



Työturvallisuus-  
keskus



**Epäasiallisen  
käytöksen  
käsitleminen  
luottamuselimissä**  
**-opas**



#KUNTAVAALIT2021  
#AIKUISTENOIKEESTI

## **Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä –opas**

Julkaisija: Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä

Työryhmä:

Merja Hyvärinen, JHL ry

Asta Koivikko, Työturvallisuuskeskus

Mikko Kuivalainen, Työturvallisuuskeskus

Anna Kukka, KT Kuntatyöntajat

Eija Ovaskainen, Espoon kaupunki

Marjo Varsa, Talentia

Taitto ja kuvitus: Imagi Oy

Paino: TN Print

1. painos 2021

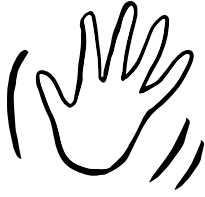
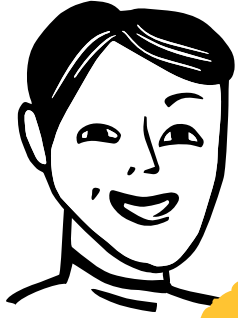
ISBN 978-951-810-761-6 (nid.)

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

Tuotenumero 202111

## Sisällysluettelo

Johdanto . . . . .	5
Oppaan tavoitteet . . . . .	6
<b>1. Luottamuselimen rooli työnantajan edustajana . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>2. Kunnanhallituksen vastuu . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>3. Epäasiallisen kohtelun selvittäminen luottamuselimestä . . . . .</b>	<b>7</b>
3.1 Aktiivinen ja varhainen puuttuminen tärkeää . . . . .	8
3.2 Selvittämisprosessi . . . . .	9
<b>4. Jokainen on vastuussa . . . . .</b>	<b>10</b>
<b>5. Luottamuksellisuus ja yksityisyydensuoja . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>6. Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle! . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>7. Käyttäytymisen aste-erot . . . . .</b>	<b>12</b>
7.1 Hyvä käytös ja ammatillinen työkäyttäytyminen . . . . .	12
7.2 Vastuuton käyttäytyminen . . . . .	14
7.3 Epäasiallinen kohtelu . . . . .	15
7.4 Häirintä ja henkinen väkivalta . . . . .	17
7.5 Mikä ei ole häirintää? . . . . .	17
Lopuksi . . . . .	18



HYVÄ  
TOIMINTAKULTTUURI  
EDISTÄÄ  
TYÖHYVINVOINTIA



## Johdanto

Uuden valtuustokauden käynnistyessä on syytä pysähtyä miettimään, millainen mielikuva kunnasta työnantajana tai kuntalaisten hyvinvoinnin edistäjänä välittyy sen johtamis- ja päätöksentekokulttuurin kautta. Toimintakulttuurilla on suora vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, suorituskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen.

Työmarkkinoita leimaa alati lisääntyvä kilpailu osaavasta työvoimasta. Toimintakulttuuri on ratkaisevassa osassa siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten työvoiman saatavuuteen. Toisaalta jo nykyisen henkilöstön työkykyisyydestä huolehtiminen on entistä tärkeämpää.

Tästä syystä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä haluaa kiinnittää uusien valtuustojen huomiota rooliinsa työnantajan edustajana sekä siitä seuraaviin vastuisiin.

Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu kielletään työturvallisuuslaissa, jota ei suoranaisesti sovelleta luottamustehtäviä hoitaviin henkilöihin, jos heihin kohdistetaan epäasiallista kohtelua ja häirintää. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä häirintää on henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Rikoslaisissa säädetään rangaistavaksi muun muassa kiihottaminen kansanryhmää vastaan sekä seksuaalinen ahdistelu.



