävät

Työpaikkakiusaamiseen liittyvät ongelmat voidaan ratkaista vain työyhteisön sisällä. Kiusaamistilanteiden käsittely ja hoitaminen kuuluvat työnantajan velvollisuuksiin työturvallisuuslain perusteella. Kun kyse on työturvallisuuslakiin perustuvista velvoitteista, henkilöstöä edustaa asioiden selvittelyssä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu edustaa toimialueellaan kaikkia työntekijöitä riippumatta siitä, minkä ammattiliiton jäseniä he ovat tai itse on.

Työturvallisuuslain noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Ammattiliitolla ei ole viranomaistoimiin verrattavia keinoja puuttua kiusaamistilanteisiin. Liiton tehtävät keskittyvät siksi työsuojelu- ja ay-aktiivien tiedottamiseen, opastukseen ja koulutukseen.

Tilanteisiin saattaa liittyä työsuhteen ehtojen laiminlyöntiä tai selvittelyä. Niiltä osin asia kuuluu luottamusmiehelle. Tällöin on paikallaan yhteistyö työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen kesken.

Yhdistys

Työturvallisuuslain velvoitteiden osalta työntekijän edustajana toimii työsuojeluvalltuutettu. Työsuhteen ehtojen osalta asia kuuluu luottamusmiehelle.

Yhdistyksen tehtävänä on

- Tuen antaminen työsuojeluvalltuutetulle yhtä lailla kuin luottamusmiehelle
- Käsitellä toimenpiteitä työyhteisön kehittämiseksi ja työpaikkakiusaamisten ennalta ehkäisemiseksi
- Tukea ratkaisuyritysten ja aloitteiden tekoa työpaikalla
- Jos ratkaisuun liittyy tehtävä- tai organisaatiomuutoksia, neuvottelee luottamusmies niistä.
- Ottaa osaa työpaikkakiusaamisen käsittelyä koskevan toimintamallin luomiseen

Aluetoimisto

Kiusaamistapausten selvittelyssä on harvemmin kyse ammattiyhdistysliikkeen varsinaiseen edunvalvontaan liittyvistä neuvottelutoimista. Aluetoimiston rooli on siksi lähinnä opastava ja ratkaisuvaihtoehtoihin ohjaava.

Aluetoimiston tehtävänä on

- Antaa ohjeita ja neuvoja menettelytavoista kiusaamistapauksissa
- Tukea yhdistyksiä ja jäseniä ongelmien selvittelyssä
- Selvittää tarvittaessa, onko kiusaamistapaukseen hoitoon liittyvissä toimenpiteissä noudatettu työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä

Keskustoimisto

Kiusaamistapauksissa ei yleensä ole kyse sellaisesta työehtosopimuksen tai työlainsäädännön noudattamiseen liittyvästä valvonnasta, johon liittyisi keskustustoimiston toimenpiteitä. Suorat yhteydenotot keskustustoimistoon joudutaan siksi palauttamaan työpaikkatason käsittelyyn.

Keskustoimiston tehtävänä on

- Antaa neuvontaa ja opastusta kiusaamisasian käsittelytavoista aluetoimistoille, yhdistyksille sekä työsuojelu- ja ay-aktiiveille
- Tiedottaa aktiiveja hyvistä malleista, oppaista ja muusta materiaalista
- Tiedottaa toimintatavoista työpaikkakiusaamisasian käsittelyssä
- Järjestää koulutusta työpaikkakiusaamistilanteiden hallitsemiseksi
- Arvioida oikeusavun tarve, jos asia menee työsuojelupiiriin ja syyttäjän toimesta tuomioistuinkäsittelyyn
- Vaikuttaa valtakunnan tasolla ko. asiaan liittyvään lainsäädäntöön, sopimuksiin ja ohjeistuksiin

9. Lisätiedon lähteitä

Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42.

Tilaukset: Työsuojelupiirien palvelukeskus, julkaisut, PL 272, 33101 Tampere. Puh (03) 260 8535 ja 260 8158. Sähköpostilla julkaisumyynti@tsp.stm.fi Faksi (03) 260 8150.

Tutustu myös muihin työsuojeluhallinnon työpaikkojen henkisen hyvinvoinnin op-paisiin www.tyosuojelu.fi > Julkaisut > Henkinen työsuojelu

Työyhteisötörmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikalla. Työterveyslaitos. Tilauk-set: www.ttl.fi/kirjakauppa. Sähköposti: kirjakauppa@ttl.fi Puh. 030 474 2543. Faksi (09) 477 5071.

Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Camilla Reinboth. Yrityskirjat Oy 2006. www.yrityskirjat.fi Sähköposti: kirjat@yrityskirjat.fi Puh. (09) 477 7860 Fax (09) 4777 8666

Työsuojelupiirien nettisivut, esim. **Turun ja Porin työsuojelupiirin sivut** häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintakäytäntöjen hallinnasta: www.tyosuojelu.fi > Turku ja Pori > Aihe- ja toimialakohtaista tietoa > Henkinen hyvinvointi työssä > Häirintä ja epäasiallinen kohtelu: ks. sivun alaosassa Tukiaineistoa.

Tai suoraan www.tyosuojelu.fi/fi/322 > Tukiaineistoa

- [Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta.](#)
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu, kalvosarja.
- [Työpaikkakiusaamisen ehkäisy.](#)

Työterveyslaitoksen sivut aiheesta: www.ttl.fi > Henkinen hyvinvointi > Työyhteisön hyvinvointi >

- Osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet työyhteisössä
- Omaa työyhteisöä kannattaa arvioida ja kehittää
- Työpaikkakiusaaminen

Työsuojelun tietopankki <http://fi.osha.eu.int/>

Raseborg-opiston, Karjaa, kurseja. Katso kurssikalenteri tai www.jhl.fi > Koulutus

Epäasiallinen kohtelu työssä

Lainsäädäntö www.finlex.fi > lainsäädäntö

- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista (44/2006)
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Tämä materiaali on saatavissa:

Netti www.jhl.fi > Avaintietoa > Materiaalipankki

Sähköposti tilaukset@jhl.fi

Puh. 010 77031/vaihde