

HÄIRINTÄ, SYRJINTÄ JA EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA – SISÄISEN TARKASTUKSEN ROOLI

Häirintää, syrjintää, kiusaamista ja epäasiaallista kohtelua ja seksuaalista häirintää on aina esiintynyt työpaikoilla, mutta vasta #MeToo kampanja syksyllä 2017 nosti nämä aiheet pinnalle siinä määrin, että moni organisaatio on joutunut niihin reagoimaan.

Työpaikkahäirintään puuttuminen on aina työnantajan tai sen edustajan velvollisuus suoraan lain nojalla. Häirintää ja syrjintää säätelevät muun muassa työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki sekä virkamieslaki ja rikoslaki.

Miten häirintä voi näkyä organisaatiossa?

Osa häirinnästä voi olla piilossa, esimerkiksi sen vuoksi, ettei häirinnän uhri uskalla ilmoittaa häirinnästä tai häiritsijä on esimerkiksi oma esimies tai organisaatiossa ylemmällä hierarkiassa oleva henkilö.

Häirintää voi ilmetä organisaatiossa myös siten, että henkilö kuvittelee, että työpaikan erimielisyydet tai niihin puuttuminen olisivat automaattisesti häirintää. Tämä puolestaan johtuu useimmiten siitä, ettei henkilökunta ole saanut aiheesta riittävää koulutusta, jolloin psykososiaalista kuormitusta yksilölle aiheuttavat tilanteet saatetaan tulkita laissa tarkoitetuksi häirinnäksi.

Indikaattoreita häirinnästä:

- Henkilöstökyselyiden alhaiset tulokset– työilmapiirin muutokset, esimiestyö puutteellista, alaistaidot puutteelliset, häirintätapauksiin ei puututa
- Lyhyiden sairauspoissaolojen lisääntyminen
- Pidemmät poissaolot
- Organisaatioiden sisäisen ohjeet ja menettelyt häirintään, syrjintään ja epäasiaalliseen kohteluun puuttumiseksi puuttuvat tai eivät ole kaikkien saatavilla
- Esimiesten ja henkilökunnan koulutuksesta ei ole huolehdittu, perehdytys myös uusille työntekijöille laiminlyödään
- Oikeudenkäyntejä/sovintomenettelyjä/poliisitutkintaa tai muita viranomaismenettelyjä häirintään ja syrjintään liittyen

Lainsäädännössä ei tällä hetkellä edellytetä, että työpaikalla tulisi olla erillinen ohjeistus siitä, miten häirintä- ja syrjintätilanteisiin tulee puuttua. Joissakin työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu yhteisen ohjeistuksen laatimisesta ja kouluttamisesta alan työpaikoille. Häirintään ja syrjintään kuitenkin tulee ja kannattaa ehdottomasti puuttua.

Häirintä ilmiönä näkyy suurella varmuudella organisaation tulosluvuissa. Tutkimusten mukaan työpahoinvoinnin kustannukset työpaikoille ovat vuosittain jopa 25 Mrd euroa.¹ Kyse on sekä organisaatiolle että yksilölle ja myös yhteiskunnalle aiheutuvista kustannuksista ja pahimmassa tapauksessa häirinnän uhrin työkyvyn menetyksestä. Organisaatioiden kohdalla kyse on myös maineriskistä sekä siitä, että häirintätapausten selvittely vie runsaasti aikaa ja energiaa. Puuttumattomuuden vaikutukset voivat olla merkittäviä organisaation toiminta- ja tuloksentelekyvylle. Hyvinvointiin sijoittaminen sen sijaan on varma ja tuottoisa sijoituskohde.

Whistleblowing -palautekanava

Whistleblowing -palautekanava on yksi tärkeimmistä mahdollisuuksista ilmoittaa asiattomasta käytöksestä, seksuaalisesta häirinnästä tai väärinkäytöksestä. 2021 voimaan tuleva EU:n whistleblower-direktiivi (2019/1937) tekee ilmoitusjärjestelmän pakolliseksi EU-maissa. Whistleblower -ilmoituskanava koskee

¹ TTL 2019

kaikkia vähintään 10 miljoonan euron liikevaihdon omaavia tai vähintään 50 henkilöä työllistäviä yrityksiä, julkisia organisaatioita sekä viranomaisia. Direktiivin tavoitteena on suojella ilmoittajaa kaikilta mahdollisilta vastatoimilta, joita ilmoitus voi työnantajan puolelta aiheuttaa. Direktiivissä ei suoraan mainita, että ilmoittajaa on suojeltava myös asiattomalta käytökseltä tai seksuaaliselta häirinnältä. Direktiivin myötä ilmoittaminen kuitenkin helpottuu ja kynnys tehdä ilmoitus madaltuu, sillä ilmoituskanavan tulee turvata ilmoittajan anonymiteetti.

Ilmoituskanavan käyttö vaatii aikaa ja tiedottamista. Luottamus siihen, että ilmoitukset käsitellään riippumattomasti ja objektiivisesti, tulee vallita henkilöstön keskuudessa. Tässä auttaa selkeä prosessi ja koulutus henkilöstölle. Toimintatapa käsitellä saapuneita ilmoituksia tulee olla kaikilla tiedossa. Molempien osapuolten oikeudenmukainen kohtelu tulee taata. Rikostapauksissa otetaan aina yhteyttä poliisiin.

Sisäisen tarkastuksen rooli

Sisäinen tarkastus on useasti ainoa ja paras taho arvioimaan täysin riippumattomasti ja objektiivisesti tulleita ilmoituksia. Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on arvioida, kuinka organisaation ohjeistus toteutuu käytännössä ja raportoida siitä johdolle ja hallitukselle. Ei ole hyväksyttävää, jos organisaatiolla on eettiset toimintaohjeet asiattomasta käytöksestä, jos toimintatavat eivät kuitenkaan tue ohjeita eikä havaittuun toimintaan puututa.

Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on osaltaan varmistaa, että jokainen ilmoitus tulee selvitettyä ja johtopäätökset sekä suositukset on toimeenpantu.

Carita Granat
Sisäinen tarkastaja
Kemppi Group Oy

Minea Pyykönen, palvelusektorin johtaja
OTK, HM
Ammattiliitto Pro