

Epäasiallisen kohtelun hallintaohje

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 15
83/01.00.00/2024

Työsuojelupäällikkö: Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 28 §) velvoittaa työnantajaa toimimaan saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa, käyttäytymistä tai kiusaamista. Se voi ilmetä monella tavalla - tekona tai laiminlyöntinä, sanoina, ilmeinä tai eleinä. Se on toistuvaa, pitkäkestoista ja systemaattista epäasiallista kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Joskus myös vakava yksittäinen teko voi olla epäasiallista kohtelua. Työnantajan on tällaisesta toiminnasta tiedon saatuaan ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

Nurmeksien kaupungilla epäasiallisen kohtelun tilanteet selvitetään ottamalla ne puheeksi asianosaisten kesken. Ensisijaisesti tilanteet pyritään ratkaisemaan osapuolten keskinäisessä keskustelussa. Mikäli ratkaisua ei saada, asia viedään esihenkilön tietoon (WPro - ilmoitus), josta käynnistyy kaksivaiheinen käsittelyprosessi. Käsittelyssä lähiesihenkilö ja tämän esihenkilö (päällikkö) yhdessä käyvät keskustelut osapuolten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhdessä. Tavoitteena on ratkaisun löytäminen tilanteeseen ja sovinnon saavuttaminen. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu vielä käsittelyprosessin päätyttyä, asia siirtyy toimialajohtajan selvitettäväksi.

Työsuojelupäällikkö: Yhteistyötoimikunta käy keskustelun epäasiallisen kohtelun hallintaohjeesta ja merkitsee asian tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta esittää henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi liitteenä olevan epäasiallisen kohtelun hallintaohjeen.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.