



Työturvallisuus-
keskus



Epäasiallisen käytöksen käsitleminen luottamuselimissä

-opas



Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -opas

Julkaisija: Työturvallisuuskeskuksen kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmä

Työryhmä:

Merja Hyvärinen, JHL ry

Anna-Mari Jaanu, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Sirpa Monola, Kirkon työmarkkinalaitos

Kaija Ojanperä, Työturvallisuuskeskus

Heidi Pekkarinen, Talentia ry

Minna Salli, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Ida Sulin, Suomen Kuntaliitto ry

Taitto ja kuvitus: Imagi Oy

Paino: TN Print

2. uudistettu painos 2025

ISBN 978-951-810-761-6 (nid.)

ISBN 978-951-810-762-3 (pdf)

Tuotenumero 202111

Sisällysuettelo

Johdanto	5
Oppaan tavoitteet	6
Jokainen on vastuussa	6
Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle!	7
Mitä tarkoittaa epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi?	7
Käyttäytymisen aste-erot	8
Epäasiallinen käytös ja ilmapiirin ongelmat kunnan toimielimissä	10
Epäasiallinen kohtelu luottamushenkilöiden välillä	10
Luottamushenkilön epäasiallinen käytös työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan . . .	11
Toimivalta asiassa kunnanhallituksella	12
Asian selvittäminen	12
Sovellettava lainsäädäntö.	13



Johdanto

Uuden valtuustokauden alussa on hyvä pysähtyä miettimään, millainen kuva kunnasta tai hyvinvointialueesta syntyy työnantajana ja asukkaiden hyvinvoinnin edistäjänä. Johtamis- ja päätöksentekokulttuurilla on suuri merkitys. Se vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen, työilmapiiriin, työn tuloksellisuuteen ja siihen, miten houkutteleva työnantaja kunta on. **Työhyvinvoinnista huolehtiminen on nyt tärkeämpää kuin koskaan, ja se on avain henkilöstön pitämiseen ja uusien osaajien houkuttelemiseen.**

Luottamushenkilöillä on tärkeä rooli myös työnantajan edustajina. Heidän esimerkillään ja toiminnallaan rakennetaan kunnan toimintakulttuuria. Käytös, viestintä ja tapa kohdata toiset vaikuttavat koko työyhteisöön. Jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi kunnioitavasti ja oikeudenmukaisesti – myös luottamustehtävissä. **Häirintä ja epäasiallinen kohtelu eivät kuulu työelämään, eivätkä luottamushenkilötoimintaan.**

Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä häirintää on henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy laissa mainittuun kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Rikoslaisissa rangaistavaksi säädetään muun muassa kiihottaminen kansanryhmää vastaan sekä seksuaalinen ahdistelu.

Työntekijän terveydelle haittaa ja vaaraa aiheuttava häirintä ja epäasiallinen kohtelu kielletään työturvallisuuslaissa. Laissa säädetään myös työnantajalle velvoite puuttua tällaiseen toimintaan. Työturvallisuuslaki ei kuitenkaan sovellu luottamustehtävää hoitaviin valtuutettuihin, mikäli heihin kohdistuu tässä tehtävässä häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Epäasiallinen kohtelu ei ole vain moraalinen ongelma – se on myös hyvinvointiriski.

Se voi vaarantaa terveyttä, heikentää työmotivaatiota ja vähentää työn tuottavuutta. Monissa kunnissa ja hyvinvointialueilla on sovittu eettisen toiminnan periaatteista, jotka näkyvät esimerkiksi henkilöstöstrategioissa, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa sekä koulutuskäytännöissä. Nollatoleranssi häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle on strateginen päätös, joka tarvitsee tuekseen selkeät ja yhteisesti sovitut toimintatavat. Ne koskevat kaikkia toimijoita – johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Yhteiset pelisäännöt helpottavat myös epäasiallisen kohtelun käsittelyä.

Toimintakulttuuri, jossa asioista sovitaan yhdessä ja jossa ongelmiin tartutaan rakentavasti, lisää luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Se on perusta, jolle voidaan rakentaa hyvinvoiva, vastuullinen ja vetovoimainen kunta tai hyvinvointialue. Se, mitä tässä oppaassa puhutaan kunnasta, soveltuu myös hyvinvointialueille.

