

## Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun hallinnan toimintamalli Perhon kunnassa

Ytry § 17 21.09.2022

### Valmistelija

*talous- ja hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö Terhi Kultalahti, puh. 040 183 3165 tai [terhi.kultalahti@perho.com](mailto:terhi.kultalahti@perho.com)*

*rakennustarkastaja, työsuojelupäällikkö Jyri Harju, puh. 040 848 8243 tai [jyri.harju@perho.com](mailto:jyri.harju@perho.com).*

Työnantajan tulee aktiivisesti seurata, esiintyykö työpaikalla häirintää, ja puuttua työpaikalla ilmenevään häirintään oma-aloitteisesti. Yleensä häirintä on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan. Häirintää voidaan myös ehkäistä esimerkiksi laatimalla jo ennalta hyvän työkäyttämisen pelisäännöt ja huolehtimalla, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että häirintään puututaan johdonmukaisesti.

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi esiintyä työssä usealla tavalla. Työntekijä voi häiritä tai kohdella toista työntekijää tai esihenkilöä epäasiallisesti, tai myös työnantajan edustaja voi kohdistaa häirintää työntekijään. Myös asiakas tai muu työyhteisön ulkopuolinen henkilö voi kohdella työntekijää epäasiallisesti. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään saatuaan siitä tiedon.

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää. Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Perhon kunnassa on hyväksytty vuonna 2008 terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta toimintatapaohje, jonka uusittu ohje korvaa.

### Talous- ja hallintojohtajan päätösehdotus

Yhteistyöryhmä esittää liitteenä olevan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun toimintamallin kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Terhi Honkonen esitti, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalliin lisätään kohtaan "Häirintää ei ole" seuraava lause: Rakentava epäkohtien esittäminen ja esille tuominen ei ole häirintää.

Keskustelun kuluessa talous- ja hallintojohtaja teki muutetun päätösehdotuksen:

palautetaan asia uudelleen valmisteluun niin, että häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun toimintamalli jatkovalmistellaan yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen, työsuojelupäällikön ja henkilöstöpäällikön kanssa.

### **Päätös**

Muutettu päätösehdotus hyväksyttiin.

-----

### **Toimenpiteet, otteet**

-

---

-----

## **Ytry § 5 18.01.2023**

### **Valmistelija**

*talous- ja hallintojohtaja Terhi Kultalahti, puh. 040 183 3165 tai  
terhi.kultalahti@perho.com*

Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun toimintamallia on jatkovalmisteltu yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen, työsuojelupäällikön ja henkilöstöpäällikön kanssa. Ryhmä on kokoontunut 11.1.2023 ja hyväksynyt osaltaan liitteenä olevan toimintamallin.

### **Talous- ja hallintojohtajan päätösehdotus**

Yhteistyöryhmä esittää liitteenä olevan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun toimintamallin kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin.

-----

### **Toimenpiteet, otteet**

henkilöstö  
esihenkilöt  
työsuojelu

---

-----

## **Khall § 29 30.01.2023**

20/01.00.00/2022

### **Valmistelija**

*talous- ja hallintojohtaja Terhi Kultalahti, puh. 040 183 3165 tai  
terhi.kultalahti@perho.com*

Yhteistyöryhmä on valmistellut ja käsitellyt häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun hallinnan toimintamallin. Toimintamalli liitteenä.

### **Kunnanjohtajan päätösehdotus**

Kunnanhallitus hyväksyy liitteenä olevan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtelun hallinnan toimintamallin ja edellyttää, että se viedään henkilöstölle, valtuustolle ja lautakunnille tiedoksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin.

-----

### **Toimenpiteet, otteet**

henkilöstö  
esihenkilöt

---

-----