

Toimintaohje epäasiallisen kohtelun tai häirinnän tilanteessa

- Ilmoita selkeästi ja yksiselitteisesti epäasiallisesti kohtelevalla henkilölle, ettet hyväksy toimintaa. Vaadi sen lopettamista.
- Kirjaa muistiin tapahtuma-aika ja -paikka sekä se, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä tilanteessa.
- Ole yhteydessä lähimpään esimieheesi ja ilmoita hänelle tilanteesta. Mikäli oma esimiehesi häiritsee tai kohtelee sinua epäasiallisesti, ilmoita asiasta linjassa ylemmälle esimiehelle. Jos kyse on vieraillevasta työntekijästä, ole yhteydessä kyseisen tuotannon tuottajaan, näyttämömestariin, turvallisuuspäällikköön tai taiteelliseen johtajaan.
- Käänny tarvittaessa myös työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen
- Voit myös pyytää asian ratkaisemista työyhteisösovittelussa, josta saat lisätietoa henkilöstöpäällikkö HANNA FONTANALTA. Oopperassa ja baletissa on sisäisten sovittelijoiden verkosto, joka avustaa ristiriita- ja konfliktitilanteiden ratkaisussa.

Toimintaohje esimiehille

Esimies selvittää tapahtumien kulun keskustelemalla osapuolten kanssa.

- Esimiehen ja osapuolten harkinnan mukaan keskusteluun voidaan tarvittaessa pyytää myös työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, henkilöstöpäällikkö tai työterveyshuollon edustaja.
- Tilanteessa pyritään osapuolten väliseen sovintoratkaisuun, jonka jälkeen se todetaan loppuun käsitellyksi.
- Mikäli sovintoratkaisuun ei päästä, esimies määrää miten jatkossa toimitaan, jotta työt saadaan sujumaan.
- Esimies järjestää tarvittaessa seurantalaverin tilanteen tarkistamiseksi. Mikäli tilanne ei ole parantunut, esimies voi ryhtyä muihin toimenpiteisiin (työ- tai työaikajärjestelyt, siirrot, huomautus, varoitus)
- Viimeisenä keinona voidaan häiritsijän työsuhde myös päättää, mikäli siihen on lailliset perusteet.

Hyvä käytös sallittu

OHJE EPÄASIALLISEN
KOHTELUN EHKÄISEMISEKSI
JA KÄSITTELEMISEKSI

Hyvä käytös sallittu

SUOMEN KANSALLISOOPPERA JA -BALETTI työnantajana ei hyväksy minkäänlaista häirintää eikä epäasiallista kohtelua työpaikalla tai missään työhön liittyvässä kanssakäymisessä. Edellytämme asiallista ja vastuullista käytöstä sekä henkilökunnalta että vierailevilta työntekijöiltämme.

Mitä on vastuullinen työkäyttäytyminen?

- Tervehdimme toisiamme
- Hoidamme työtehtävämme vastuullisesti
- Otamme selvää asioista ja jaamme tietoa
- Toimimme sovitun mukaan
- Autamme ja neuvomme muita tarvittaessa
- Luotamme siihen, että muut tekevät oman työnsä, emmekä puutu tarpeettomasti toisten työhön
- Pystymme vastaanottamaan ja hyödyntämään saamaamme korjaavaa palautetta
- Olemme asiallisia vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa (kuuntelu, kiinnostus, näkemysten perustelu)
- Emme arvostele muita tai puhu pahaa selän takana
- Nostamme esiin työn tekemisessä ja työyhteisössä havaitsemamme ongelmat niiden kanssa, jotka voivat asiaan vaikuttaa

Mikä ei ole epäasiallista kohtelua?

Epäasiallista kohtelua ei lähtökohtaisesti ole esimerkiksi seuraavat tilanteet:

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat toimet
- työhön liittyvien päätösten tai tulkintojen aiheuttamat ristiriidat
- perusteltu kurinpidollinen toimenpide
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjaaminen perustellusti työterveyshuoltoon

Mikä on epäasiallista kohtelua tai häirintää?

Epäasiallinen kohtelu tai häirintä on kielteistä, ei-toivottua toimintaa tai käyttäytymistä. Se on järjestelmällistä ja toistuvaa, joka ilmenee tekona tai laiminlyöntinä, esim.

- henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän negatiivinen kommentointi ja loukkaaminen
- työyhteisön ulkopuolelle jättäminen
- jatkuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- huutaminen, haukkuminen, asiaton nimittely, panettelu tai naurunalaiseksi saattaminen
- nöyryyttävä, alentava tai uhkaava käyttäytyminen
- fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttö
- epäasiallisten viestien lähettäminen
- seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, esim.
 - sukupuoli tai seksuaalisuutta loukkaavat materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, eleet sekä sukupuoli tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset
 - sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta
 - muu ei-toivottu fyysinen koskettelu

Epäasiallinen kohtelu tai häirintä voi pahimmillaan vaarantaa työntekijän terveyden ja työkyvyn.