**Epäasiallinen kohtelu on hyvinvointiriski, joka vaarantaa terveyttä, vähentää työn tuottavuutta ja aiheuttaa työnantajalle kustannuksia esimerkiksi työkyvyttömyydestä johtuen.**

Useissa kunnissa on sovittu eettisen toiminnan periaatteista. Kunnan eettinen arvo-pohja näkyy sen strategisissa asiakirjoissa ja päätöksissä kuten henkilöstöstrategiassa, tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja koulutus suunnitelmissa. **Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle on strateginen päätös.** Nollatoleranssia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Yhteisesti sovitut toimintatavat helpottavat epäasiallisen kohtelun käsittelyä eri tasoilla.

**Toimintakulttuuri, jossa edistetään asioiden puheeksi ottamista, sopimista ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin, rakentaa keskinäistä luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.**



Tässä oppaassa on kuvattu luottamushenkilöiden roolia työnantajan edustajana ja siihen liittyvää työsuojeluvastuuta sekä koottu luottamushenkilötoiminnassa esiintyvän epäasiallisen kohtelun käsittelyn periaatteita. Oppaan laadinnassa on hyödynnetty myös jo olemassa olevia kuntien omia ohjeistuksia, kuten Espoon ja Lahden kaupunkien ohjeita.

## Oppaan tavoitteet

Tämän oppaan tavoitteena on auttaa tunnistamaan 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 oikeudenmukaista ja tasapuolista selvittämistä
- Selkiyttää, mikä on epäasiallista kohtelua tai häiritä
- Kiinnittää valtuustojen ja hallitusten huomio omaan rooliinsa työnantajan edustajana (Työturvallisuuslaki)
- Kuvata epäasiallisen kohtelun selvittämisen periaatteet luottamushenkilötoiminnassa (Kuntalaki)
- Selkiyttää eroja epäasiallisen kohtelun selvittämisen prosesseissa työturvallisuuslain perusteella työnantajan huolehtimisvelvollisuuden piiriin kuuluvassa tilanteessa sekä kuntalain perusteella luottamushenkilötoiminnassa

## 1 Luottamuselimen rooli työnantajan edustajana

**Kuntalain 102 § mahdollistaa puuttumisen luottamushenkilön sopimattomaan kokouskäyttäytymiseen. Säännöksen mukaan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia kokoukseen osallistuvien asianmukaisesta käytöksestä ja tarvittaessa pyytää häiritsevästi käyttäytyvää henkilöä poistumaan kokouksesta. Epäjärjestyksen syntyessä puheenjohtajan on keskeytettävä tai lopetettava kokous.**

Kunnanhallitus on toimintavelvollinen puuttumaan ja selvittämään luottamushenkilön epäasiallista käytöstä ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen käytöksen loppumiseksi. Jos luottamushenkilön epäasiallinen kohtelu kohdistuu johtavaan viranhaltijaan, työnantajaa asian selvittämisessä edustavat kunnanhallituksen

nimeämät henkilöt, esimerkiksi puheenjohtaja, puheenjohtajisto tai muu kunnanhallituksen valtuuttama työryhmä. Kunnanhallituksen puheenjohtaja tai valitut kunnanhallituksen edustajat valmistelevat asian kunnanhallituksen käsiteltäväksi.

Kunnalla on työnantajana velvollisuus puuttua työntekijöiden ja viranhaltijoiden väliseen epäasialliseen kohteluun. Työyhteisön sisäisten ristiriita-tilanteiden käsittelemistä varten on kuntaorganisaatioissa omat yhteisesti sovitut menettelytapaohjeet, joiden mukaisesti asiaa selvitetään epäasiallisesti käyttäytyvän viranhaltijan tai työntekijän osalta.



Työturvallisuus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait velvoittavat kuntaa työnantajana puuttumaan myös luottamushenkilön epäasialliseen kohteluun työntekijää kohtaan. Toimivaltaisella työnantajan edustajalla on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun tilanteessa, jossa epäasialliseen kohteluun työntekijää kohtaan syöllistyy luottamushenkilönä toimiva kunnanvaltuutettu.

