



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla

Janessa Silvennoinen

Opinnäytetyö, Toukokuu 2022

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2022
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Janessa Silvennoinen

Nimeke
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla

Tiivistelmä

Opinnäytetyön aiheena oli häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan käytöstä sekä kohtelua, joka häiritsee työn tekemistä tai aiheuttaa terveysuhkaa. Työturvallisuuslaissa häirintä ja epäasiallinen kohtelu on lyhyesti kuvattuna kiusaamistilanne, joka voi pidemmällä aikavälillä vaarantaa terveyden. Lainsäädännössä ei ole määritelty varsinaisesti termiä ”kiusaaminen”. Sen sijaan työsopimuslaissa, tasa-arvolaisissa, työturvallisuuslaissa, sekä yhdenvertaisuuslaissa viitataan häirintään ja epäasialliseen kohteluun.

Opinnäytetyön tutkimus oli kvantitatiivinen kyselytutkimus, joka on tehty Google Forms-ohjelmistolla. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda julki, millaista häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla esiintyy. Opinnäytetyössä selvitettiin kyselyn avulla henkilöiden kokemuksia työpaikalla esiintyvistä häirinnästä sekä epäasiallisesta kohtelusta. Kysely julkaistiin sosiaalisessa mediassa, joten sillä ei ollut tarkkaa kohderyhmää. Kyselyyn vastasi 43 henkilöä. Kyselytutkimus oli laadittu anonyymiteetti ja vapaaehtoisuus huomioiden.

Hyvä työympäristö on terveellinen ja turvallinen työntekijälle. Opinnäytetyön lähtökohtana oli tuoda julki, millaisia kokemuksia henkilöillä oli häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Kysely jaettiin sosiaaliseen mediaan ja 43 henkilöä vastasi kyselyyn. Kyselyllä ei ollut tarkkaa suunnattua kohderyhmää, näin ollen kyselyn lukuiden määrää ei saatu selville. Kyselytutkimuksessa selvisi, miten laajalti häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla esiintyy. Jopa 77 % vastaajista oli itse joutunut jossain muodossa kokemaan häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla.

Kieli
suomi

Sivuja 40
Liitteet 0
Liitesivumäärä 0

Asiasanat
häirintä, epäasiallinen kohtelu, lainsäädäntö



THESIS
May 2022
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Janessa Silvennoinen

Title
Harassment and Inappropriate Treatment in Workplaces

Abstract

The topic of this thesis was harassment and inappropriate treatment in a workplace. Harassment and inappropriate treatment refer to behaviour and treatment which interrupt work and cause harm to a person's health. According to the Occupational Safety and Health Act, harassment and inappropriate treatment can be briefly explained as an act of bullying which can cause hazard or risks to the person's health in the long term. The Finnish law does not contain the actual term for bullying. However, the Employment Contracts Act, the Act on Equality Between Women and Men, the Occupational Safety and Health Act and the Non-Discrimination Act all refer to harassment and inappropriate treatment.

This thesis was based on a quantitative questionnaire survey which was made using Google Forms. The aim of this thesis was to find out what kind of harassment and inappropriate treatment appear at the workplace. With the help of survey, the thesis researches the of experiences of harassment and inappropriate treatment in the workplace. The questionnaire survey was published on social media and thus it did not have a precise targeted audience. Altogether 43 people responded to the survey. The survey was conducted anonymously, and the participation was voluntary.

A good work environment is healthy and safe to the employee. The starting point for the thesis was to examine the experiences people have about harassment and inappropriate treatment in workplaces. The survey revealed how wide-ranging harassment and inappropriate treatment is appears at the workplace. As many as 77 % of respondents have experienced some kind of harassment and inappropriate treatment at the workplace.

Language
Finnish

Pages 40
Appendices 0
Pages of Appendices 0

Keywords
harassment, inappropriate treatment, Finnish law

Sisältö

1	Johdanto	1
1.1	Teoreettinen viitekehys ja aikaisemmat tutkimukset	1
1.2	Tavoitteet, aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmät.....	3
2	Mitä häirintä ja epäasiallinen kohtelu on?	4
2.1	Lainsäädännöllinen tausta	4
2.2	Häirintä	6
2.3	Epäasiallinen kohtelu	8
2.4	Mikä ei ole häirintää tai epäasiallista kohtelua	10
2.5	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksia	11
2.6	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vaikutuksia.....	14
3	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely.....	16
3.1	Työpaikalla tapahtuvat toimenpiteet	17
3.2	Työsuojelu	19
3.3	Työterveyshuolto ja työmarkkinajärjestö	21
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusmenetelmät.....	22
5	Tulokset ja johtopäätökset	23
5.1	Kyselyn tulokset.....	24
6	Opinnäytetyön toteutus	31
6.1	Opinnäytetyön prosessi	31
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	32
7	Pohdinta.....	34
8	Lähteet.....	36

1 Johdanto

Hyvä työympäristö on terveellinen ja turvallinen työntekijälle. Työympäristön ilmapiiri vaikuttaa työntekijän tehokkuuteen ja laatuun, joka näkyy suoranaisesti tuloksellisuudessa. (Työterveyslaitos 2016, 9.) Työympäristö voi kuitenkin kokea erilaisia uhkia, jotka voivat vaikuttaa työympäristön sujuvaan toimimiseen. Tällaisia uhkia ovat muun muassa työntekijöihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joita myös arkipäivän terminä kutsua kiusaamiseksi.

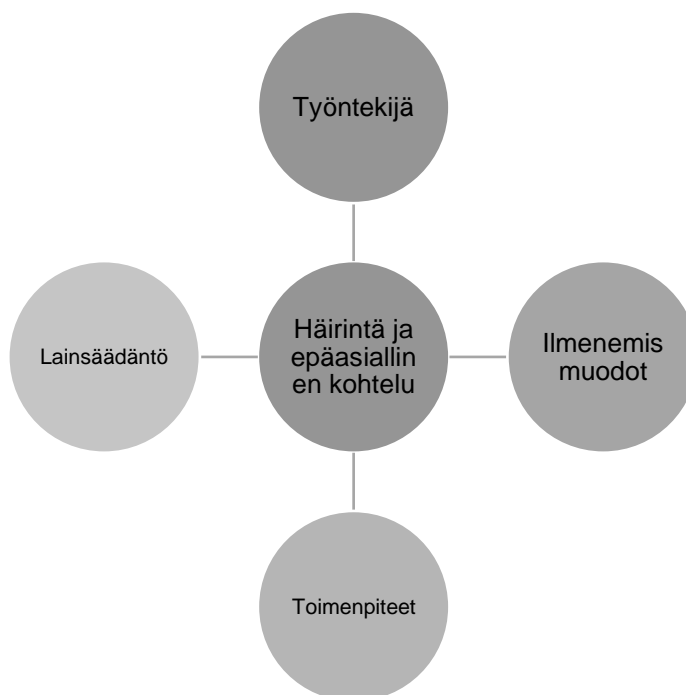
Lainsäädännössä ei ole määritelty varsinaisesti termiä ”kiusaaminen”. Sen sijaan työsopimuslaissa (55/2001), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), työturvallisuuslaissa (738/2002), sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) viitataan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. (Ahlroth 2015, 16.) Häirintää ja epäasiallista kohtelua ovat esimerkiksi pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, uhkailu, pilkkaavat ja väheksyvät puheet, työnteon perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, aseman tai maineen kyseenalaistaminen ja työyhteisöstä eristäminen. Kategoriaan kuuluu myös seksuaalinen häirintä, mutta tässä opinnäytetyössä kyseeseen häirinnän muotoon ei paneuduta. (Ahlroth 2015, 24.)

Opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet ovat työntekijän häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Opinnäytetyössä paneudutaan myös häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäiseviin toimiin sekä tarkastellaan minkälaisia toimenpiteitä ne pitävät sisällään, esimerkkinä työsuojelu. Keskeisessä osassa ovat myös häirintää ja epäasiallista kohtelua määrittävä lainsäädäntö.

1.1 Teoreettinen viitekehys ja aikaisemmat tutkimukset

Kuviossa 1. esitetään teoreettinen viitekehys aiheesta häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Aihetta tarkastellaan työntekijän näkökulmasta työntekijän

toimiessa työpaikalla. Käsitteiden määrittely nojautuu pääasiassa lainsäädäntöön. Lisäksi tarkastellaan, miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu ilmenee työpaikalla ja millaisia toimenpiteitä voidaan käyttää sen ehkäisemiseksi.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Toimihenkilöliitto ERTO:n vuonna 2019 tehdyssä kyselytutkimuksessa selvitettiin 1000 suomalaisen palkansaajan kokemuksia työpaikkakiusaamisesta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että lähes joka kolmas eli noin 31 % kertoo havainneensa työpaikallaan työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden sisällä. Joka viides kyselyyn vastanneista kertoi itse kokeneensa kiusaamista työpaikallaan tai epäilee joutuneensa kiusatuksi viimeisen vuoden aikana. (Aaltonen 2019.)

Erityisesti kiusaamista havaittiin julkisella sektorilla, jossa jopa 38 % koki kiusaamista, kun taas yksityisellä puolella vastaava luku oli 27 %.

Toimihenkilöliitto ERTO:n kyselyssä tutkittiin myös, uskaltaako työntekijät

puuttua kiusaamisen tilanteisiin sekä miten niissä kuuluisi toimia. Kyselyyn vastanneista 60 % oli sitä mieltä, että työntekijät uskaltavat ja osaavat puuttua kiusaamistilanteisiin, ainakin jossain määrin. Kuitenkin 40 % vastaajista epäili, etteivät työntekijät osaa tai uskalla puuttua kiusaamistilanteisiin. (Aaltonen 2019.)

Vaikka viime kädessä työnantaja vastaa työturvallisuudesta, on meidän jokaisen oman osaamisen mukaan tuettava muidenkin työterveyttä. Kuten Aaltonen tuo esille, työpaikoilla avoin keskustelu on tärkeää, sillä hyvän ja huonon käyttäytymisen rajat eivät välttämättä ole kaikille selkeitä. Tällöin kiusaaja ei saata edes ymmärtää kiusaavansa, ennen kuin se hänelle kerrotaan. (Aaltonen 2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri määrittelee työpaikkakiusaamisen henkiseksi väkivallaksi, joka kohdistuu muun muassa työntekijän mitätöintiä, eristämisenä, uhkaamisena, selän takana puhumisena tai muuna painostuksena. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 84)

1.2 Tavoitteet, aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda julki, millaista häirintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy työpaikoilla.

Opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimuksellinen, sillä se tarkastelee ihmisten kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Opinnäytetyö on laadittu määrällisellä menetelmällä, sillä siinä tulkitaan tuotosta tutkimuskysymysten perusteella. Toisin sanoen opinnäytetyössä laaditaan kysely, jonka tuloksia pohditaan tilastojen avulla.

Opinnäytetyön teoriaosuus keskittyy häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä niihin viittaaviin lainsäädäntöihin. Teoriassa käydään läpi myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisykeinoja sekä sen käsittelyä työpaikoilla. Opinnäytetyössä on rajattu pois seksuaalinen häirintä.

2 Mitä häirintä ja epäasiallinen kohtelu on?

Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan käytöstä sekä kohtelua, joka häiritsee työn tekemistä tai aiheuttaa terveysuhkaa työpaikalla.

Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu on lyhyesti kuvattuna kiusaamistilanne, joka voi pidemmällä aikavälillä vaarantaa työntekijän terveyden. (Työturvallisuuskeskus 2017, 51.) Työturvallisuuslain 28 §:ssä kielletään terveyteen kohdistuva haitta tai vaaraa aiheuttava häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu.

