

HYVÄN KOHTELUN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA

osa A

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä ___ / ___ 200__

Hyväksytty kirkkoneuvostossa/yhteisessä kirkkoneuvostossa
___ / ___ 200__

Tämän suosituksen tarkoituksena on edistää hyvää kohtelua työpaikalla. Se toteutuu työpaikan hyvällä johtamisella ja sillä, että kaikki viranhaltijat ja työntekijät (jäljempänä: työntekijät) sekä muutkin työpaikan osapuolet, esim. luottamushenkilöt, aktiivisesti pyrkivät sitä omalta osaltaan edistämään. Toisaalta jos työpaikalla esiintyy huonoa kohtelua, kiusaamista tai syrjintää, kullakin on oman asemansa mukainen velvollisuus pyrkiä poistamaan sitä.

Vastuu hyvästä kohtelusta työpaikalla

- Työturvallisuuslain (738/2002) 2 ja 4 luvun mukaan työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä vastaa ensisijaisesti työnantaja, mutta myös työntekijät ovat siitä vastuussa. Hyvän kohtelun edistäminen ja kaikenlaisen kiusaamisen, syrjinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisy on koko työyhteisön vastuulla.
- Työnantaja vastaa yleisesti siitä, että
 - viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimivallat ja tehtävät on selkeästi järjestetty
 - esimies-alaisuudet ja työpaikan työroolit ovat selkeät ja tunnustetut
 - seurakunnan yhteistoimintajärjestelmät ovat käytössä
- Työpaikalla ei sallita alaisiin tai esimiehiin, työtovereihin tai seurakunnan jäseniin kohdistuvaa kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua.
- Jos työpaikalla havaitaan epäasiallista kohtelua, siihen puututaan välittömästi osassa b sanotulla tavalla.

Esimiehen vastuu

- Esimies on päävastuussa hyvän kohtelun edistämisestä ja toisaalta epäasialliseen kohteluun puuttumisesta. Saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta esimiehen tulee ryhtyä toimenpiteisiin esitettyjen väitteiden tasapuoliseksi selvittämiseksi osapuolten kanssa.
- Esimiehen tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja hänen tulee huolehtia siitä, että hän ei itse syyllisty työpaikalla kiusaamiseen, syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun.

Työsuojelupäällikön ja –valtuutetun vastuu

- Työsuojelupäälliköllä ja –valtuutetulla on asemaansa perustuva toimintavelvollisuus havaitessaan epäasiallista kohtelua työpaikalla tai saadessaan muilta työntekijöiltä tiedon työntekijän tai esimiehen epäasiallisesta käytöksestä.
- Saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta työsuojelupäällikön ja –valtuutetun tulee ottaa yhteyttä myös epäasiallisesta käytöksestä epäillyn työntekijän esimieheen.

Työntekijän vastuu

- Jokaisen työntekijän tulee huolehtia siitä, että hän itse pyrkii edistämään hyvää kohtelua työpaikalla eikä syyllisty kiusaamiseen, syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun.
- Työntekijän tulee ilmoittaa havaitsemansa epäasiallinen kohtelu omalle esimiehelleen.
- Epäasiallista kohtelua osakseen saaneen tulee ilmaista häiritsijälle, ettei hän hyväksy häiritsijän käytöstä ja hänen tulee kieltää tätä jatkamasta epäasiallista kohtelua.
- Jos esimies syyllistyy epäasialliseen kohteluun menetellään osassa b sanotulla tavalla.

KÄYTÄNNÖN MENETTELYTAVAT EPÄASIALLISEN KOHTELUN EHKÄISEMISEKSI	osa B
---	--------------

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä ___ / ___ 200__

Hyväksytty kirkkoneuvostossa/yhteisessä kirkkoneuvostossa
___ / ___ 200__

- **Ongelman kuvaus**

1. HENKINEN VÄKIVALTA JA KIUSAAMINEN

- Esimies tai työntekijä järjestelmällisesti ja jatkuvasti kohtelee työtoveriaan alistavasti, tämän henkilöä tai työtä epäasiallisesti arvostellen tai väheksyen taikka muulla vastaavalla moitittavalla tavalla. Usein kiusaamiseen liittyy myös perättömien tai liioittelevien väitteiden esittäminen työtoverista sekä sosiaalista eristämistä ja huomaamatta jättämistä.
- Kiusaamista eivät ole satunnaiset erimielisyydet ja vastaavat ristiriidat.
- Kiusaamista ei myöskään ole normaalien työnjohtomääräysten antaminen tai työntekijän työskentelyssä esiintyviin puutteisiin tarttuminen.

2. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on yksipuolista, yleensä jatkuvaa ja häirinnän kohteeksi joutuneen mielestä ei-toivottua ja painostavaa sukupuolista käyttäytymistä. Se voi ilmetä esimerkiksi sopimattomina puheina, fyysisenä lähentelynä tai sukupuolista kanssakäymistä koskevin ehdotuksina.

3. MUU EPÄASIALLINEN MENETTELY

Muu epäasiallinen menettely voi ilmetä monin tavoin, esim. sopimattomana kielenkäyttönä, tylynä kohteluna, epäasiallisena työjohtovallan käyttönä, työtoverin ammatillisen identiteetin kiistämisenä, asiattomana arvosteluna, hengellisenä syrjintänä yms. epäasiallisena menettelynä.

- **Kuka puuttuu ongelmaan**

Sekä esimies että työntekijät ovat puuttumisvelvollisia. Työtoverit ja epäasiallista kohtelua osakseen saanut ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.

- **Miten puututaan**

- Epäasiallisen kohtelun tultua esimiehen tietoon, hänen tulee ensiksi selvittää ja kirjata kiusaamisen perustana olevat väitteet ja tapahtumat. Väitteiden tulee olla yksilöityjä.
- Jos selvitystyö antaa aihetta olettaa epäasiallista kohtelua tapahtuneen, asiasta tulee kuulla myös epäasiallisesta kohtelusta epäiltyä. Tämän tekee ensisijaisesti välitön esimies. Tarvittaessa tai työntekijän pyynnöstä paikalle kutsutaan osapuolena olevan luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.
- Todennetusta epäasiallisesta kohtelusta annetaan tarvittaessa kirjallinen huomautus. Siinä todetaan teon moitittavuus ja kirjataan tapahtunut.
- Työpaikalta voidaan olla yhteydessä ammatillisen tuen saamiseksi työterveyshuoltoon tai tarvittaessa työsuojeluviranomaisiin.
- Jos epäasiallinen käytös toistuu, mutta tilanteen vakavuus ei vielä välittömästi edellytä palvelussuhteen päättämistä, epäasialliseen kohteluun syyllistyneelle annetaan kirjallisesti huomautus ja muistutetaan, että vielä toistuva epäasiallinen kohtelu voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen.

- **Esimies ongelman aiheuttajana**

KENELLE ILMOITETAAN?

Ensisijaisesti ylemmälle esimiehelle, joka useimmiten on kirkkoherra tai talouspäällikkö/talousjohtaja. Jos ylemmää esimiestä ei ole, työntekijöiden tulee ilmoittaa asiasta seurakunnan olosuhteiden mukaan jollekin seuraavista:

- työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupäällikölle
- tuomiokapitulille kirkkoherran ollessa ongelman aiheuttaja
- kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston varapuheenjohtajalle, työterveyshuollolle tai tarvittaessa työsuojelupirille.

MUUTA ASIAAN PUUTTUMISESTA

- Esimiehen käyttäytyessä epäasiallisesti puuttumiskynnyks on normaalia matalampi. Siksi työntekijällä on oikeus tehdä ilmoitus esimiehen epäasiallisesta käytöksestä jollekin yllä mainituista tahoista, vaikka hänen alaisasemansa tekee tilanteesta tavanomaista arkaluontoisemman.
- Työntekijöiltä esimiehen epäasiallisesta kohtelusta ilmoituksen saaneella henkilöllä on erityinen ja kiireellinen toimimisvelvollisuus. Ilmoituksen saaneen tulee aina ottaa yhteyttä kirkkoherraan/taluspäällikköön tai kirkkoherran ollessa kysymyksessä tuomiokapituliin sekä kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston varapuheenjohtajaan, työterveyshuoltoon tai tarvittaessa työsuojeluviranomaisiin. Tiedon saaneen on pidettävä tiedot luottamuksellisina ja hänen on pyrittävä suojelemaan ilmoituksen tekijää.

Helsingissä 9. päivänä kesäkuuta 2004

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELU-
JÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

SEURAKUNTIEN VIRAN- JA TOIMENHALTIJAIN
LIITTO SVTL R.Y.