## 2 Kunnanhallituksen vastuu

Kunnassa työnantajan edustajia ovat kunnanhallitus ja valtuusto sekä ne muut henkilöt ja tahot, jotka hallintosäännössä tai muissa kunnan johtosäännöissä on asetettu työnantajan edustajan asemaan. **Kunnanhallitus käyttää ylintä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa kunnassa ja ainoastaan kunnanhallituksella on toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen.**

Kunnanhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen, vaan asia saatetaan kunnanjohtajan kautta kunnanhallituksen tietoon.

Kunnanhallituksella on toimintavelvollisuus selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi myös kunnanjohtajan tai johtoryhmän osalta. Kunnanhallituksen puheenjohtaja tai kunnanhallituksen valtuuttama työryhmä valmistelee asian kunnanhallituksen käsiteltäväksi. On hyvä huomata, että yksittäisellä valtuutetulla ei ole omaa roolia kunnan henkilöstöhallinnossa, vaan hän toimii aina toimielimen jäsenenä sen päätösten mukaisesti.

## 3 Epäasiallisen kohtelun selvittäminen luottamuselimessä

Jos kunnanvaltuuston puheenjohtajisto tai kuka tahansa valtuuston jäsen havaitsee merkkejä epäasiallisesta kohtelusta tai joku valtuuston jäsen itse ottaa esille omaa tai toisten terveyttä ja turvallisuutta vaarantavan asian, puheenjohtajiston on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta epäasiallinen kohtelu loppuu.

Jokaisen yksittäisen kunnanvaltuutetun on vältettävä sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka voi aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Jokaisen häirintää tai epäasiallista käytöstä havaitsevan velvollisuus on myös puuttua siihen esimerkiksi käskemällä häiritsijää lopettamaan epäasiallisen käyttäytymisensä ja toteamalla, ettei tämän käytös ole hyväksyttävää. Asia tulee myös saattaa puheenjohtajiston tietoon.

### 3.1 Aktiivinen ja varhainen puuttuminen tärkeää

Epäasiallisen kohtelun tilanteisiin on tärkeää puuttua välittömästi. Jo pelkkä epäily epäasiallisesta tai vastuuttomasta käytöksestä oikeuttaa ottamaan asian puheeksi.

Kunkin työryhmän, toimielimen sekä valtuustoryhmän puheenjohtajistolla on erityinen vastuu ja velvollisuus toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa. Työrauha varmistetaan yhdessä sovittujen kokouskäytänteiden avulla. **Kokouksissa puheenjohtaja huolehtii siitä, että kaikki osalliset tulevat kuulluiksi ja huomioonotetuiksi ja siitä, ettei ketään kohdella asiattomasti.** Silloinkin, kun luottamushenkilöiden mielialat poikkeavat toisistaan suuresti ja tunteet saattavat kuumentua, on pystyttävä käyttäytymään ammatillisesti.

Puheenjohtaja on velvollinen puuttumaan kokoustilanteissa myös epäasialliseen kohteluun viranhaltijoita kohtaan. Esimerkiksi, jos asian esittelijänä toimivalle viranhaltijalle esitetään väheksyviä, ammatittaitoa tai osaamista vähätteleviä kommentteja, on tällaiseen menettelyyn välittömästi puututtava.



Puheenjohtajisto tulee kouluttaa työrauhaa uhkaavien tilanteiden hallintaan muun perehdytyksen ohella. Toimielinten aloittaessa toimikautensa, ja toimikauden aikana, puheenjohtajiston velvollisuus on muistuttaa toimielimen jäseniä oman kunnan/ kaupungin eettisistä periaatteista, arvoista ja muista työskentelyrauhaa edistävästä käytännestä.



Aktiivisen puuttumisen prosessi käynnistyy yleensä silloin, kun jonkin konfliktin todetaan haittaavan luottamushenkilöiden tai toimielimen toimintaa merkittäväällä tavalla. Aloitteen sovitteluprosessin käynnistämisestä voi tehdä konfliktin osapuoli, kollega tai valtuustoryhmä.

Sovitteluprosessin avulla pyritään keskustellen ja kuunnellen löytämään kaikkia konfliktin osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Asiat, joihin osapuolet ovat valmiit sitoutumaan tilanteen paranemiseksi, kirjataan yhteiseen sopimukseen/pöytäkirjaan. Sovittujen asioiden toteutumista myös seurataan ja tarvittaessa sovittelua jatketaan.