Kuitenkaan kaikki työpaikalla ilmenevä negatiivinen käyttäytyminen ei ole lain tarkoittamaa terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työnantajan tai työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset sekä ohjeet tai esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää tai epäasiallista kohtelua. (Työsuojelu.fi 2022.)

Työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun on työelämässä rinnakkaiskäsitteitä. Näitä rinnakkaiskäsitteitä on muun muassa työpaikkahäirintä sekä kiusaaminen. Näihin rinnakkaiskäsitteisiin soveltuvat monesti samat lainsäädännöt kuin häirintään ja epäasialliseen kohteluun.

2.1 Lainsäädännöllinen tausta

Työturvallisuuslain 1:1 §:n tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijän työkyvyn turvaamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Laki pyrkii ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työympäristöstä ja työstä johtuvia henkisiä ja fyysisiä terveyshaittoja.

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Tämän takia työnantajan tulee tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä työympäristössä. Esimerkiksi työn suunnittelussa ja

mitoituksessa työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset, sekä henkiset edellytykset, jotta työtehtävä ei aiheuta vaaraa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. (Työturvallisuuslaki 2:8 §.)

Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajan ryhtyvän käytettävissään olevin keinoin toimiin saatuaan tiedon työntekijään kohdistuvasta hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Työsopimuslakia sovelletaan työntekijän tai työntekijöiden tekemässä sopimuksessa (työsopimus), jossa he sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki 1:1 §.) Työsopimus voidaan tehdä sähköisesti, suullisesti tai kirjallisesti ja se on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, riippumatta onko työntekijä määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa. (Työsopimuslaki 1:3 §.) Työsopimuslakiin kuuluu koeaika, jonka aikana työsuhteesta voidaan purkaa molemmin puolin. Koeaika tulee sopia työsuhteen alkaessa ja se voi kestää enintään kuusi kuukautta. (Työsopimuslaki 1:4 §.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan pyrkimyksenä on edistää sekä huolehtia työntekijöitä suoriutumaan omasta työstään yrityksen kehittyessä sekä sen muuttuessa. (Työsopimuslaki 2:1 §.) Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti, jollei tehtävistä sekä työasemasta riippuen muuta voida pitää perusteltuna. Työsopimuksen tai työsuhteen kestoajasta riippuen, jokainen työntekijä on tasavertainen. (Työsopimuslaki 2:2 §.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. (Yhdenvertaisuuslaki 1:1 §.) Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, kansallisen tai etnisen alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, mielipiteen, sukupuolisen

suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintädirektiivi (2000/43/EY) sekä työsyrijintädirektiivi (2000/78/EY) saatettiin osaksi yhdenvertaisuuslakia vuonna 2008.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä, edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä parantaa eritoten naisten asemaa työelämässä. (Tasa-arvolaki 1:1 §) Tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää on myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Lakia voidaan soveltaa kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, mutta ei kuitenkaan perheenjäsenten välisiin tai yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin. (Tasa-arvolaki 1:3 §)

Opinnäytetyössäni aihealue on rajattu siten, että seksuaaliseen häirintään ei paneuduta. Tasa-arvolaissa tämä on kuitenkin oleellinen asia, joten sen mainitseminen on kuitenkin tarpeellista.

2.2 Häirintä

Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto. Häirinnästä puhutaan silloin, kun henkilö on toistuvasti, järjestelmällisesti ja pitkäkestoisesti alistavan, painostavan tai loukkaavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittoja. Kyseessä on tapahtumaketju, jossa henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan ja häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia. Yleisimmin häirinnästä puhutaan työpaikkakiusaamisena. (Työturvallisuus keskus 2021, 10.)

Häirinnän rajat voivat toisinaan olla vaikeasti määriteltävissä. Häirintä on harkittua toimintaa, mutta siihen voi syyllystyä myös tahattomasti. Tämä ei kuitenkaan ole yhtään vähemmän moitittavaa kuin tarkoituksellinen toiminta. Häirintä arvioidaan siten, miten jokaisen harkintaan kykenevän ihmisen pitäisi ymmärtää. Toisin sanoen jokaiselta voidaan vaatia tietynlaista käyttäytymissääntöjen osaamista. (Hyttinen & Korte 2019, 123.)

Käsitteenä työpaikkahäirintä on vuosien saatossa kasvanut vakiintuneeksi osaksi suomalaista työelämää. Tämä kuulostaa hyvinkin brutaalilta asialta, mutta toisaalta osoittaa jonkinlaisen kehityksen tulosta. Työpaikoilla työpaikkahäirintää on todennäköisesti esiintynyt jo vuosia, mutta esimerkiksi sosiaalisen median kautta tietämys asioista on lisääntynyt. Nykyään myös roolit ovat hyvinkin erilaisia, verraten 50 vuotta taaksepäin. (Ahlroth 2015, 1.)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on lain vastaista ja se katsotaan riskiksi, joka voi johtaa työntekijän terveyden vaarantumiseen. Tämä heijastuu vaikeuttaen koko työyhteisön toimintaa. Työturvallisuuslaissa määrätään, että työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin saatuaan tiedon mahdollisesta työntekijän turvallisuutta vaarantavasta epäasiallisesta kohtelusta. Lainsäädäntö tai viranomaisohjeistus ei säätele määrääaikaa, mihin mennessä työnantajan tulisi ryhtyä toimenpiteisiin. Käytännön nyrkkisääntönä on pidetty, että viimeistään 14–30 vuorokauden sisällä tulisi ryhtyä mahdollisiin toimenpiteisiin. Tähän vaikuttaa terveydelle aiheutuvan vaaran laatu. (Kess & Ahlroth 2012, 41–42.)

Työhön liittyvien ongelmien käsittely työpaikalla on tärkeää, vaikka se usein koetaan ahdistavana. Tutkimuksissa on tullut jopa esille, että työpaikkakiusaamisten selvittäminen ja ratkaiseminen on koettu työpaikkakiusaamiseksi. On selvää, että työnantajan velvollisuus on selvittää ja puuttua työpaikkakiusaamiseen lain velvoittamana eli työpaikkakiusaamisen selvittäminen ei ole työpaikkakiusaamista. Työnantaja voi joutua myös tilanteeseen, jossa joutuu ohjaaman työntekijän työterveyshuoltoon. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:ssä on säädetty työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen, jos hänen terveydentilansa tai toimintakykynsä selvittäminen sen vaatii. (Ahlroth 2015, 58–59.)

On tutkittu, että työpaikkakiusaamisella ja koulukiusaamisella on yhteyksiä, ja työpaikkakiusaaminen on valitettavasti usein ollut jatke koulukiusaamiselle. Nykyään on aloitettu monia kampanjoita koulukiusaamista vastaan, jolloin kiusaamistapauksiin pyritään puuttumaan välittömästi. Tästä toimintaperiaatteesta tulisi ottaa mallia myös työelämässä. (Ahlroth 2015, 1.)

2.3 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu on lain, omien työvelvollisuuksien tai yleisen hyvän tavan vastaista toimintaa tai käyttäytymistä toista kohtaan työssä. Se on usein jatkuvaa ja järjestelmällistä, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Kohteeksi voi joutua kuka tahansa työyhteisön jäsen, niin työntekijä, kuin työnantajakin. (Työturvallisuus keskus 2021, 10.)

Epäasiallinen käytös on kiusaamista, joka voi olla esimerkiksi jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, alistamista, mitätöintiä tai loukkaamista. Työpaikkahäirintä ja epäasiallinen kohtelu voi työterveyslaitoksen määritelmän mukaan olla muun muassa jatkuva tai toistuva; sosiaalinen eristäminen, huutaminen, haukkuminen, solvaaminen, mustamaalaaminen, aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen, kohtuuttomien vaatimuksien antaminen, mielenterveyden kyseenalaistaminen tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen. (Kess & Ahlroth 2012, 40.)

Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työpaikalla, joko työyhteisön jäsen yksin tai yhdessä toisten kanssa. Kohteeksi voi joutua esimiehet sekä työntekijät. Epäasiallinen kohtelu voi liittyä työhön tai henkilöön. Se voi olla sanallista tai sanatonta ja ilmetä eleinä tai ilmeinä. Epäasiallinen kohtelu on usein jatkuvaa ja järjestelmällistä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Ohessa esimerkki korkeimman oikeuden tapauksesta, jossa työntekijä oli kokenut epäasiallista kohtelua, jonka seurauksena hän oli joutunut sairauslomalle ja lopulta irtisanoutumaan. Tapaus on esimerkkinä hyvin avartava ja siitä käy ilmi, miten monen eri tahon kannalta asiaa on jouduttu tulkitsemaan, että on päästy lopulliseen ratkaisuun.

Korkeimman oikeuden tapauksessa 44:2014 selvitettiin, oliko esimies korvausvelvollinen työturvallisuuslakiin nojaten. Tapauksessa työntekijä oli kokenut epäasiallista kohtelua esimiehensä osalta, jonka seurauksena

työntekijä oli jäänyt töistä pois sairauslomalle ja sittemmin irtisanoutunut. Tapauksessa työntekijä ei ollut saanut riittävää perehdytystä työhönsä sekä hänen työtehtävänsä olivat olleet alusta asti epäselviä. Työntekijällä ei ollut tarpeeksi tietoa hoitaa työtehtäviään, jonka seurauksena hänet oli nolattu työpaikan toimintokokouksissa. Työntekijää oli myös kielletty ottamasta yhteyttä korkeampiin virkamiehiin sekä hänen haluunsa kouluttautua oli suhtauduttu epäammattimaisesti. (KKO:2014:44.)

Työntekijä oli vaatinut työnantajaltaan vahingonkorvauksia perustuen työturvallisuuslakiin. Tapauksessa selvitettiin oliko työntekijää kohdeltu työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitetulla tavalla epäasiallisesti ja oliko työnantaja korvausvelvollinen. (KKO:2014:44.)

Työntekijä vaati käräjäoikeudessa, että hänelle korvataan ansionmenetykset lääke- ja sairauskuluista sekä henkisestä kärsimyksestä. Työntekijä katsoi, että oli joutunut työpaikallaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Tässä tapauksessa valtio kiisti kanteen ja tapauksen käsittely siirtyi käräjäoikeuteen. (KKO:2014:44.)

Käräjäoikeudessa tapaus katsottiin uudelleen ja todettiin, että työnantaja oli toiminut törkeän huolimattomasti. Näin ollen käräjäoikeus velvoitti valtion korvaamaan työntekijälle ansionmenetykset. Vastatoimeksi valtio valitti tapauksesta hovioikeuteen vaatien, että käräjäoikeuden tuomio kumotaan ja kanne hylätään. (KKO:2014:44.)

Hovioikeudessa tapauksesta katsottiin, ettei työntekijällä ollut riittävää näyttöä, että häneen olisi kohdistunut työturvallisuuslain 28 § mukaista haittaa tai vaaraa terveydelle häirinnän tai epäasiallisen kohtelun pohjalta. Näin ollen hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja hylkäsi kanteen. Työntekijälle myönnettiin valituslupa, jossa hän vaati, että valtio korvaa hänelle ansionmenetyksestä, lääke- ja sairauskuluista, sekä henkisestä kärsimyksestä. Tapaus siirtyi korkeimpaan oikeuteen, jossa se käytiin uudelleen läpi. (KKO:2014:44.)