Oppaan tavoitteet

Tämän oppaan tavoitteena on auttaa tunnistamaan häirintää ja epäasiallista kohtelua ja selkeyttää epäasialliseen kohteluun puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Lisäksi tavoitteena on:

- Kiinnittää huomio siihen, että arvostuksen kokemus, työrauha, henkinen turvallisuus ja fyysinen koskemattomuus ovat kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden perusoikeuksia
- Edistää ristiriitojen välitöntä, oikeudenmukaista ja tasapuolista selvittämistä
- Kiinnittää valtuuston ja kunnanhallituksen huomio omaan rooliinsa työnantajan edustajana
- Kuvata epäasiallisen kohtelun selvittämisen periaatteet luottamushenkilötoiminnassa
- Selkiyttää miten vastuut epäasiallisen kohtelun selvittämisessä eroavat
 - kun kyse on työnantajan työturvallisuusvastuusta
 - kun kyse on luottamushenkilötoiminnasta

Jokainen on vastuussa

Päätöksenteossa hyvän työskentelyilmapiirin luominen on jokaisen luottamushenkilön vastuulla. Luottamushenkilön pitää pystyä tekemään asiallisesti yhteistyötä toisten luottamushenkilöiden, kunnan tai hyvinvointialueen viranhaltijoiden sekä työntekijöiden kanssa. Asialliseen yhteistyöhön kuuluu toisten arvostava ja kunnioittava kohtelu. Jokainen voi käytöksellään vaikuttaa ilmapiiriin valtuustossa ja edistää omalla tekemisellään rakentavaa ja avointa keskustelukulttuuria.

Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluu se, että toisia ei keskeytetä, heille ei huudeta eikä heitä nolata. Hyvää käytöstä on kuunnella rauhassa toisen ihmisen mielipide, vaikka sitä ei itse kannattaisikaan. **Jokaisella luottamushenkilöllä on myös vastuu olla rakentava ja ratkaisukeskeinen.** Omaa käytöstä on hyvä havainnoida kriittisesti ja pyytää siitä palautetta. Myös anteeksipyyttämisen taitoa on hyvä jokaisen harjoitella.

Hyvä ilmapiiri ei synny itsestään, vaan sen eteen täytyy tehdä jatkuvasti työtä.

Päätöksenteossa mukana olevien on tärkeää näyttää hyvää esimerkkiä käyttäytymällä kaikissa tilanteissa hyvin ja osoittamalla ymmärrystä erilaisia näkökulmia kohtaan sekä kykenemällä ratkaisemaan ristiriitoja asiallisella tavalla. On tärkeää, että jokainen luottamushenkilö tunnistaa oman vastuunsa ilmapiirin ylläpitämisessä ja edistämisessä ja toimii kaikissa tilanteissa niin, että päätöksenteossa vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.



Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle!

Päätöksenteossa lähtökohtana on asiallinen, yhdenvertainen ja kunnioittava kohtelu ja käyttäytyminen.

Nollatoleranssi tarkoittaa, että epäasiallista käytöstä ei hyväksytä eikä suvaita.

Päätävissä elimissä tulee olla nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle. Epäasiallinen käytös on ongelma, jota ei hyväksytä kenenkään toimijan taholta ja johon pitää puuttua organisaation kaikilla tasoilla.

Mitä tarkoittaa epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi?

- Päätäjien ja johdon selkeä ilmaus siitä, että minkäänlaista epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai häirintää ei hyväksytä
- Epäasiallista kohtelua kokeva ottaa asian puheeksi
- Luottamushenkilö nostaa epäasiallisen kohtelun puheeksi ja puuttuu siihen sitä havaitessaan tai siitä kuullessaan
- Toimielimen puheenjohtaja/varapuheenjohtaja puuttuu tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä, jos havaitsee itse tai saa tiedon, että luottamushenkilö käyttäytyy epäasiallisesti.

Käyttäytymisen aste-erot

Luottamustehtävissä toimiminen edellyttää vastuullisuutta, hyvien tapojen noudattamista sekä kaikkien kunnioittavaa ja asiallista kohtelua. Asiallinen käytös tarkoittaa, että erimielisyydet ilmaistaan rakentavasti, suoraan ja ilman henkilökohtaisuuksia tai loukkaamista. Asiallinen viestintä, aktiivinen kuuntelu sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat avaintaitoja, jotka vahvistavat luottamusta ja luovat turvallisen ilmapiirin päätöksenteolle.