## 3.2 Selvittämisprosessi

### Epäasiallista käytöstä kokenut huomauttaa käytöksestä

On tärkeää edistää sellaista avointa keskustelukulttuuria, jossa vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja sopimaan yhdessä.

Mikäli luottamushenkilö kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi, hänen tulisi ottaa asia heti puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja kertoa, minkä tämän toiminnassa luottamushenkilö on kokenut epäasiallisena ja pyytää häntä lopettamaan huono käyttäytyminen. Epäasiallista kohtelua kokenut voi ottaa tilanteeseen tukihenkilön tuekseen.

Epäasiallisen käytöksen tilanne ja yhteinen käsittely kannattaa kirjata muistiin myöhemmää käsittelyä varten: mitä tapahtui, milloin, miten tilanne koettiin ja keitä tilanteessa oli läsnä. Kirjaaminen auttaa hahmottamaan tilanteen jatkuvuuden ja on hyödyksi, kun asiaa mahdollisesti vielä myöhemmin selvitetään.

### Toimielimen puheenjohtajisto puuttuu asiaan

Toimielimen puheenjohtajisto keskustelee tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. Tarvittaessa epäasiallisesti käyttäytyneelle annetaan suullinen tai kirjallinen huomautus ja kehoitus noudattaa kaupungin/kunnan eettisiä periaatteita.

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu tai muutoin vaatii välitöntä puuttumista ja asianosaiset ovat saman toimielimen jäseniä, epäasiallista kohtelua kokenut ilmoittaa asiasta toimielimen puheenjohtajistolle, joka informoi luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajatoimikuntaa sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön valtuustoryhmän puheenjohtajaa.

Tarvittaessa toimielin voi kokoontua erilliseen tilaisuuteen keskustelemaan toimielimen työskentelyperiaatteista.

## Tilanteen käsittely kaupunginvaltuuston ja valtuustoryhmän puheenjohtajiston kanssa

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu edelleen tai asianosaiset ovat eri toimielimen jäseniä, epäasiallista käytöstä kokenut ja/tai toimielimen puheenjohtaja ilmoittaa asia- ta luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajistolle sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön valtuustoryhmän puheenjohtajalle.

Valtuuston puheenjohtaja pyytää selvityksen kaikilta osallisilta kirjallisena ja/tai suullisesti. Selvitykset käsitellään kaupunginvaltuuston puheenjohtajan johdolla mahdollisimman pian.

Valtuuston on hyvä yhteisesti sopia määräajat asioiden käsittelylle ja selvitysten läpikäymiselle sekä siitä, miten ratkaisu kirjataan ja annetaan osapuolille tiedoksi. On myös tärkeää sopia seurantalaverin järjestämisestä tietyn määräajan kuluttua.

### Keinot tilanteen ratkaisemiseen

Puheenjohtajiston tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria. Epäasiallinen kohtelu on saatava loppumaan. Valtuustolla on käytettävissään esimerkiksi seuraavia keinoja:

1. keskustelut tasapuolisella kokoonpanolla
2. suullinen huomautus
3. kirjallinen huomautus
4. erottaminen valtuustoryhmästä valtuustoryhmän sääntöjen mukaisesti
5. kuntalain ja muun lainsäädännön mahdollistamat keinot

Kunnanhallituksen on erityisesti syytä kiinnittää huomiota tehtyjen toimenpiteiden riittävyyden arviointiin ja seurantaan. Sama vastuu on työnantajalla epäasiallisen kohtelun käsittelyssä.

## 4 Jokainen on vastuussa

**Kunnallisessa päätöksenteossa hyvän työskentelyilmapiirin luominen on jokaisen luottamushenkilön vastuulla,** sillä kukin vastaa ensisijaisesti omasta toiminnastaan. Jokainen luottamushenkilö toimii yhteistyössä muiden kanssa sekä itseään että toisia arvostaen ja kunnioittaen.