Korkeimmassa oikeudessa hovioikeuden tuomiota muutettiin siten, että työntekijälle korvattiin lääke- ja sairauskuluja käräjäoikeuden päätöksen mukaan. Kuitenkaan ansionmenetyksiä tai kärsimyskorvauksia työntekijälle ei myönnetty, sillä vahingonkorvauslain (5:6.4 §:n) mukaiset korvaamisen edellytykset eivät täytyneet. (KKO:2014:44.)

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että työnantajan harjoittama epäasiallinen kohtelu oli voinut aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Työnantaja ei myöskään ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi senkään jälkeen, kun työntekijä oli saattanut epäkohdan ylemmän esimiehensä tietoon.

2.4 Mikä ei ole häirintää tai epäasiallista kohtelua

Työelämässä esiintyy tilanteita, joissa työntekijä tuntee kokevansa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi työnantajan suorittamat työntekijän kannalta epämiellyttävät toimenpiteet voidaan kokea esimerkiksi häirinnäksi, vaikka ne eivät sitä todellisuudessa ole. Samalla tavalla myöskään kollegan toiminta ei aina täytä häirinnän kriteerejä, vaikka henkilöstä siltä tuntuisikin. (Ahlroth 2015, 47.) Seuraavaksi esittelen muutaman esimerkin tilanteista, jotka eivät täytä epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kriteerejä.

Työnantajalla on oikeus, sekä velvollisuus käyttää työnjohto-oikeuttaan. Tämä voi ilmetä esimerkiksi tilanteissa, jolloin työpaikalla voi esiintyä muun muassa sairauspoissaoloja. Tällöin työnantajan joutuu järjestämään työtehtävät siten, että työntekijät pystyvät suoriutumaan niistä turvallisesti ja asianmukaisesti, eikä kenellekään aiheudu liiallista työtaakkaa. Työnantaja voi myös määrätä henkilön tekemään väliaikaisesti toisia tehtäviä. Yllä olevat esimiehet toimivaltansa puitteissa antamat määräykset ja käskyt, eikä työn tai työtapojen työnjohdolliset päätökset eivät ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne saattavatkin monesti tuntua työntekijästä vastenmieliseltä. Työnantajan täytyy huomioida, että käskyt ja määräykset ovat hyvän tavan, lain ja ammattipätevyyden mukaisia ja kohtuullisia. Jos työntekijällä ei ole tarpeeksi perehdytystä asiaan tai

käskyt ja määräykset ovat kohtuuttomia, voi kyseessä olla työsopimuslain tai työturvallisuuslain rikkominen. (Ahlroth 2015, 48–51.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tarvittaessa antaa huomautuksia, jos ne ovat perusteltuja. Tämä saattaa tuntua työntekijästä kiusaamiselta, vaikka kyseessä on työnantajan velvollisuuksiin kuuluva toimenpide. Työnjohto-oikeuden nojalla sovitut työsäännöt eivät myöskään ole epäasiallista kohtelua. Työsäännöt ovat työpaikan ohjeistuksia, joissa määritellään menettelytapoja ja ne koskevat niin työntekijöitä kuin työnantajia. (Ahlroth 2015, 53–54.)

Satunnainen epäasiallinen puhe tai käyttäytyminen ei ole epäasiallista kohtelua, vaan sen täytyisi olla toistuvaa, pitkäaikaista tai systemaattista toimintaa, joka johtaisi kielteisiin seuraamuksiin. Tietenkin täytyy huomioida, että epäasialliset seksuaaliväritteiset lausahdukset voivat olla häirintää. Työhön liittyvät näkemuserot tai erilaisten päätösten tulkintaerot eivät täytä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kriteerejä. On tavanomaista, että työyhteisössä on näkemuseroja ja erilaisia mielipiteitä. Niihin tulee puuttua varhaisessa vaiheessa, jottei niistä synny kiusaamisen kierrettä. (Ahlroth 2015, 56.)

2.5 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksia

Työnantajan tulee aina puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun välittömästi tiedon saatuaan. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikoilla aiheuttaa yleensä työntekijöille sekä työnantajalle vahingollisia seurauksia, esimerkiksi negatiivisen mediajulkisuuden myötä. (Tuhkala & Tuhkala 2017, 14.)

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksia ovat yleisesti työn sujumuuden hankaloituminen, työtehon laskeminen, työmotivaation laskeminen, työilmapiiriin kiristyminen, terveyden heikentyminen sekä poissaolojen lisääntyminen. (Hartikka 2017, 13–14.) Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta kärsivät henkilöt ovat aina yksilöitä, joten myös siitä seuraavat oireet ovat yksilöllisiä, yleisimmin henkilöt kärsivät univaikeuksista sekä häirinnän ja epäasiallisen

kohtelun seurauksena heidän omanarvontunteensa voi laskea.
(Työterveyslaitos 2022.)

Työpaikoilla ilmenevän häirinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisimpiä psyykkisiä oireita ovat stressi, masennus, heikentynyt itsetunto, itsesyytökset, väsymys, ahdistuneisuus, turhautuneisuus, epäluottamus sekä erilaiset pelkotilat. Pitkäaikainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu, arkikielessä kiusaaminen voi johtaa traumaperäiseen stressireaktioon, jota ilmenee lievempänä sekä voimakkaampana. Erittäin äärimmäisissä tapauksissa pitkälle jatkunut kiusaaminen voi johtaa itsemurhaan. (Määttänen 2015, 37.)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voi koitua työnantajalle taloudellisesti hyvin kalliiksi. Pitkään jatkuneiden kiusaamiskokemuksien selvittely- sekä muut kulut voivat nousta jopa yli 30 000 euroon. Yhden sairauspäivän hinta voi olla työnantajalle jopa 350 euroa. (Työterveyslaitos 2022.) Kiusaaminen voi johtaa pahemmassa tapauksissa oikeustoimiin. Alle olen laittanut esimerkkitapauksen, joka siirtyi korkeimman oikeuden käsittelyyn.

Korkeimman oikeuden tapaus KKO:2018:46, jossa *työntekijä B* oli tehnyt työsuojeluviranomaisille käsittelypyynnön, sillä hän oli kokenut mielestään epäasiallista kohtelua esimieheltään. Työntekijän työsuhde oli irtisanottu käsittelyn ollessa vireillä, mutta sittemmin irtisanominen oli irtisanomisajan kuluessa peruutettu ja henkilön B kanssa oli tehty sovintosopimus.

Korkeimman oikeuden tapauksessa selvitettiin, oliko hallituksen jäsenet syyllistynyt työrikkokseen. Tässä tapauksessa kyse on siitä, kun työntekijä B oli tehnyt valvontapyynnön viranomaiselle ja tämän takia hänen työsuhteensa oli irtisanottu. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän tekemä käsittelypyyntö työsuojeluviranomaiselle oli rangaistussäännöksessä tarkoituksellista ammatillista toimintaa työsyrijntää kohtaan, sillä sen katsottiin vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa henkilön työsuhteesta. (KKO:2018:46.)

Käräjäoikeus katsoi, että henkilö A työntekijäliiton hallituksen jäsenenä sekä työnantajan edustajana oli ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettanut

työntekijä B:n epäedulliseen asemaan työsuhteen aikana. Tähän samaan aikaan oli ollut vireillä henkilön B:n jättämä käsittelypyyntö koskien työsyRJintää. Aluehallintovirasto oli asettanut työnantajalle määräaja mihin mennessä työnantajan oli puututtava epäasialliseen kohteluun sekä kuormitusta aiheuttavaan tilanteeseen. Liiton hallitus oli tullut tietoiseksi kyseisestä määräajasta sekä valtuuston puheenjohtaja oli välittänyt toimintakehotuksen hallitukselle. Hallituksen oli ryhdyttävä toimiin asioiden kuntoon saattamiseksi. Näin ollen hallitus oli seuraavassa kokouksessa päättänyt irtisanoa henkilön B työsuopimuksen. Käräjäoikeus tuomitsi henkilön A:n työsuRJinnästä 20 päiväsuakoon. (KKO:2018:46.)

Henkilö A valitti päätöksestä hovioikeuteen ja vaati, että syyte hylätään. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että henkilö B oli tullut asetetuksi epäedulliseen asemaan työsuopimuksen irtisanomishetkellä. Hovioikeus totesi, että rangaistusta vaativa teko tulee näyttää toteen. Näin ollen työsuRJintäasiassa ei sovelleta olettaa. Käsittelypyynnön yhteys työsuopimuksen irtisanomiseen katsottiin olleen etäinen sekä välillinen ja painoarvo oli vaikeasti erotettavissa. Syy-yhteyttä tukevat asiat eivät sulkeneet pois mahdollisuutta, että irtisanomisen pääasiallinen syy oli ollut muut asiat kuin henkilön B päätös kääntyä työsuojeluviranomaisten puoleen. Hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja hylkäsi syytteen. (KKO:2018:46.)

Syyttäjälle ja henkilölle B myönnettiin valituslupa ja valituksissaan syyttaja ja henkilö B vaativat hovioikeuden tuomion kumoamista sekä asian jättämistä käräjäoikeuteen. Tapaus siirtyi korkeimpaan oikeuteen uudelleen käsiteltäväksi. (KKO:2018:46.)

Korkein oikeus järjesti asiasta suullisen käsittelyn, jossa tapaus käsiteltiin samoin kuin jo aikaisemmissakin oikeusasteissa. Korkein oikeus vahvisti, että työsuRJintärikoksen ammatillisena toimintana pidetään sitä, jossa työntekijä ilmoittaa kokemastaan epäkohdasta työsuojeluviranomaisille. Korkein oikeus katsoi myös, että oliko henkilö B asetettu epäedulliseen asemaan, vaikka hänen työsuhteensa oli irtisanomisaikana jo palautettu. Korkeimman oikeuden ratkaisussa kyse on ollut lain tarkoittama suRJintäkielto. Viimeisenä korkein

oikeus katsoi, että henkilön B tekemä valvontapyyntö oli vaikuttanut hänen irtisanomiseensa. Korkein oikeus tuomitsi henkilölle A 20 päiväsakkoa työsyrynnästä. (KKO:2018:46.)

