Häiriöitä vai häirintää työyhteisössä? Löydä ulos liemestä.

Opas häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohtaamiseen

Salla Mistola, 2022

TAKU

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö

Sisällysluettelo

Esipuhe 3

1. Epäasiallista kohtelua, laitonta toimintaa vai vain ongelmallinen tilanne? 4

2. Työntekijälle 6

3. Johtajalle 11

4. Hallitukselle tai muussa luottamustoimessa toimivalle 14

Sanastoa 16

Lopuksi 17

TAKU

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö

Tämä opas on koottu vuonna 2022 ja viittaukset työn tekemiseen liittyvät vuonna 2022 voimassa olevaan lainsäädäntöön. Lisätietoa ja ohjeen ajantasaisen lainsäädännön tarkistamiseksi löydät oppaan lopusta liitteistä.

Esipuhe

Vuonna 2017 käynnistyi globaali *#metoo*-ilmiö, jota seurasi laaja keskustelu naisten kohtaamasta seksuaalisesta häirinnästä. Aluksi keskustelu keskittyi luovien alojen toimijoihin ja yhteisöihin leviten edelleen käsittelemään kaikenlaista epäasiallista kohtelua ja vallan väärinkäyttöä. Suomessa keskustelu koski aluksi yksittäisiä taide- ja kulttuurialan toimijoita ja yhteisöjä, mutta laajeni nopeasti yleisemmäksi ja toisaalta alakohtaiseksi. *#metoo*-ilmiö on sittemmin ohjannut myös taide- ja kulttuurialan järjestöt tarkastelemaan aihetta ja tuottamaan oppaita.

Osana epäkohtien tunnistamista ja jäsenistön tukemista myös Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU tarttui teemaan. TAKU tilasi Sibelius-Akatemian Art Management -opiskelijalta **Meri Jaakolalta** opinnäytetyön, jossa hän tutki epäasiallisen kohtelun yleisyyttä ja erityispiirteitä suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä. **Pro gradu** -työn tulokset olivat hälyttäviä. Epäasiallinen kohtelu osoittautui varsin yleiseksi ja selkeimmät syyt siihen olivat suomalaiselle taiteen ja kulttuurin kentälle varsin tyypillisiä: riittämättömät taloudelliset resurssit, johtamistaitojen puute, taiteilija-myytti sekä taiteilijuuteen liittyvät roolimallit ja työkulttuurin rajattomuus. Jaakolan mukaan kyse on näiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta, eikä mikään syy yksin selitä ongelmia.

Jäsenistönsä erityispiirteet tunteva TAKU huomioi oppaassaan erityisesti kulttuuri- ja tapahtumatuottajat sekä pienten työyhteisöjen ja yhdistyspohjaisten toimijoiden näkökulman. Opas on tarkoitettu avuksi konkreettisiin tilanteisiin työyhteisöissä sekä ei-toivottujen tilanteiden ennaltaehkäisyyn.

Opas ei puutu taiteen tai kulttuurin tekemisen sisältöihin, vaan työelämän arkisiin rakenteisiin ja käytäntöihin.

Kiitokset oppaan tekemisessä apuna olleelle työryhmälle sekä erityiskiitos Akavan Erityisalojen työmarkkinalakimiehelle Kari Eskolalle kommentoinnista.

Helsingissä 31.12.2022
Salla Mistola

1. Epäasiallista kohtelua, laitonta toimintaa vai vain ongelmallinen tilanne?

Epäasiallisen kohtelun tunnistaminen ja sen osoittaminen voi olla varsin haastavaa. Lainsäädäntö ottaa tähän kantaa kuitenkin seuraavissa laeissa:

- Työturvallisuuslaki
  finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
  finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609
- Yhdenvertaisuuslaki
  finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Häirintää on esimerkiksi

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen (esim. palavereihin kutsumatta jättäminen)
- seksuaalinen häirintä

Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voidaan myös nähdä epäasiallisena kohteluna. Työturvallisuuslain mukaan sellaista on:

- toistuva ja perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallisen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen

Mikäli koet, että edellä mainittuja asioita on tapahtunut, löydät lisäohjeita luvusta 2. Vaikka tilanteet näyttävät tässä esiteltyinä melko selkeiltä, voi niihin puuttuminen olla arjessa vaikeaa. Myös silloin, kun kyse on selkeästi työpaikkakiusaamisesta, voi uhrin olla vaikea osoittaa, että toiminta todella on ollut tahallista ja toistuvaa.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta käsittelee tasa-arvon toteutumista sukupuolen näkökulmasta. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä, otetaan kantaa palkkatasa-arvoon sekä erilaisiin työhönottoon liittyviin kysymyksiin. Lain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työelämässä. Laissa on myös erikseen määritelty sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä.