Vuorovaikutustaitoihin kuuluvat keskustelutaidot, jolloin toisia ei keskeytetä, heille ei huudeta eikä heitä nolata. Kuuntelemisen taitoihin kuuluu taito kuunnella rauhassa toisen ihmisen mielipide, vaikka sitä ei itse kannattaisikaan.

Jokaisella luottamushenkilöllä on myös vastuu olla rakentava ja ratkaisukeskeinen. On hyvä havainnoida omaa toimintaansa kriittisesti ja myös pyytää omasta toiminnastaan palautetta kollegoilta.

## 5 Luottamuksellisuus ja yksityisyydensuoja

Epäasiallisen käyttäytymisen selvittämisessä on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että asianosaisten yksityisyyden suoja ja luottamuksellisuus säilyvät (esimerkiksi asiakirjajulkisuus). Asian käsittely on päätöksentekovaiheeseen saakka ei-julkista. Lisäksi asian käsittelyyn liittyvät liitteet, kuten työsuojeiluilmotus tai sen vastine, ovat salassa pidettäviä asiakirjoja.

Julkisuuslaissa määritellyt viranomaiset tai sen lukuun toimivat henkilöt eivät saa paljastaa salassa pidettäviä tietoja sivullisille, toisin sanoen kenellekään, jolla ei ole laissa säädettyä tiedonsaantioikeutta. Viranomaistoiminnan yhteydessä saatuja salassa pidettäviä tietoja ei saa käyttää omaksi taikka toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.

***Laissa säädetyn tai viranomaisen määräämän salassapitovelvollisuuden rikkoja syyllistyy salassapitorikokseen, mikäli teko ei ole rangaistavissa virkasalaisuuden rikkomisena tai sen tuottamuksellisena muotona.***

Salassapitorikoksena rangaistavia tekoja ovat salassa pidettävän seikan paljastaminen, josta tekijä on asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan saanut tiedon, sekä tällaisen salaisuuden käyttö omaksi tai toisen hyödyksi.

Salassapitorikokseen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (RL 38:1 §, RL 40:5 §)

## 6 Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle!

Kunnallisessa päätöksenteossa lähtökohtana on asiallinen, tasa-arvoinen ja kunnioittava kohtelu ja käyttäytyminen.

**Nollatoleranssilla tarkoitetaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa epäasiallista käytöstä ei hyväksytä eikä suvaita.**

Kunnan päättävissä elimissä tulee olla nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle. Epäasiallinen käytös on ongelma, johon pitää ja voidaan puuttua organisaation kaikilla tasoilla. Sitä ei hyväksytä kenenkään toimijan taholta ja siihen puututaan aina.



## Mitä tarkoittaa epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi?

- Minkäänlaista epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai häirintää ei hyväksytä
- Epäasiallista kohtelua kokeva ottaa asian puheeksi
- Myös jokainen 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 epäasiallisesta käytöksestä.

## 7 Käyttäytymisen aste-erot

### 7.1 Hyvä käytös ja ammatillinen työkäyttäytyminen

Hyvän ammatillisen käytöksen tulee olla kunnanvaltuutettujen toiminnan lähtökohta. Kunnanvaltuutettujen on valtuustotyössä toimittava työroolissa, johon kohdistuu tietynlaiset odotukset: käyttäydytään hyvien tapojen mukaisesti, kohdellaan kaikkia arvostavasti ja tehdään yhteistyötä asiallisesti kaikkien kanssa – niin muiden kunnanvaltuuston jäsenten kuin kunnan virkamiesten ja työntekijöiden kanssa.

**Ammatillinen käyttäytyminen on sivistynyttä, arvostavaa ja ystävällistä käyttäytymistä** silloinkin, kun mielipiteet ja poliittiset näkemykset poikkeavat toisistaan. Ammatilliseen työkäyttäytymiseen kuuluu taito kommunikoida, argumentoida ja neuvotella asiallisesti ja rakentavasti, taito toimia sosiaalisissa tilanteissa fiksusti ja muita loukkaamatta. **Se, että asiat sanotaan suoraan ei tarkoita, että ne voidaan sanoa epäkohteliaasti ja toisia haukkuen.** Ammatillisuuteen kuuluu myös kyky niin antaa kuin vastaanottaa palautetta.