2.6 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vaikutuksia

Maailman terveysjärjestö (WHO) sekä monet työterveyteen erikoistuneet järjestöt pitävät työpaikalla esiintyvää kiusaamista yhtenä merkittävimmistä työmaailman ongelmista. Työpaikkakiusaamisen vaikutukset tuovat kiusaamisen kohteeksi joutuneelle henkilölle jopa merkittäviä psykologisia seurauksia. Kaiken tämän lisäksi on huomattu, että kyseessä on ilmiö, joka kasvaa. Vaikka useat ihmiset tuomitsevat työpaikkakiusaamisen, eri ammattiliitot kuitenkin ilmoittavat, että monet työntekijät eivät uskalla kertoa tilanteesta. (Sabater 2021)

Monissa virkasuhteissa työskentelevät henkilöt, kuten lääkärit, opettajat, poliisit ja sairaanhoitajat, kokevat etteivät uskalla puhua työpaikkakiusaamisesta, sillä pelkäävät menettävänsä työnsä. Tämä taas kuluttaa ihmistä henkisesti hyvin paljon. Ruotsalainen psykologi Heinz Leymann laati vuonna 1980 ensimmäisen työpaikkakiusaamiseen liittyvän LIPT-kyselylomakkeen (Leymann Inventory of Psychological Terror), josta kävi ilmi, että merkittävä osa maailman päivittäin tapahtuvista itsemurhista johtuu työpaikoilla tapahtuvasta kiusaamisesta. (Sabater 2021)

Työpaikalla esiintyvän kiusaamisen vaikutuksia on tutkittu muun muassa lääketieteen, psykologian sekä talouden aloilla. Tunnettu etiologi Konrad Lorenz määritteli työpaikkakiusaamisen samanlaiseksi väkivaltaiseksi käyttäytymiseksi, jota monet eläinkunnan lajit soveltavat luonnossa. Ne ovat niitä, jotka ryhmittyvät yhteen hyökäten saman lajin heikointa tai vahvinta jäsentä kohtaan, eli silloin kun tietyn yhteisön jäsen tai tietty ryhmä käyttäytyy väkivaltaisesti uhria kohtaan. (Sabater 2021)

Työpaikalla esiintyvän kiusaamisen uhriksi joutunut henkilö kärsii erityyppisistä epäoikeudenmukaisuuksista, jatkuvasta hyökkäyksestä ihmisoikeuksia vastaan

sekä systemaattisesta leimautumisesta. Tästä syystä työpaikoilla tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vaikutukset voivat kestää jopa vuosia. (Sabater 2021)

Kööpenhaminan yliopiston tuottamassa tutkimuksessa on tullut ilmi, että jatkuva työpaikkakiusaaminen kasvattaa joidenkin sydän- ja verisuonitautien riskiä jopa 60 prosentilla. Lisäksi on todettu, että sydänkohtauksia esiintyy usein niiden ihmisten keskuudessa, jotka vaienevat kokemuksensa kiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisen vaikutuksia ovat myös unihäiriöt, jotka voivat aiheuttaa voimakasta uupumistilaa, joka ei puolestaan vaikuta vain työntekijän tuottavuuteen. (Sabater 2021)

Psykologian erikoislehti *Frontiers in Psychology* julkaisi Firenzen yliopiston vuonna 2016 suorittaman tutkimuksen, jossa analysoitiin työpaikkakiusaamisen vaikutuksia mielen tasolla. Tutkijat löysivät, että ajan myötä jatkuva työpaikkakiusaaminen aiheuttaa jopa samoja oireita kuin traumaperäinen stressihäiriö. Esimerkiksi kiusaamisen uhri alkaa vältellä niitä asioita ja ihmisiä, jotka saattavat muistuttaa traumaattisista kokemuksista tai työympäristöstä, sekä hän saattaa tuntea ahdistusta, surua, pelkoa tai vihaa sellaisiin ärsykkeisiin, jotka muistuttavat traumaattisesta kokemuksesta. Kiusaamisen kohteena olleella saattaa esiintyä myös muistinmenetyksiä tai keskittymisongelmia. Kiusaamisen uhriksi joutunut henkilö voi kokea oireita, jotka viittaavat suoraviivaisesti traumaperäiseen stressihäiriöön. Tällaisia oireita ovat muun muassa ahdistuneisuus, unettomuus, tunne asioiden hallitsemattomuudesta, vääristyneet ajatukset sekä alhainen itsetunto. (Sabater 2021.)

Olisi välttämätöntä, että jokainen ihminen, joka käy läpi tällaisia asioita, hakisi apua tilanteeseen. Työpaikkakiusaaminen jättää jälkensä, häirintä vähentää inhimillisiä mahdollisuuksiamme sekä muuttaa meitä. Tällaisissa tilanteissa asiantuntijoiden avun puoleen kääntyminen on tärkeää, jotta kiusaamisen uhreille voidaan tarjota mahdollisuuksia itsetunnon palauttamiseksi, haavojen parantamiseksi sekä halua jatkaa eteenpäin sekä yksilöllisesti että ammatillisesti. (Sabater 2021.)

3 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely

Työnantajalla ja työntekijällä on erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia työpaikalla. Työnantajan velvollisuuteen kuuluu huolehtia siitä, että hänellä on esihenkilönä riittävät valmiudet sekä edellytykset ristiriitatilanteiden hallintaan ja puheeksi ottamiseen. Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluu muun muassa työn suunnittelu, tehtävien jakaminen sekä työn valvonta ja johtaminen. Työnantaja määrää tehtävien laajuudesta, menettelytavoista sekä laadusta ja hänen toimivaltaansa työpaikalla säätelee hyvät tavat, normit, sekä lait. (Mäkinen, Hälikkä, Tyni, Haavasoja, Brax, Kähärä, Lehtoranta, Pyykönen, Kannisto, Rauramo & Moilanen 2021, 9.)

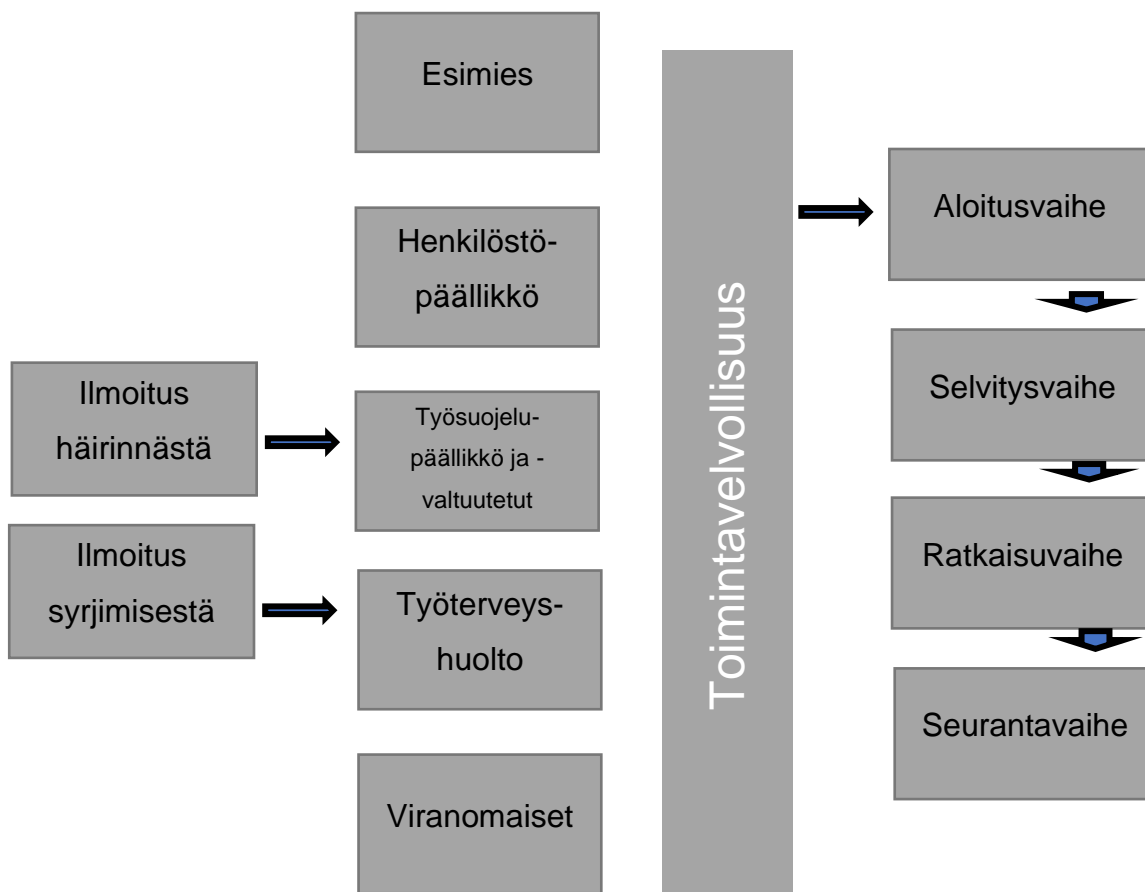
Työnantaja valvoo ja johtaa työntekijöitään työnjohto-oikeuden perusteella ja hänen tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä ja hänen tulee taata riittävä perehdytys työhön. Työnantajan tulee ryhtyä toimiin, mikäli hänen tietoonsa tulee työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Myöskään työnantaja ei saa kohdistaa epäasiallista kohtelua työntekijöihin. Työnantajalla on oikeus antaa työntekijöille työhön liittyvää rakentavaa palautetta. (Mäkinen ym. 2021, 9.)

Työntekijän velvollisuus on suorittaa työtehtävänsä huolellisesti valvonnan sekä johdon alaisena ja hänen tulee toimia annettujen ohjeiden, neuvojen ja määräyksien mukaisesti asemansa edellyttämällä tavalla. Työntekijällä on oikeus, että häneen kohdistuvaan epäasialliseen käytökseen puututaan mahdollisimman pian. Työntekijöillä on oikeus yhdenvertaiseen sekä tasapuoliseen käytökseen. (Mäkinen ym. 2021, 9.)

3.1 Työpaikalla tapahtuvat toimenpiteet

Työpaikalla tulee olla ohjeistus siitä, miten kiusaamista ja häirintää voidaan ennaltaehkäistä, sekä miten niihin puututaan. Ohjeet tulee käydä läpi työsuojelutoimikunnassa ja ohjeiden toimivuutta on tarkkailtava käytännössä sekä on tehtävä tarpeen mukaan muutoksia. Työpaikoilla kiusaamista voidaan selvittää kyselyiden avulla saaduista palautteista. Yleensä kyselyt hoidetaan nimettömänä, jolloin vastaaminen on helpompaa. Tällä tavoin selvitetään yleisellä tasolla, esiintyykö työyhteisössä kiusaamista. Mikäli kiusaamista havaitaan, on tärkeää ryhtyä toimenpiteisiin ja selvittää ketkä ovat kiusaajia ja ketkä kiusattuja. Jokainen kiusaamistilanne tulee selvittää johdonmukaisesti sekä tasapuolisesti. (Ahlroth 2015, 87–89.)

Kiusaamis- ja häirintätilanteet voidaan selvittää erilaisten prosessien kautta. Prosessin edellytyksenä on, että työnantaja on tietoinen työssä esiintyvistä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Kun työnantajalle tai työsuojeluorganisaatiolle tulee ilmoitus häirinnästä tai kiusaamisesta, pitää heidän ryhtyä välittömästi toimenpiteisiin asian selvittämiseksi. Prosessit etenevät vaihe vaiheelta ja ne voidaan jakaa aloitus-, selvitys-, ratkaisu- ja seurantavaiheisiin. Alla on kuvattu kuvion 2 avulla prosessin etenemisestä käytännön tasolla. (Ahlroth 2015, 65.)



Kuvio 2. Kiusaamis- ja häirintätilanteen ratkaisuprosessi mukailen Ahlroth 2015).

Työpaikoilla syrjinnän ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa yleisiä suosituksia yhdenvertaisuuslakiin liittyen. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on oikeutettu avustamaan syrjinnän kohteeksi joutuneita henkilöitä. Tasa-arvovaltuutetut valvovat työpaikoilla naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, he myös antavat neuvoja sekä ohjeita tasa-arvolakiin liittyen. (Kähärä, Lehtoranta, Lehtovirta, Mäkinen, Piho, Rauramo & Somer 2015, 11.)

Työyhteisösovittelu on työpaikoille ristiriitatilanteisiin suunniteltu toimintamalli, jonka tarkoituksena on etsiä tyydyttävä ratkaisu kaikille osapuolille riita tai konflikti tilanteisiin. Työyhteisösovittelijan tehtävä on mahdollistaa sovinnon teko ohjaamalla prosessia. Sovittelijan tehtävänä on varmistaa, että asianomaiset saavat turvallisen sekä tasapuolisen kohtelun ja, että he kaikki tulevat kuulluiksi. Sovittelijana tällaisissa tilanteissa voi toimia työterveyshuollon ammattilainen, asiantuntija tai muu puolueeton koulutettu asianomaisten hyväksymä henkilö. (Kähärä ym. 2015, 11.)