Yhdenvertaisuuslaissa määritellään, millä tavoin työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla ja laki kieltää muun muassa syrjinnän. Konkreettisia syrjintätilanteita työpaikalla voivat olla esimerkiksi raskaussyrjintä sekä etniseen taustaan tai uskontoon perustuva syrjintä. Laissa määritellään myös yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten rooli lain valvonnassa. Näiden tahojen kautta on mahdollista saada apua yhdenvertaisuuteen liittyvissä ongelmatilanteissa.

Mikäli työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä, tulee työnantajan laatia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jossa määritellään, millaisin toimin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään esimerkiksi palkkauksen ja palvelusuhteen ehtojen osalta.

Työntekijän ja -hakijan kannalta olennaista laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaissa on, että todistustaakka on työnantajalla. Jos siis epäilet, että tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslakia on rikottu, on työnantajan pystyttävä osoittamaan, että näin ei ole tapahtunut.

On hyvä huomioida, että monet asiat, jotka voivat saada työn tekemisen tuntumaan mahdottomalta tai aiheuttaa todellisen arvoristiriidan, eivät välttämättä ole laittomia. Esimerkiksi esihenkilö voi johtaa ailahtelevasti, teettää turhalta tuntuvia työtehtäviä tai tehdä täysin väärältä näyttäviä päätöksiä. Tämä voi luoda kestämätöntä organisaatiokulttuuria tai viedä motivaation työntekoon, mutta kyse on vain huonosta johtamisesta.

Tunnistaaksesi eron esimerkiksi epäasiallisen kohtelun ja huonon johtamisen välillä, kannattaa peilata ajatuksiaan. Mitä muut työyhteisön jäsenet ajattelevat yhteisön organisaatiokulttuurista? Keskustelua voi käydä myös luottamusmiehen, oman ammattiliittonsa asiantuntijoiden tai työterveyshuollon kanssa. Sosiaalisesta mediasta löytyy myös erilaisia yhteisöjä, joissa voi käydä keskustelua nimettömästi. Voit myös koota oman luottohenkilöiden joukon, jossa käydä työelämäaiheista keskustelua. Liikesalaisuuksia ei saa kertoa työyhteisön ulkopuolelle ja tunteiden värittämää mustamaalaamista kannattaa välttää, mutta todellisista tapahtumista voi – ja pitää – puhua.

2. Työntekijälle

Tuntuuko työkaverin tai esihenkilön toiminta ikävältä? Koetko joutuneesi syrjään työyhteisön keskusteluista? Saatko jatkuvaa kritiikkiä suoriutumisestasi?

Epäasiallisen kohtelun ja työyhteisön muiden ongelmien tunnistaminen ei ole aina helppoa. Usein siinä vaiheessa, kun syntyy epäilys lain rikkomisesta, on jo edetty pitkälle. Aiempia hälytysmerkkejä ei ole tunnistettu tai niihin ei ole reagoitu. Epämukavaan tilanteeseen tai ongelmalliseen asiaan kannattaakin puuttua varhaisessa vaiheessa.

Puheeksi ottaminen

Mikäli jokin toistuva toimintatapa tuntuu epämukavalta, kannattaa asia ottaa puheeksi suoraan asianosaisen henkilön kanssa. Keskustelun aloituksena voi toimia esimerkiksi:

> *"Miksi toimimme tällä tavalla?"*
>
> *"Toimitaanko yleisesti vastaavissa tilanteissa näin?"*
>
> *"Oletko tullut ajatelleeksi, että tämä toimintatapa saa aikaan minussa/ työyhteisössä…"*
>
> *"En pidä siitä, että…"*
>
> *"Minusta tuntuu…"*

Puheeksi ottamisen paikkaa voi olla myös hyvä pohtia – asian voi ottaa puheeksi yhteisessä palaverissa, mutta myös kahden kesken asianosaisen kanssa. Jos tilanne tuntuu erityisen vaikealta, voi mukaan ottaa oman tukihenkilön, esimerkiksi luottamusmiehen tai kollegan. Palautteen vastaanottajan voi olla vaikeaa

ottaa viestiä vastaan, jos kuulijoina on useita henkilöitä, kuten koko työyhteisö. Erityisen vakavissa tilanteissa tämä saattaa kuitenkin olla ainoa inhimillinen keino uhrin tai uhrien näkökulmasta.