Nämä taidot rakentavat luottamusta ja mahdollistavat hyvän vuorovaikutuksen. Luottamuksellisessa ja turvallaisessa ilmapiirissä pystytään ratkomaan asioita luovasti, mikä on välttämätöntä demokratian ja kunnan kehittymisen kannalta.



## Hyvää käytöstä

---

- Käyttäydyn hyvin ja kohteliaasti
- Tervehdin, kiitän, pyydän anteeksi, en keskeytä
- Selvitän ristiriidat asiallisesti ja suoraan asianosaisten kanssa, en sosiaalisessa mediassa tai lehtien palstoilla
- Sometan sivistyneesti
- Esitän asiat rakentavasti
- En nimittele, uhkaile, hauku tai vähättele ketään
- Puhun siististi ja vastaan asiallisesti
- En personoi asioita
- Puhun kaikille arvostavasti
- Osoitan kiinnostusta muiden ajatuksille ja mielipiteille
- Pyrin ymmärtämään muiden näkemyksiä
- Pyrin lisäämään avointa vuorovaikutusta
- Kuuntelen toisia
- Kohtelen muita kunnioittavasti
- Kohtelen kaikkia tasavertaisina
- En käytä loukkaavia nimityksiä kenestäkään
- En puhu päälle tai keskeytä toisten puheenvuoroja, en huuda muille
- Annan muille tilaa esittää omat mielipiteensä
- Noudatan salassapitovelvollisuutta



## 7.2 Vastuuton käyttäytyminen

Käyttäytyminen voi olla vastuutonta, vaikka se ei varsinaisesti ole epäasiallista käyttäytymistä.

Vastuuttomalla työkäyttäytymisellä tarkoitetaan Työterveyslaitoksen mukaan kaikkea sellaista käyttäytymistä työyhteisössä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielihapaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä mutta ei täytä varsinaisen epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä.

Vastuuttoman työkäyttäytymisen kohde voi vaihtua tai se voi kohdistua kaikkiin yhtä lailla (esimerkiksi mekastaminen yhteisissä tiloissa, tavaroiden piilottelu). Häiriökäyttäytyminen voi olla lievää, satunnaista tai kertaluonteista. Asiaton käytös voi myös olla piilotettua ja epäsuoraa.



## Vastuutonta käytöstä

---

- Ylitän valtuuteni
- Käyttäydyn omavaltaisesti
- Komentelen muita
- Käytän asiatonta kieltä ja lähetän aggressiivisia viestejä
- Syyttelen muita työyhteisön jäseniä aiheettomasti
- Kyseenalaistan muiden osaamista ja työtä
- Lipsun työroolistani
- Järjestän dramaattisia tunteenpurkauksia
- Haukun ja panettelen muita
- Lyön laimin velvollisuuksiani ja käyttäydyn vastuuttomasti
- Järjestän jäyniä
- Jätän noudattamatta yhteisiä työtä ja yhteisössä toimimista koskevia sopimuksia ja pelisääntöjä
- Vaadin ja otan erikoisoikeuksia
- Osoitan mieltä eri tavoin

Vastuuton työkäyttäytyminen ei kuulu kunnalliseen päätöksentekoon ja se on otettava puheeksi yhtä lailla kuin epäasiallinen käyttäytyminen.