3.2 Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatioon kuuluu erilaiset työyhteisöjen roolit. Näitä rooleja on työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunta, esimiehet, henkilöstöhallinto ja luottamusmiehet. Jokaisella työpaikalla voi olla erilaisia malleja työsuojelun organisaatioksi. Kaikissa edellä mainituissa tehtävissä toimivat tahot ovat velvollisia puuttumaan häirinnän- tai syrjintäilmoituksiin, jos sellaisen kohteeksi kokenut henkilö tekee ilmoituksen. Lain nojalla ensisijainen vastuu on aina työnantajalla. (Ahlroth 2015, 90–95.)

Jokaisella työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut edustavat työntekijöitä työsuojelun yhteistoimintaa sekä yhteydenpitoa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä aina, kun työpaikalla käsitellään asioita yhteistoimin työnantajan sekä työsuojeluviranomaisten kanssa. (Ahlroth 2015, 90.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44, TsValvL) säätelee työsuojeluviranomaista koskevia säädösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijän välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla. Tämän lain tarkoituksena on parantaa sekä valvoa työsuojelun piiriin kuuluvia säädöksiä sekä varmistaa säädösten noudattamista niin työsuojelun viranomaisvalvojan, työnantajan sekä työntekijän yhteistoiminnan avulla. (TsValvL:1§)

Suomessa toteutetaan alueellisesti työsuojeluvalvontaa. Tehtävät on organisoitu vuoden 2010 alusta viiteen aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueeseen, joita ovat:

- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

- Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (Kaarlela ym. 2015, 32.)

Työsuojeluviranomaisten toteuttama valvonta sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa säätelee Suomessa jo edellä mainittu laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työsuojeluvalvonnan tavoite on valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan sekä työntekijöiden välisiä yhteistoimia. (TsValvL: 2§) Vuonna 2006 voimaantullutta TsValL:ia suunniteltaessa pidettiin tärkeänä parantaa viranomaisvalvonnan tehokkuutta siten, että valvonnan vaikuttavuus lisääntyisi. (HE 94/2005, 15.)

Laki työnsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta antaa tarkastajille valtuudet viranomaistoiminnan vaikuttavuuden lisäämiseksi.

Työnantajalle tai tarkastettavalle kohteelle voidaan antaa sitomaton toimintaohje, määräaikaan sidottu kehoitus tai oikeudellisesti velvoittava päätös tarvittaessa uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. (TsValvL 13§-15§.)

Työnsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja tapauksista tiedon saatuaan tekee tarvittavat toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi sekä arvioi onko toimenpiteet olleet riittäviä. Valvonnan tärkein tavoite on, että häirintä loppuu sekä jatkossa häirinnän hallintaan on olemassa toimivat käytännöt. (Hartikka 2017, 14–15).

Tarkastaja voi antaa kirjallisen toimintaohjeen, jos työpaikalla tapahtuva häirintä tai epäasiallinen kohtelu ei ole lain mukainen tai häirintä ja epäasiallinen kohtelu on vähäistä. Kirjallinen kehoitus voidaan antaa, kun häirintä tai epäasiallinen kohtelu aiheuttaa suurempaa haittaa tai vaaraa. Kehotus annetaan yleensä myös silloin, jos toimintaohjetta ei noudateta. Kehotuksessa on myös aina määräaika, jonka aikana työnantajan on suoritettava vaadittavat korjaustoimenpiteet. Mikäli työnantaja ei määräaikaan mennessä saa suoritettua tarkastajan antamia toimenpiteitä, on tarkastajan siirrettävä tapaus työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. (TsValvL 13§-14§.)

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan uudella määräaikaisella kehoituksella korjaamaan tai poistamaan häirintää ja epäasiallista kohtelua tuottavat epäkohdat. Tätä määräaikaa asetettaessa on otettava huomioon kehoituksen määräaika. Työsuojeluviranomainen voi määrätä uhkasakkolain (1113/1990) nojalla asetetun velvollisuuden tehostamiseksi uhkasakon-, teettämis- tai kehittämishukan. (TsValvL 15§.)

Oikeusministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee uutta ”Whistleblower-” direktiiviä eli ilmoituskanavadirektiiviä (EU) 2019/1937, joka tuo yrityksille turvallisen ilmoituskanavan. Direktiivi mahdollistaa luottamuksellisen ilmoittamisen niin yksityisen kuin julkisen sektorin organisaatioissa tapahtuvista väärinkäytöksistä. Uuden lainsäädännön tarkoitus on tehostaa Euroopan Union talousarvioon kohdistuvia väärinkäytöksiä sekä korruption ehkäisyä sekä paljastamista. (Eduskunta 2022.) Tämän direktiivi sisällytetään osaksi Suomen lainsäädäntöä vuonna 2023. (EY 2022.)

3.3 Työterveyshuolto ja työmarkkinajärjestö

Työterveyshuoltolain mukaan (2001/1383) jokaisella työnantajalla on Suomessa velvollisuus järjestää kaikille työntekijöille lakisääteinen työterveyshuolto. Työterveyshuolto on järjestettävä, mikäli yrityksessä on yksikin työntekijä. Työterveyshuollon tavoitteena on tukea työkykyä ja ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia terveyshaittoja. (IF 2022.)

Työmarkkinajärjestöt ovat työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjä. Työmarkkinajärjestöt neuvottelevat muun muassa työntekijöiden oikeuksista sekä eduista, kuten esimerkiksi palkoista. Suomessa markkinajärjestelmä perustuu pitkälti sopimiseen ja sovitteluun. (STTK 2022.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda julki millaista häirintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy työpaikoilla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kyselyn avulla henkilöiden kokemuksia työpaikalla esiintyvistä häirinnästä sekä epäasiallisesta kohtelusta. Opinnäytetyön tehtävänä oli luoda selkeä ja helposti ymmärrettävä kysely, jonka pystyi tekemään anonyymisti verkossa. Vastausten pohjalta koostin tulokset ja lyhyen pohdinnan aiheesta. Opinnäytetyössä ei käsitellä seksuaalista häirintää.

Opinnäytetyö eli lopputyö voi olla kehittämis-, suunnittelu-, tutkimus- tai valmistustehtävä. Opinnäytetyö voi olla tutkimuksellinen tai toiminnallinen sekä sen tulee pohjautua teoreettiseen tietoperustaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on olemassa konkreettinen tehtävä, johon etsitään ratkaisua opinnäytetyön avulla. Toiminnallisessa opinnäytetyössä syntyy tuotos, joka voi olla esimerkiksi ohjeistus, video, palvelu, konsepti tai konkreettinen tuote. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja yleensä sillä on ulkopuolinen toimeksiantaja. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2022.)

Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tehdään työelämää palvelevan tutkimuksen, jossa ratkaistaan rajattu tutkimusongelma tai – tehtävä. Tutkimuksellinen opinnäytetyö voi olla myös kirjallisuuskatsaus, jossa keskitytään teemaan kirjallisten lähteiden avulla. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2022.)

Tutkimuksessa aineiston keräämisessä voidaan käyttää joko määrällistä tai laadullista tutkimusmenetelmää tai niitä voidaan käyttää yhdessä. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä selvitetään esimerkiksi, miten joku prosessiin tai tapahtumaan osallistuva henkilö kokee tehtävän toiminnan. Laadullisessa menetelmässä tutkittava ei anna vastauksia haastattelukysymysten perusteella, vaan jäsentää vastauksensa omaehtoisesti. Eli laadullista menetelmää käytettäessä, kirjoittajan tai tutkija tulee itse koota saaduista vastauksista yhtenäinen selitys kohteesta. (Vilpas 2022.)

Määrällinen menetelmä eli kvantitatiivinen, tulkitsee ja kuvailee tuotosta mittausmenetelmillä, eli esimerkiksi kyselylomakkeilla. Kyselylomakkeet ovat pääasiassa suljettuja kysymyksiä. Määrällisessä tutkimuksessa syntyy lukuarvoja sisältävä tulos, jota analysoidaan tilastollisin menetelmin. (Vilpas 2022.)

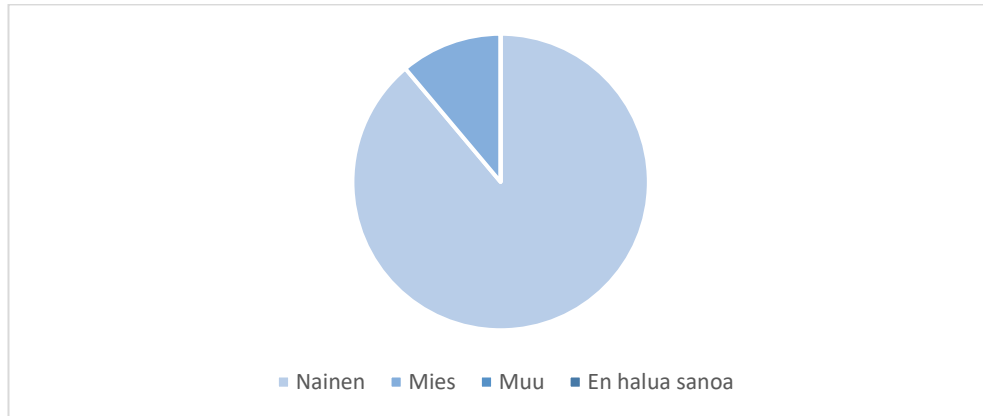
Opinnäytetyössäni tuotoksena syntyy kysely, jonka avulla kartoitan vastanneiden kokemuksia työpaikkahäirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Opinnäytetyöni valikoitui tutkimukselliseksi, koska se palveli opinnäytetyöni lähestymistapaa parhaiten. Koska teen kyselyn, käytän määrällistä menetelmää eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselyssä melkein kaikki kysymykset ovat olemaan suljettuja, sillä silloin vastausten analysoiminen numeroin on helpompaa.

5 Tulokset ja johtopäätökset

Opinnäytetyössä kyselylomake on koostettu Google Forms -työalustan avulla. Työalusta on verkossa toimiva ilmainen palvelu, jolla pystyy tekemään mielipidekyselyitä ja kyselylomakkeita. Sen avulla voi laatia itse kysymyksiä ja teemoja, joka mahdollistaa omanlaisen suunnitelman. (Insider 2022.)

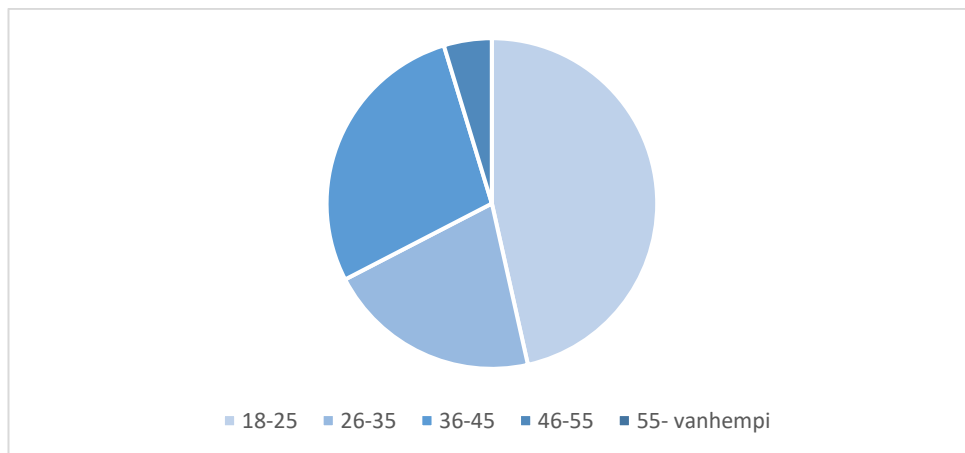
Opinnäytetyössä kysely koostui yhteensä neljästätoista kysymyksestä, joissa kartoitettiin vastanneiden kokemuksia häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Kyselyyn vastasi yhteen 43 henkilöä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja se tapahtui anonyymisti. Tuloksissa on nähtävissä kysymykset sekä vastaukset.