Käytös voi olla häiritsevää ja vastuutonta, vaikka se ei vielä olisikaan epäasiallista. Vastuuton käytös tarkoittaa toimintaa, joka heikentää työilmapiiriä, vaikeuttaa yhteistyötä ja vähentää muiden motivaatiota. Siihen on puututtava ajoissa, jotta siitä ei tule osa toimintakulttuuria.

Henkinen väkivalta, kuten haukkuminen, uhkailu, maalittaminen tai vähättely, ei ole koskaan hyväksyttävää. On muistettava, että loukkaava tai uhkaava käytös voi olla myös rikos. Tällaista käytöstä on esimerkiksi kunnianloukkaus tai yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen. Rikosasioissa voi olla yhteydessä poliisiin.

”Luottamustehtävä ei vapauta sinua vastuustasi, vaan vastaat omista sanoistasi ja teoistasi. Luottamushenkilönä olet mukana yhteisten asioiden hoitamisessa. Toimiva yhteistyö rakentuu yhteisesti sovittujen pelisääntöjen ja keskinäisen arvostuksen varaan.”

Linkit työturvallisuuskeskuksen sivuille:

- <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/>
- <https://ttk.fi/julkaisu/somehairinta-ja-maalittaminen-tyossa/>

HYVÄ KÄYTÖS	VASTUUTON KÄYTÖS	EPÄASIALLINEN KÄYTÖS
• Tervehdin, kiitän, pyydän anteeksi • Kuuntelen muita ja osoitan kiinnostusta heidän ajatuksilleen • Puhun kaikille arvostavasti ja siististi • Pidän keskustelun asiassa, en henkilöissä • Toimin yhteisten sääntöjen mukaan • Some-käyttäytyminen on asiallista • Osallistun rakentavasti ja annan palautetta kunnioittavasti • Annan muille tilaa ja kunnioitan heidän rajojaan	• Puhun päälle tai keskeytän toistuvasti • Ohitan muiden puheenvuorot tai vähättelen niitä • Käytän piikittlevää tai sarkastista sävyä • Vältän vastuuta tai lipsun työroolista • Rikon sovittuja pelisääntöjä satunnaisesti • Julkaisen kärkkäitä kommentteja tai provosoin • Käytän palautetta piikkiä • Olen dominoiva ja vaadin erityiskohtelua	• Huudan, nimittelen ja hyökkään henkilökohtaisesti • Jätän tietoisesti tiedonkulun ulkopuolelle, eristän toisia • Solvaan, huudan tai esitän loukkaavia kommentteja • Mustamaalaan, levitän perättömiä juoruja • Toimin tarkoituksella jatkuvasti sääntöjen vastaisesti • Maalitan, panettelen tai häiriköin somessa • Nöyryytän, mitätöin tai esitän valheellisia syytöksiä • Rikon toisen henkilökohtaisia rajoja tai käyttäydyn uhkaavasti • Harjoitan henkistä väkivaltaa: haukun toistuvasti ihmisiä, alistan, uhkailen, maalitan tai kohtelen toista jatkuvasti arvottomasti

Epäasiallinen käytös ja ilmapiirin ongelmat kunnan toimielimissä

Poliittisten toimielinten toiminnassa voi esiintyä poliittisia kiistoja, luottamushenkilöiden välisiä erimielisyyksiä ja yksittäisen henkilön huonoa käytöstä. Luottamushenkilöiden väliseen epäasialliseen kohteluun on aina puututtava, vaikka kyse ei näissä tilanteissa olekaan työsuojelusiasta.

Kunkin toimielimen puheenjohtajalla on erityinen vastuu ja velvollisuus huolehtia toimielimen toimintaedellytyksistä. Kokoustilanteissa puheenjohtajalla on vastuu siitä, että kokousrauha ja kunnioittava ilmapiiri säilyy. Luottamushenkilöillä on velvollisuus toimia arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla. (Kuntalaki 69.2 §, 102 §, laki hyvinvointialueesta 74.2 §, 107 §.)