On hyvä muistaa, että epäasiallisessa kohtelussa kyse voi olla myös taitamattomuudesta, tahattomuudesta, ajattelemattomuudesta tai vain yksittäisestä tilanteesta. Puheeksi ottaminen on aina ensimmäinen askel – jos tekijä ei saa palautetta, hän voi kuvitella toimintatapansa olevan hyväksytty.

Jos työpaikalla on toimintaohjeet tällaisiin tilanteisiin puuttumisen varalle, kannattaa aina noudattaa niitä. Avoimuus on hyväksi – voit hyvin kertoa, että mikäli asiaa ei korjata, sinulla on oikeus viedä asia eteenpäin.

Esihenkilön, johdon tai työnantajan puoleen kääntyminen

Jos puheeksi ottaminen ei tuonut muutosta tilanteeseen, voit kääntyä häiritsevästi tai epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön esihenkilön tai oman esihenkilösi puoleen. Työnantajalla on lakisääteinen velvoite puuttua tilanteeseen. Mikäli kyseinen henkilö on yhteisön ylin johtaja, on seuraava taho esimerkiksi yhdistyksen (järjestön tai säätiön) tai yrityksen hallitus.

Hallitus toimii työnantajana, koska se palkkaa mm. operatiivisen johdon ja hallitusta koskevat laissa säädetyt velvoitteet, kuten muitakin työnantajia. Myös työsuojelusta ja työhyvinvoinnista vastaaminen sekä työehtosopimusten noudattaminen on viime kädessä hallituksen vastuulla.

> Suomalaiselle taide- ja kulttuurialalle on tyypillistä, että työnantajina toimivat yhdistykset on perustettu vain tietyn taiteilijan tai ryhmän toiminnan mahdollistamiseksi. Tällöin saattaa syntyä epäterve tilanne, jossa operatiivisesta johdosta vastaa sama tai samat henkilöt, jotka toimivat hallituksessa. Tästä toimintatavasta on hyvä pyrkiä eroon: vallan jakaminen useammalle taholle mahdollistaa kestävämmän toiminnan ja on myös näissä tehtävissä toimivien henkilöiden etu.

Hae ulkopuolista apua

Mikäli häiritsevästi tai epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö ei huomioi saamaansa palautetta ja muuta toimintaansa, on syytä selvittää, mistä on kyse. Tässä esimerkiksi ammattiliiton juristi voi antaa asiantuntija-apua. Häneen voit olla yhteydessä ja kysyä, onko kyseinen toiminta asianmukaista, tai kuinka asiaan kannattaisi suhtautua ja kuinka menetellä. On eri asia pyrkiä kehittämään organisaation johtamista tai

korjaamaan huonoja prosesseja, kuin puuttua mahdollisesti laittomaan toimintaan.

Juridisen tilanteen lisäksi apua kannattaa etsiä omaan jaksamiseen. Epäasialliseen kohteluun liittyvät kysymykset liittyvät usein työntekijän jaksamiseen, hyvinvointiin ja terveyteen – siksi niistä onkin säädetty laissa. Apua kannattaa etsiä matalalla kynnyksellä työterveyshuollosta, jonka järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Yleensä kaikkein suppeimmatkin työterveyspalvelut sisältävät häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvän avun tarjoamisen. Työterveyshuollon kautta voidaan muun muassa tarjota työterveyspsykologin palveluita, mutta myös järjestää työhyvinvointikeskustelu yhdessä työnantajan kanssa.