5.1 Kyselyn tulokset



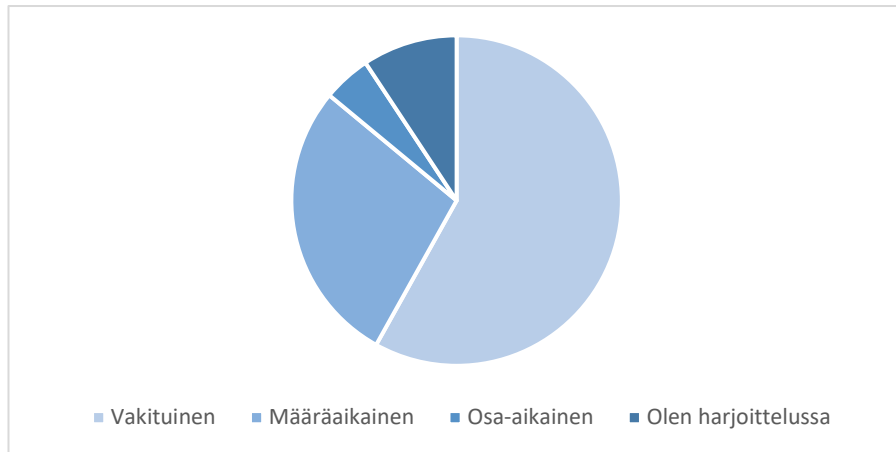
KUVIO 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli.

Kyselyyn vastanneista 88,4 % oli naisia ja 11,06 % miehiä (kuvio 1).



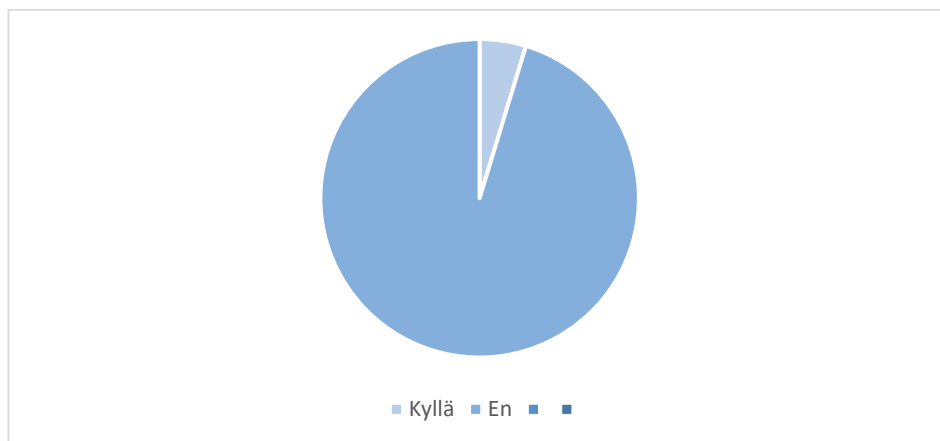
KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden ikä.

Kyselyyn vastanneista 46,5 % oli 18–25-vuotiaita, 20,9 % 26–35-vuotiaita, 27,9 % 36–45-vuotiaita ja 4,7 % 46–55-vuotiaita. (kuvio 2).



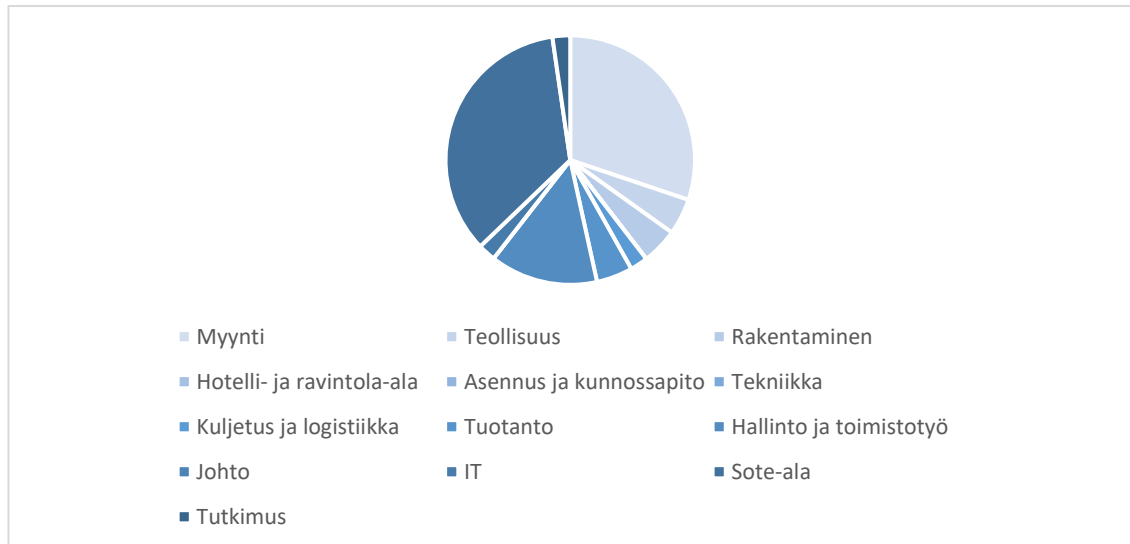
KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden työsuhde.

Kyselyyn vastanneista 58 % työskentelee vakituudessa työsuhhteessa, 28 % määräaikaisessa, 5 % osa-aikaisessa ja 9 % on ollut harjoittelussa.



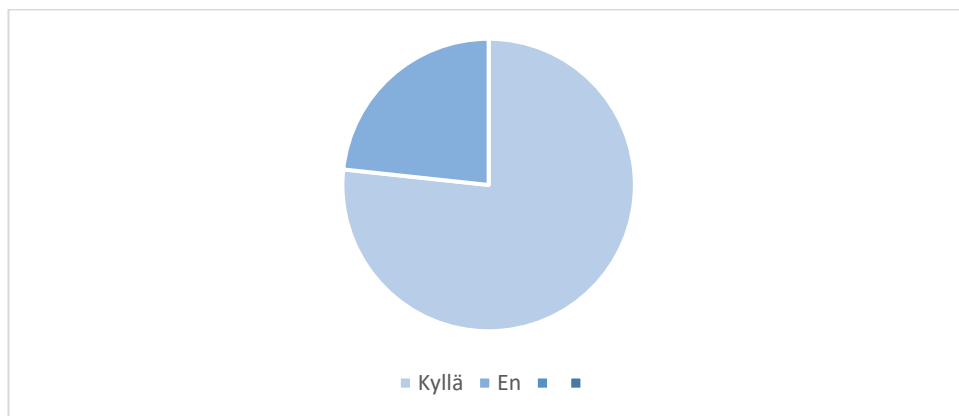
KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden asema esimiehenä.

Seuraavana kyselyssä selvitettiin työskentelevätkö vastaajat esimiesasemassa. 95 % kyselyyn vastanneista ei työskennellyt esimiesasemassa ja 5 % työskenteli esimiesasemassa.



KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden tehtäväalueet.

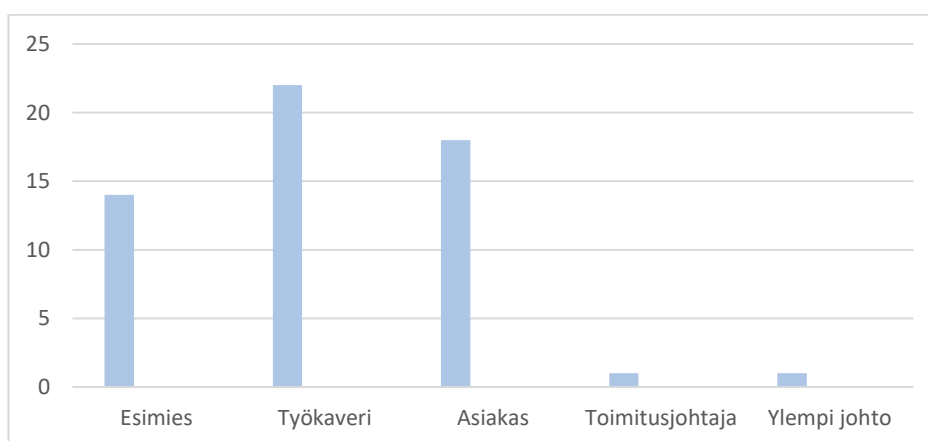
Kyselyn 5. kysymyksessä selvitettiin vastanneiden tehtäväalueita (kuvio 5.) jossa 30 % työskentelee myynnin parissa, 35 % sosiaali- ja terveysalalla, 14 % hallinnon ja toimistotyön tehtävissä. Tuotannon, rakentamisen sekä teollisuuden parissa työskenteli 5 % kyselyyn vastanneista. Loput 6 % henkilöistä työskenteli tutkimuksen, IT sekä kuljetuksien ja logistiikan aloilla.



KUVIO 6. Onko kyselyyn vastanneet kokeneet työpaikallaan häirintää tai epäasiallista kohtelua.

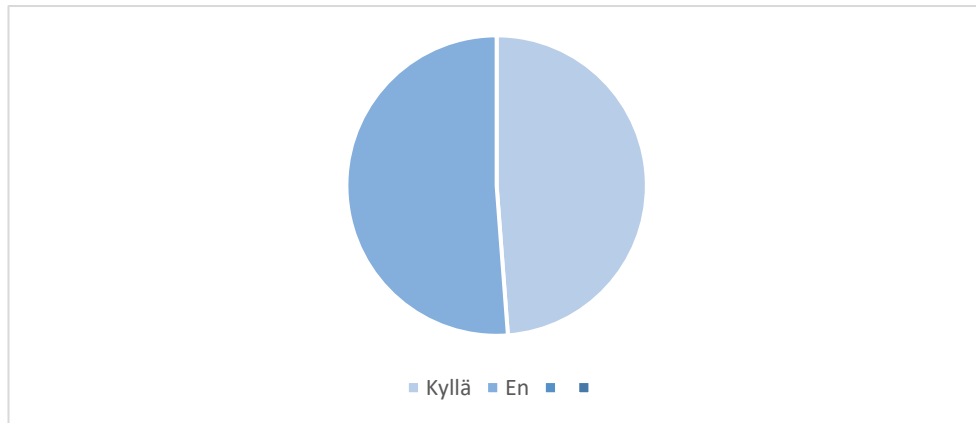
Seuraavaksi haluttiin selvittää ovatko kyselyyn vastanneet 43 henkilöä yhteensä kokeneet häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikalla. Kyselyssä selvisi, että suurin osa (77 %) on kokenut työpaikallaan häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Kysely pyydettiin erittelemään kokemia kokemuksia, joista selvästi kaikista yleisin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muotona tuli ilmi vähättely, työn teon jatkuva perusteeton arvostelu, aseman tai maineen kyseenalaistamista sekä kiusaamista. Kyselyyn vastanneista jopa 85,7 % kokee vähättelyä työpaikallaan. Vähiten kyselyyn vastanneet kokivat fyysistä väkivaltaa työpaikalla (14,3 %).