### 7.3 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä. Se voi ilmetä monilla eri tavoilla ja sen kohteeksi voivat joutua niin kunnan työntekijät ja virkamiehet, esihenkilöt kuin toiset kunnanvaltuutetut. Epäasialliseen kohteluun voi syllistyä kuka tahansa yhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

## Epäasiallista käytöstä

---

- Esitän loukkaavia kommentteja, myös halventavia ilmeitä ja eleitä
- Ohitan muiden mielipiteet ja jätän ne huomioimatta
- Eristän sosiaalisesti, en puhu, en kuuntele, kohtelen kuin ilmaa, jätän tiedonkulun ulkopuolelle
- Levitän perättömiä juttuja ja juoruja
- Harrastan mustamaalaamista
- Nöyryytän, pilkkaan ja saatan naurunalaiseksi
- Annan kohtuuttomia aikatauluja ja vaadin kohtuutonta työmäärää
- Vähättelen toisen työtä ja osaamista muun muassa vaatimalla kerta toisensa jälkeen perusteetta työn uudelleen tekemistä
- Mollaan julkisesti muun muassa kommentoimalla epäasiallisesti sosiaalisessa mediassa
- Huudan, solvaan ja haukun
- Mitätöin, arvostelen aiheettomasti ja esitän vääriä syytöksiä, kuten aiheettomalla kiusaamissytyksellä
- Käyttäydyn uhkaavasti
- Rikon toisen henkilön henkilökohtaista koskemattomuutta ja rikon rajoja
- Häiritsen sukupuolisesti, seksuaalisesti tai rasistisesti (esimerkiksi sukupuolisesti tai seksuaalisesti tunkeilevilla ilmeillä ja eleillä, härskeillä ja rasistisilla puheilla, jaan härskejä tai rasistisia kuvia, kerron kaksimielisiä, seksistisiä ja rasistisia vitsejä)





## 7.4 Häirintä ja henkinen väkivalta

Häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi katsotaan sellainen edellä kuvattu toiminta tai käytös työssä, joka jatkuessaan on omiaan aiheuttamaan työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle haittaa tai vaaraa. Kyse on objektiivisesti arvioituna vakavasta terveydellisestä riskistä. Toiminnan on oltava myös tarkoituksellista ja toistuvaa sekä melko pitkään jatkunutta.

Rikoslain mukaan pahoinpitelyä on se, että vahingoitetaan toisen terveyttä, aiheutetaan toiselle kipua tai saatetaan toinen tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan. Psykkisen vamman aiheuttamaa pahoinpitelyä voi esiintyä esimerkiksi työpaikkakiusaamisen yhteydessä niin, että sen seurauksena kiusaamisen kohde sairastuu. Epäasiallinen kohtelu voi olla pahoinpitely tai vammantuottamus, jos uhrille aiheutetaan edellä mainitut seuraukset ilman ruumiillisen väkivallan käyttämistä. Jos luottamustehtävien hoitamisen yhteydessä toteutuu jonkin rikoksen tunnusmerkit, tulee asia ilmoittaa poliisille ja sitä käsitellään rikosasiana.

## Henkinen väkivalta voi ilmetä esimerkiksi

---

- Toistuvana haukkumisena, alistamisena, loukkaavana nimitelynä
- Uhkailuna
- Perusteettomien syytösten esittämisenä
- Maalittamisena (henkilön mustamaalaaminen sosiaalisessa mediassa tai muutoin internetissä)
- Ei-arvostavana kohteluna

## 7.5 Mikä ei ole häirintää?

Häirintää ei ole esimerkiksi

- Vahinko, selkeä väärinkäsitys
- Vaatimus toimia sovittujen toimintaohjeiden tai yhteisten pelisääntöjen mukaisesti
- Huomautuksen antaminen tai muihin kurinpidollisiin toimiin ryhtyminen perustellusta syystä.

## Lopuksi

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

Vaikka politiikan tekemisessä asioista ollaankin usein eri mieltä, täytyy muita ihmisiä kohdella arvostavasti ja kiusaamatta. Yhteisten asioiden hoitamiseksi pitää sopia yhdessä pelisäännöt, joiden mukaisesti toimitaan.

Yhteisiä asioita hoidetaan parhaiten yhteistyössä toisiamme kunnioittaen ja arvostaen.





## **Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -opas**

Hyvät tavat kuuluvat kaikille ja myös politiikkaan, päätöksentekoon 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 kuntaryhmä 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.