Yleisellä tasolla puheenjohtajistolla on aina ensisijainen vastuu toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa. Työrauha varmistetaan kunnan hallintosäännössä sovittujen kokouskäytänteiden avulla. Joissakin kunnissa käytössä on hallintosäännön määräysten lisäksi sisäisesti hyväksytyt eettiset toimintaperiaatteet tai turvallisen tilan periaatteet.

Silloinkin kun luottamushenkilöiden mielipiteet poikkeavat toisistaan ja tunteet saattavat kuumentua, on pystyttävä käyttäytymään asiallisesti. Kunnassa on tärkeää edistää avointa keskustelukulttuuria, jossa vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja sopimaan yhdessä. Tällaisissa tilanteissa myös ilmapiiristä ja ongelmista voidaan keskustella rakentavasti.

Epäasiallinen kohtelu luottamushenkilöiden välillä

Jos luottamushenkilö kokee joutuneensa epäasiallisen käytöksen kohteeksi toimielinten toiminnassa, hänen tulee ottaa asia heti puheeksi toimielimen puheenjohtajan ja epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön kanssa. Mikäli puheenjohtaja havaitsee epäasiallista käytöstä, on hänen puututtava siihen oma-aloitteisesti.



Toimielimen puheenjohtajiston rooliin kuuluu jatkaa selvittelyä tilanteen ratkaisemiseksi sekä saattaa asia kyseisen valtuustoryhmän puheenjohtajan tietoon. Mikäli luottamushenkilö ei voi turvautua toimielimen puheenjohtajan apuun, hän voi olla suoraan yhteydessä joko varapuheenjohtajaan tai valtuuston puheenjohtajistoon. Tarvittaessa valtuustoryhmien puheenjohtajien kesken on mahdollista sopia jatkotoimenpiteistä.



Luottamushenkilöiden välinen tilanne voi johtaa myös rikosoikeudelliseen prosessiin. Epäasiallinen kohtelu itsessään ei ole rikos, mutta esitutkinta on aloitettu esimerkiksi kunnianloukkauksesta, häirinnästä tai jopa pahoinpitelystä.

Ellei tilanne ratkea poliittisin selvittelyin kunnassa, sovellettavaksi voi tulla kuntalain 85 §:n mukainen prosessi virheellisestä menettelystä luottamustoimessa. Siitä löytyy tietoa Kuntaliiton oppaasta *Luottamushenkilön virheellinen ja rikollinen menettely ja sen seuraukset*:

<https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2018/1932-luottamushenkilön-virheellinen-ja-rikollinen-menettely-ja-sen-seuraukset>

Kuntaliiton verkkosivuilla ohjeistetaan tarkemmin epäasiallisesta käytöksestä johtuvan prosessin etenemisestä kunnan sisällä: [Luottamushenkilöt | Kuntaliitto.fi](https://www.kuntaliitto.fi/luottamushenkilöt). Kunnan viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden käytössä on myös Kuntaliiton neuvontapalvelut, josta voi kysyä tukea myös nyt esillä olevien tilanteiden selvittämiseen: <https://www.kuntaliitto.fi/neuvontapyynto>

Luottamushenkilön epäasiallinen käytös työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan

Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajaa toimimaan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen tilanteissa. Säännöksen mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi käytettävissään olevin keinoin, kun hän saa tiedon työntekijään kohdistuvasta tämän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.

Kuntalaki velvoittaa luottamushenkilöitä käyttäytymään luottamustoimessaan arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla. Tämä koskee myös käyttäytymistä työntekijöitä ja viranhaltijoita kohtaan. Kunnalla on työnantajana velvoite ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon siitä, että luottamushenkilö kohdistaa työntekijään tai viranhaltijaan terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä.



Toimivalta kunnanhallituksella

Kuntalain 38 §:n 2 momentin mukaan kunnanhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta (laki hyvinvointialueesta 42.2 §). Kuntalain 39 § 4 kohdan mukaan kunnanhallituksen tehtävänä on edustaa kuntaa työnantajana sekä vastata kunnan henkilöstöpolitiikasta. Kunnanhallitus käyttää kunnassa ylintä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa (laki hyvinvointialueesta 43 § 4 kohta).

Organisaatiossa on yleensä sovittu toimintamalli epäasiallisen käyttäytymisen selvittämiseen. Organisaation sisäinen toimintamalli ei kuitenkaan sellaisenaan vastuiden osalta sovellu tilanteisiin, joissa työntekijä tai viranhaltija kokee häirintää tai epäasiallista käytöstä luottamushenkilön taholta.