KUVIO 8. Kenen toimesta olet kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua?

Työpaikalla koetaan eniten häirintää ja epäasiallista kohtelua työkavereiden taholta. Jopa kaksikymmentäkaksi (22) henkilöä vastanneista kokee häirintää ja epäasiallista kohtelua kollegan toimesta. Asiakkaiden osalta 18 henkilöä kokee häirintää sekä epäasiallista kohtelua ja 14 henkilöä esimiehen osalta. Loput kaksi henkilöä kokee häirintää ja epäasiallista kohtelua esimiesasemassa olevalta henkilöltä, esimerkiksi hallituksen puheenjohtajalta.



KUVIO 9. Oletko aiemmin kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua?

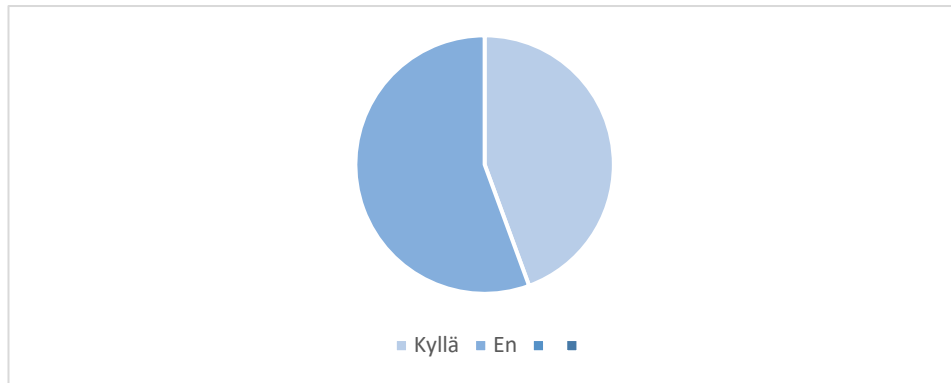
Kuitenkin kyselyssä huomattiin, että enemmistö 51 % ei ollut kokenut aiemmin häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Seuraavassa kysymyksessä annoin vastaajille mahdollisuuden avoimeen vastaukseen, jossa sai perustella häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia. Aikaisempaan kysymykseen kyllä vastanneita oli 49 %. Nostan alle muutamia poimintoja, joita kyselyyn vastanneet ovat kertoneet:

”Työpaikalla epäasiallinen kohtelu on ollut täysin henkistä, eikä fyysistä mitä olen aikaisemmin kokenut enemmän. Työpaikalla epäasiallinen kohtelu on myös ollut jatkuvaa, aikaisemmin kokemani epäasiallinen kohtelu on ollut paikkasidonnaista.”

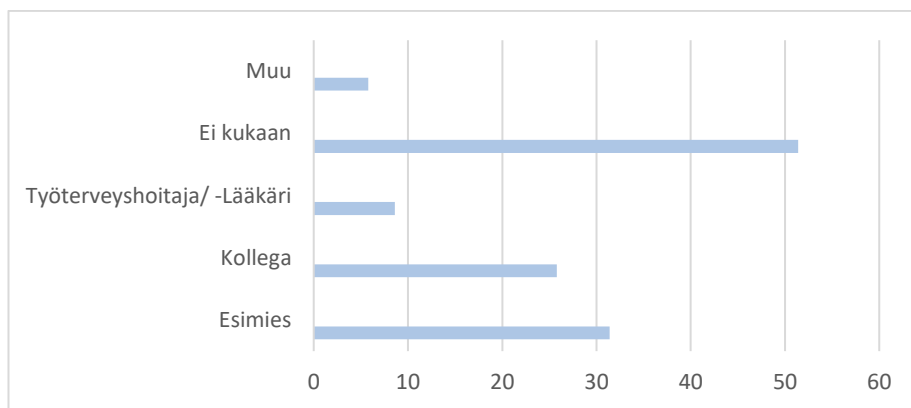
”Aikuiset ihmiset eivät osaa käyttäytyä, koulussa nuorilla taas aivot eivät ole vielä kehittyneet.”

”Työpaikalla ei minusta tulisi kenenkään voida huonosti.”

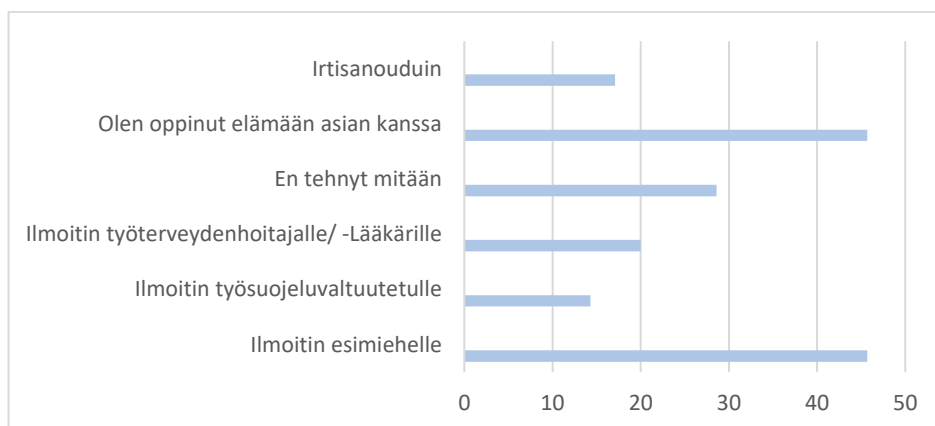


KUVIO 11. Oletko saanut apua tilanteeseesi?

Kyselyn loppuvaiheessa halusin selvittää ovatko kyselyyn vastanneet saaneet apua tilanteeseen. Jopa 56 % tunsi jääneensä ilman apua. Kyselyn perusteella suurimmassa osassa tapauksissa kukaan ei puuttunut tilanteeseen (kuvio 12.)



KUVIO 12. Puuttuiko kukaan työpaikalla kokemaasi tilanteeseen?



KUVIO 13. Miten ratkaisit työpaikka häirinnän ja epäasiallisen kohtelut?

Kysely paljasti karun totuuden, että suurin osa työntekijöistä hyväksyy kokemansa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ja oppii elämään asian kanssa (45,7 %) tai ei tee asian eteen yhtään mitään (28,6 %). Kuitenkin 45,7 % vastanneista on tehnyt ilmoituksen esimiehelleen tai ilmoittanut työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyteen (34,3 %).

KYSYMYS 14. Oli avoin vastauskenttä, jossa halusin selvittää, onko työpaikalla kokeman häirinnän tai epäasiallisen kohtelulla vaikutusta nykytilanteeseen. Vastanneita oli 27 henkilöä 43:sta.

Kysymyksen avoimessa kohdassa esiin nousi muutamia seuraavista asioita:

”Kyllä, en halua enää työskennellä kyseisessä paikassa! En uskalla mennä vanhalle työpaikalle esimiehen siellä ollessa.”

”Jatkuu samanlaisena koska sanaa sanaa vastaan ei auta minua, pitäisi saada todisteita. Täytyy vaan henkisesti olla vahva ja kestää, käydä puhumassa työterveydessä ja antaa ajan näyttää kuinka heikoksi menen.”

”Vaikuttaa siten, että koen itseni epävarmaksi joissakin työtilanteissa ja päätöksenteossa.”

”Tilanne on käynnissä nyt. Tällä hetkellä olen sairauslomalla.”

”Vaikuttaa. Olen henkisesti hyvin sulkeutunut ja epävarma töideni ja työpanokseni suhteen. Joudun jatkuvasti todistamaan töissä, että olen työpaikkani arvoinen.”

”Pelkään muiden työkavereiden antamaa palautetta, sekä sitä että minusta puhutaan paha selän takana.”

Yhteenvetona tuloksista voidaan päätellä, että yleensä häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikoilla kohdistuu naisiin. Tähän tulokseen saattoi tosin vaikuttaa

suurestikin se, että kyselyn päätyi yksinkertaisesti tekemään enemmän naispuoliset henkilöt. Tuloksista nousi esille, että alle 50-vuotiaat henkilöt kohtaavat enemmän häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla. Työsuhteen muodolla ei ollut merkitystä, kuitenkin vakituudessa olevat henkilöt kokivat eniten häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tuloksista huomasin myös, että eniten häirintää ja epäasiallista kohtelua kokivat asiakaspalvelualalla olevat henkilöt, jotka työskentelevät asiakasrajapinnassa.

Yleisimmät häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muodot olivat vähättely, arvostelu, maineen ja aseman kyseenalaistaminen. Onneksi henkilöt kokivat vähiten fyysistä väkivaltaa työpaikoillaan. Haikeaa oli huomata, miten moni kokee työpaikallaan häirintää ja epäasiallista kohtelua. Melkein 50 % vastaajista oli kokenut erinäistä kiusaamista aiemminkin. Valitettavaa oli myös huomata, kuinka moni sivuutti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun uhriksi joutumisen ja jatkoi elämäänsä tai jopa irtisanoutui. Onneksi vastaajista kuitenkin osa oli hakenut apua esimieheltään tai muilta tahoilta. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun tulisi jokaisen osapuolen puuttua, mutta arkaluontoisuuden takia, monesti sen kanssa saatetaan vaieta.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi loppuvuodesta 2021, jolloin rajasin opinnäytetyön aiheeni yhdessä ohjaajani kanssa. Opinnäytetyö toteutettiin tutkivalla menetelmällä. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa päätin yhdessä ohjaajani kanssa, että en käsittele työssäni seksuaalista häirintää. Toteutan opinnäytetyön tutkimuksen Google Forms -alustalla, sillä se on helppokäyttöinen ja sen käyttäminen onnistuu verkossa, jolloin ei tarvinnut suorittaa tutkimusta kasvotusten henkilöiden kanssa.

Aloin työstämään opinnäytetyötä varsinaisesti tammikuussa 2022, jolloin sain tehtyä opinnäytetyön runkoa sekä suunniteltua sen tarkempaa teoreettista

sisältöä. Kun olin saanut kerättyä tarpeeksi teoria-aineistoa, aloin luomaan sen pohjalta kyselyn runkoa. Kyselyä jaoin muutamalle ystävälleni. He jakoivat sen sosiaalisen median alustoille, näin ollen vastauksia tuli Suomen laajuisesti ja monelta eri alalta. Opinnäytetyötä tehdessä aikataulutukseni ei mennyt suunnitelmien mukaisesti. Ajatukseni oli saada opinnäytetyö valmiiksi helmikuussa 2022, mutta muun muassa oma sairastumiseni Covid-19 virukseen viivästytti prosessia useita viikkoja. Pidin tavoitteenani valmistua kevään 2022 aikana ja siihen tavoitteeseen pääsin.

Opinnäytetyötä tehdessä olen ollut paljon yhteydessä ohjaajaani, jolta olen saanut apua ja ideoita, kun ne itseltäni ovat loppuneet. Tein opinnäytetyön yksin, jolloin koin itse haasteeksi sen, ettei voinut kysyä toiselta erilaista näkökulmaa asioihin.

