

8/2021

Häirintätapauksiin liittyvien ohjeiden laatiminen

Toimittajan työssä on korostunut riski joutua työpaikan ulkopuolelta tulevan häirinnän ja vihapuheen kohteeksi. Häirintä, uhkailu ja epäasiallinen palaute ovat omiaan aiheuttamaan henkistä kuormittumista. Erityisesti vainoaminen ja maalittaminen voivat aiheuttaa vakavia haittoja työntekijän terveydelle.

Tämän yhteenvedon tarkoituksena on muistuttaa työturvallisuuskulmasta näihin ilmiöihin ja antaa eväitä häirintätapauksiin liittyvien ohjeiden ja tukitoimien käsittelyyn mediatalojen työsuojeluyhteistoiminnassa.

Työnantaja on työturvallisuuslain nojalla velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Pelkästään työstä saatu häiritseväksi koettu palaute on yksi psykososiaalisista kuormitustekijöistä, joka tulee käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa. Yhteistoiminnan tarkoituksena on luoda ohjeet häirinnän ja sen aiheuttamien haittojen tunnistamiseksi, ennaltaehkäisemiseksi ja haittojen lieventämiseksi. Niissä

- kerrotaan, miten työpaikan ulkopuolelta tulevaan erityyppiseen häirintään on varauduttu ja
- annetaan työntekijöille toimintaohjeet häirintätilanteita varten.

Ohjeet laaditaan työpaikan omista lähtökohdista käsin ja työhön kannattaa varata riittävästi aikaa. Pohjana on työturvallisuusriskien arviointi: selvitetään työpaikassa esiintyneet häirintätapaukset ja häiritsevistä palautteista yleisesti aiheutuvan kuormituksen määrä sekä pyritään ennakoimaan tulevaa kehitystä. Apuna voidaan käyttää työterveyshuollon työpaikkaselvitystä, ja tarvittaessa työntekijöiden kokemuksia voidaan selvittää erillisellä kyselyllä.

Ohjeita laadittaessa käsiteltäviä asioita:

- Ennaltaehkäisy: Millä toimenpitein voidaan vähentää työntekijän riskiä joutua häirinnän kohteeksi? Erilaiset työjärjestelyt sekä muistuttaminen työntekijän ja tämän lähipiirin mahdollisuudesta suojata yksityisyystietojaan (esim. some, väestötietojärjestelmä, hakutulosten poistaminen Googlesta).
- Reagointitavat: Millä erilaisin toimivien keinoin työntekijän kannattaa reagoida erityyppiseen häirintään?
- Häirinnästä ilmoittaminen: Milloin häirinnästä tulee ilmoittaa esimiehelle? Perusteltua on lähteä työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta ja matalasta ilmoittamiskynnyksestä. Olisiko työnantajalla hyvä olla oma vastuuhenkilö, jonka puoleen kääntyä ja ilmoittaa häirinnästä?
- Vertaistuki ja tiedon jakaminen: Millaisin keinoin työnantaja tai kollegat voivat auttaa häirintätilanteissa ja missä määrin muun työyhteisön on hyvä olla tietoinen

häirintätilanteista? Olennaista on, ettei häirinnän kohteeksi joutuneen tarvitse käsitellä yksin tapahtunutta.

- Työterveyshuollon rooli: Millaisia työterveyshuollon palveluita häirinnän kohteeksi joutuneen on mahdollista käyttää?
- Vakavien tapausten käsittely: Maalittaminen tai häirintä voi täyttää rikoksen tunnusmerkit. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi kunnianloukkaus, viestintärauhan rikkominen tai yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen. Mitä tukea työnantaja tarjoaa työntekijälle tilanteessa ja mahdollisessa rikosprosessissa? Tukea voivat antaa myös ulkopuoliset tahot, esimerkiksi Rikosuhripäivystys. Olisiko luotavissa menettelytapa, jossa työnantajan edustaja ja työntekijä yhdessä tekevät rikosilmoituksen? On muistettava, että työntekijä voi työnantajasta riippumatta aina tehdä itse rikosilmoituksen.

Ohjeet on hyvä käydä läpi käytännönläheisesti ja koko henkilöstön kanssa, jotta osapuolille – niin yksittäisille toimittajille kuin heidän esimiehilleenkin - syntyisi yhteinen näkemys siitä, kuinka toimitaan.

Ohjeiden noudattamista tulee seurata käytännössä. On tärkeää, että yrityksen työkuulttuuri tukee häirinnän puheeksi ottamista esimiehen kanssa. Häiritsevän palautteen sietäminen yksin ei kuulu terveeseen ja turvalliseen työyhteisöön. Tarvittaessa ohjetta voidaan täydentää, kokemusten ja uusien käytänteiden myötä.

Linkkejä:

<https://www.xn--hiritsevpalaute-0kbh.fi/>

<https://yle.fi/aihe/sivu/yleisradio/ylen-turvallisemman-vuorovaikutuksen-ohje>