Esihenkilöllä tai ylimmillä viranhaltijoilla ei ole toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan. Heidän vastuunsa asiassa rajoittuu tiedon viemiseen ylemmälle taholle. Viime kädessä organisaation ylin viranhaltija saattaa asian hallituksen puheenjohtajan tietoon. Kunnanhallituksella on asiasta tiedon saatuaan toimivalta ja työturvallisuuslain mukainen velvollisuus ryhtyä selvittämään asiaa työnantajan edustajana sekä mahdollisen työturvallisuuslain vastaisen häirinnän tai epäasiallisen käytöksen poistamiseen.

Asian selvittäminen

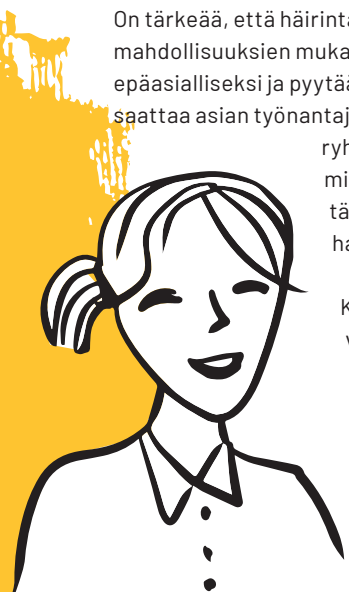
On tärkeää, että häirintää tai epäasiallista käytöstä kokenut työntekijä tai viranhaltija mahdollisuuksien mukaan kertoo luottamushenkilölle, että kokee tämän käytöksen epäasialliseksi ja pyytää tätä lopettamaan. Mikäli epäasiallinen käytös jatkuu, henkilö voi saattaa asian työnantajan tietoon, jolloin kunnanhallituksella on viime kädessä vastuu ryhtyä asian selvittämiseen. Mikäli organisaatiossa on sovittu toimintamalli näihin tilanteisiin, toimitaan tämän mallin mukaisesti. Mikäli toimintamallia ei ole, kunnanhallitus päättää, miten asia selvitetään ja miten siinä edetään.

Kunnanhallituksen on selvitettävä, onko työturvallisuuslain 28 §:n vastaista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtunut. Kunnanhallituksen on hankittava tarvittavat tiedot asian perustelluksi ratkaisemiseksi ja arvioitava jatkotoimenpiteiden tarve. Kunnanhallituksen on hyvä nimetä henkilö / henkilöt (selvitystyöryhmä) valmistelevaan asia kunnanhallituksen käsiteltäväksi. Olennaista on selvittää asia puolueettomasti kuullen kaikkia osapuolia.

Puuttuminen luottamushenkilön epäasialliseen toimintaan määräytyy kuntalain nojalla. Mikäli kunnanhallitus on ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen johdosta, erityistä huomiota on kiinnitettävä tehtyjen toimenpiteiden riittävyyden arviointiin ja seurantaan.

Sovellettava lainsäädäntö

- [Työturvallisuuslaki 738/2002](#)
- [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)
- [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)
- [Kuntalaki 410/2015](#)
- [Laki hyvinvointialueesta 611/2021](#)
- [Rikoslaki 39-001/1889](#)



YHTEISTYÖ,
KUNNIOITUS,



KESKINÄINEN
ARVOSTUS

Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -opas

Hyvät tavat kuuluvat kaikille ja myös politiikkaan, päätöksen tekoon ja työelämään. Hyvä käytös lähtee aina toisten ihmisten kunnioittamisesta. Hyvät tavat, kohtelias käytös, toimiva vuorovaikutus ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat myös jokaisen kunnanvaltuutetun taitoja.

Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -opas auttaa tunnistamaan epäasiallista kohtelua ja selkeyttää epäasialliseen kohteluun puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Työturvallisuuskeskuksen kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmä on kunta-alan toimijoiden yhteistyöelin, joka edistää työturvallisuutta, työsuojeluyhteistyötä ja työelämän kehittämistyötä alan työpaikoilla. Ryhmä keskittyy asioihin, jotka koskettavat kunta-alaa ja kirkon alaa laajasti.