Opinnäytetyöni tutkii ihmisten kokemuksia työpaikkahäirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta eli lähestymistapani on tutkimuksellinen. Omassa opinnäytetyössäni aioin eniten nojautua määrälliseen tutkimukseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. Tämä menetelmäsuuntaus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. (Koppa 2015.) Eli laadittuani kyselyn aioin pohtia tuloksia numeroiden avulla ja luoda niiden pohjalta tilastoja. Käytin työssäni myös laadullista tutkimusta, tämä menetelmäsuuntaus kuitenkin pyrkii ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Koppa 2021.)

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen ja aineiston luotettavuutta voidaan tarkastettu reliabiliteetilla ja validiteetilla. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Siinä arvioinnin huomio kohdistuu kuinka hyvin tutkimusmenetelmä ja siinä käytetyt mittarit vastaavat sitä ilmiötä, mitä halutaan tutkia. Voidaan lyhyesti ilmaista, että validiteetti on ”mittauksen oikeellisuus”. Sen tarkoituksena on arvioida, mitataanko todella sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Kyvyt.fi 2022.)

Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja siinä käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. Luotettavuutta pyritään tarkastelemaan eri ihmisten näkökulmista. Tutkimuksessa mittari on reliaaabeli, kun se on pysyvä, sekä antaa samoja tuloksia joka kerralla. Reliabiliteetti tarkoittaa toisin sanoen mittauksen toistettavuutta. Esimerkiksi jos tutkijat saavat tutkimuksissaan samansuuntaisia tuloksia, tutkimuksen reliabiliteetti vahvistuu. Reliabiliteetti käsitteenä kuuluu yleensä määrälliseen tutkimukseen. (Kyvyt.fi 2022.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia kolmen käsitteen avulla; uskottavuus, eettisyys ja luotettavuus. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija pystyy vakuuttamaan lukijan, että hän pystyy perusteellisesti ammattitaidollaan perustelevaan lähestymistapoja ja menetelmiä sekä on valinnut oikeanlaiset lähestymistavat ratkaistakseen tutkimuksen ongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen. Tämä vaatimus kohdistuu jokaiseen tutkimusvaiheeseen, jotta lukija voi vakuuttua, että näin on todella tapahtunut. Tutkijan tulee kuvata tutkimuksensa eteneminen sellaisenaan kuin se on toteutunut. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko ajan tutkimusta tehdessä. Uskottavuudella viitataan siihen, miten tutkimuksen kohteet tai tutkimuksen lukijat hyväksyvät tutkimuksen tulokset tosiksi ja luottavat siihen, että aineisto on kerätty ja analysoitu huolellisesti. (Puusa & Juuti 2020, 175.)

Opinnäytetyössä kyselylomake oli toteutettu siten, että siihen pystyi vastaamaan anonymisti. Tällä tavoin turvasin vastaajien identiteetin. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja tämän toin julki heti kyselyn alussa. Näillä keinoilla pystyin luomaan vastaajille turvallisen olon kyselyyn vastaamisesta, eikä kyselyyn vastaaminen sitonut heitä mihinkään.

Opinnäytetyön luotettavuutta kasvatti riittävä teoria-aineisto, lähteitä on etsitty verkosta sekä kirjoista. Opinnäytetyössä on käytetty monipuolisesti monia eri lähteitä, joiden avulla saadaan aikaan erilaisia näkökulmia tiettyyn aihealueeseen. Opinnäytetyössä on pyritty etsimään mahdollisimman

ajankohtaista tietoa perustuen aihealueeseen. Opinnäytetyössä on käytetty mahdollisimman uusia lähteitä. Kirjoista katsoin aina uusimmat painoksen. Opinnäytetyön luotettavuutta kasvattaa myös lainsäädännöllinen aineisto.

7 Pohdinta

Opinnäytetyö toteutettiin kyselylomakkeen avulla, jolla onnistuttiin tuottamaan hyvä perusta tutkimukseen. Halusin selvittää häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla sekä sen vaikutusta tulevaan. Kyselykysymykset olivat hyvin yksiselitteisiä ”kyllä/ei” vastauksia sekä muutama avokysymys mukaan lukien. Avokysymyksellä annoin mahdollisuuden kertoa vastaajalle myös omista kokemuksista sekä kuinka vastaaja asian itse näkee ja kokee. Halusin toteuttaa kyselyn verkossa aiheen arkaluontoisuuden vuoksi, saadakseni mahdollisimman paljon avoimia sekä rehellisiä vastauksia. Kysely sujui todella hyvin sekä nopeasti, olin saanut 43 vastausta muutaman tunnin aikana.

Oli tärkeä ottaa kyselylomaketta tehdessä huomioon kysymysten viesti sekä tapa, miten kysymyksiä oli esitetty. Halusin sukupuolikysymyksessä ottaa huomioon myös sukupuolineutraalit henkilöt, josta syystä lisäsin sinne vastausvaihtoehdoksi ”muu” sekä ”en halua sanoa”. Kysymyksiä tuli yhteensä 14 kappaletta. Kysely oli lyhyt, ytimekäs mutta todella kattava.

Kyselylomakkeessa tuli tärkeimmät aiheeseen liittyvät vastaukset ilmi. Kyselyn vastauksista ilmeni, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu painottuu työntekijöihin enemmän kuin esimiehiin. Tämä herättää ajatuksia siitä, että korkeammalla asemalla olevilla henkilöillä on pienemmät riskit altistua häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle.

Opinnäytetyön aihe on yhteiskunnallisissa keskusteluissa pinnalla oleva, arkaluontoinen sekä mediassa paljon puhuttava. Aiheesta löytyy todella paljon tietoa pintapuolisesti, mutta mitä syvemältä haluaa asiaa katsoa, sitä enemmän täytyi tehdä työtä tiedon löytymiseen. Aihealueesta on tehty muitakin aikaisempia kyselytutkimuksia, joten jatkokehittämismahdollisuutena voi olla

esimerkiksi paneutua tarkemmin johonkin tiettyyn aihealueeseen. Ottaen huomioon, etten itse keskittynyt seksuaaliseen häirintään, vaan halusin tutkia häirintää ja epäasiallista kohtelua eri näkökulmasta.

Opinnäytetyön prosessi oli mielestäni todella mielekästä aihealueen osalta, mutta kuitenkin prosessi itsessään oli raskas, koska en ole kirjoittanut virallista asiakirjaa aiemmin. Kokemus oli opettavainen sekä ammatillisesti kasvattava. Opinnäytetyön prosessista sai hyvät opit tulevaan sekä varmasti seuraavan virallisen asiakirjan kirjoittaminen on helpompaa.

8 Lähteet

- Aaltonen, J. 2019. Kyselytutkimus: Joka kolmas työntekijä on havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana.
<https://www.erto.fi/tietoa-ertosta/tiedotteet/mediatiedotteet/3986-kyselytutkimus-joka-kolmas-tyoentekijae-on-havainnut-tyoepaikkakiusaamista-viimeisen-vuoden-aikana>. 26.4.2022
- Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Bookwell Oy.
- Eduskunta. 2022. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/tietopaketti-whistleblower-direktiivin-taytantonpanosta.aspx>. 26.4.2022.
- EY. 2022. https://www.ey.com/fi_fi/assurance/tyopaikkahairintaan-puututtava-maaratietoisesti. 26.4.2022
- Hartikka, E. 2017. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli. Lahti. Lahden Ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126792/Hartikka_Elli.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 24.4.2022.
- HE 94/2005.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136792/Tuhkala_Sanna_ja_Tuhkala_Juho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 25.4.2022.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97100/ONT%20Kaarlela%20Heli%2025%203%202015%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 13.4.2022.
<https://www.tyosuojelu.fi/-/korkein-oikeus-tuomitsi-timo-radyn-sakkoihin-tyosyrjinnasta-hilkka-ahteen-irtisanomisasiassa>. 25.4.2022.
- Hyttinen, M. ja Korte, A. 2019. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Books on Demand.
- IF. 2022. Lakisääteinen työterveyshuolto.
<https://www.if.fi/yritysasiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/if-terveys-terveysvakuutus-yrityksille/lakisateinen-tyoterveyshuolto>. 29.4.2022
- Insider. 2022. What are Google Forms? Everything you need to know about Google Workspace's online form builder.
<https://www.businessinsider.com/what-is-google-forms?r=US&IR=T>. 28.3.2022.
- Kaarlela, H. 2015. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla – riittävät toimenpiteet niiden poistamiseksi. Turku. Turun Ammattikorkeakoulu. Karelia-ammattikorkeakoulu. 2022. Karelian opinnäytetyö ohje.
<https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>. 24.4.2022.
- Kess, K. ja Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Jyväskylä. Bookwell Oy.
- KKO: 2014:44. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140044>. 19.4.2022
- KKO: 2018:46
<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2018/20180046?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6syrjint%C3%A4>. 26.4.2022
- Koppa. 2015. Määrällinen tutkimus.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. 30.3.2022.

- Koppa. 2021. Laadullinen tutkimus.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/utkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. 30.3.2022.
- Kyvyt.fi. 2022. Luotettavuus.
<https://kyvyt.fi/view/artefact.php?artefact=304009&view=72174>.
 9.3.2022.
- Kähärä, E. Lehtoranta, T. Lehtovirta, R. Mäkinen, K. Piho, L. Rauramo, P. ja Somer, A. 2015. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Kerava. Savion Kirjapaino Oy.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44.
- Mäkinen, K. Hälikkä, M. Tyni, J-P. Haavasoja, T. Brax, T. Kähäri, E. Lehtoranta, T. Pyykönen, M. Kannisto, H. Rauramo, P. ja Moilanen, S. 2021. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla – ennalta ehkäise ja puutu. Kirjapaino Markprint Oy.
- Määttänen, E. 2015. Vyyhti auki- työpaikkakiusaamisesta ja työpaikkakiusatun kohtaamisesta. Helsinki. Books on Demand.
- Puusa, A. ja Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna. Printon Trükikoda.
- Sabater, V. 2021. Työpaikkakiusaamisen vaikutukset voivat kestää vuosia.
<https://mielenihmeet.fi/tyouupumuksesta-tulee-virallinen-oireyhtyma/>.
 27.4.2022.
- Suomen teknistentoimihenkilöjärjestöjen keskusliitto (STTK). 2022.
<https://www.sttk.fi/aihe/tyomarkkinajarjestot/>. 29.4.2022
- Tasa-arvolaki. 1986/609
- Tuhkala, J. ja Tuhkala, S. 2017. STOP Työpaikkakiusaamiselle! Rovaniemi. Lapin Ammattikorkeakoulu.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2021.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM_2022_23.pdf?sequence=. 29.4.2022.
- Työsopimuslaki. 2001/55.
- Työsuojeluhallinnan verkkopalvelu. 2018. Korkein oikeus tuomitsi Timo Rädyn sakkoihin työsyrynnästä Hilka Ahteen irtisanomisasiassa.
- Työsuojeluhallinnan verkkopalvelu. 2022. Epäasiallinen kohtelu.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. 23.4.2022.
- Työterveyslaitos. 2016. Työsuojelun valvonta. Kuopio. Grano Oy.
- Työterveyslaitos. 2022. Kiusaamisen seuraukset.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamisen-seuraukset>. 24.4.2022.
- Työturvallisuuskeskus. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin. Next print Oy.
- Työturvallisuuskeskus. 2021. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla.
https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu#80b0cc8e. 18.12.2021.
- Työturvallisuuslaki.2002/738.
- Uhkasakkolaki. 1113/1990.
- Vilpas, P. 2022. Kvantitatiivinen tutkimus.
<https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. 7.3.2022.
- Yhdenvertaisuuslaki. 2014/13.