Työhyvinvointikeskustelu voidaan järjestää, mikäli ongelmallinen tilanne on alentanut työntekijän työkykyä ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Sen tarkoitus on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä selvittää syitä, jotka vaikeuttavat työntekijän suoriutumista työssään. Tätä voi seurata työkykyarvio, jota voi pyytää työntekijä itse, esihenkilö tai työterveyshuolto. Edelleen arviota seuraa työterveysneuvottelu, joka sekin voi tapahtua em. tahojen aloitteesta. Työterveysneuvottelussa pyritään löytämään ratkaisuja ja toimintatapoja, joilla tukea työntekijää. Neuvotteluun voi ottaa mukaan tukihenkilön, joka voi olla esimerkiksi luottamusmies. Keskusteluun kannattaa valmistautua etukäteen miettimällä omia ehdotuksia tilanteen ratkaisemiseksi.

Työnantajalla on velvollisuus seurata tilanteen kehittymistä. Edellä mainittuja keskusteluja ja neuvotteluja voidaan käydä uudelleen, jos tilanne pitkittyy.

> Velvoitteet ja työterveyden toimintatavat keskittyvät tukemaan ja palauttamaan työntekijän työkykyä, eivät niinkään osoittamaan vahingollista toimintaa, vaikka tätä saatetaankin sivuta. Työterveyden rooli on olla puolueeton asiantuntija. Ratkaisujen kannalta olennaista on, että työnantaja tuntee vastuunsa ja ymmärtää toiminnan vahingollisuuden seurauksineen. Epäasiallista kohtelua kokeneen henkilön on tärkeätä muistaa, että toiminta tai sen aiheuttamat reaktiot eivät ole olleet hänen syytään.
>
> Yhteydenottoa työterveyshuoltoon ei tarvitse empiä, sillä avuntarvitsijan yksityisyyttä suojellaan hyvin ja aloitteet asioiden eteenpäin viemisestä pidetään asianomistajan käsissä, ellei tilanne edellytä nopeaa puuttumista.

Asian vieminen työsuojeluviranomaiselle

Vastuuntuntoisessa työyhteisössä on jo tässä vaiheessa ryhdytty toimiin. Joskus voi kuitenkin olla niin, että tilanteeseen ei syystä tai toisesta ole saatu aikaan ratkaisua, tai siihen ei ole haluttu puuttua. Tällöin asia on perusteltua viedä eteenpäin.

Ainoa taho, joka voi ohjeistaa työnantajan toimimaan toisin, on työsuojeluviranomainen. Voit tehdä itse ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. Tämän jälkeen työsuojeluviranomainen tavallisesti tutkii asiaa, ja voi antaa ohjeita työnantajalle – sekä osoittaa, mitä asioita työnantajan tulisi toiminnassaan korjata ja millä tavoin.

Työsuojeluviranomaisen rooli

Työsuojeluviranomaisen keskeinen tehtävä on saada selvitys siitä, onko työsuojelulainsäädäntöä rikottu: onko työnantaja toiminut riittävän huolellisesti ja onko työntekijöiden turvallisuus vaarantunut. Viranomainen ei ole selvitystyössä kenenkään yksittäisen työntekijän tai työnantajan puolella, eikä toimi jonkun tahon asianajajana. Myös työnantaja saa tiedon tehdystä työsuojeluilmoituksesta.

Monet ovat sitä mieltä, että työsuojeluilmoitus on viimeinen keino, kun asioihin ei ole saatu ratkaisuja työpaikan sisällä neuvottelemalla tai työnantajaa ei ole saatu toimimaan työsuojelukysymyksissä.

Käsittelyprosessin eteneminen

Kun kyse on epäasiallisesta kohtelusta, saattaa asian käsittelyaika olla pitkä. Prosessiin sisältyy kuulemisia puolin ja toisin: viranomaiselle toimitetaan aineistoa ja eri vaiheissa prosessia kummallakin osapuolella on mahdollisuus kommentoida toisen osapuolen väitteitä. Tässä yhteydessä kaikesta kirjallisesta aineistosta voi olla hyötyä. Siksi epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat on hyvä tallentaa, ja niistä on hyvä olla dokumentaatiota. Kaikista tapaamisista, joissa asiaa on käsitelty, tulisi laatia muistio ja se tulee toimittaa kaikille osapuolille – näin myös väärinymmärryksiin tai vääriin kirjauksiin voidaan heti tarttua.

Mikäli työnantaja ei noudata työsuojeluviranomaisen ohjeistuksia tai työsuojeluviranomainen epäilee lakia tulleen rikotuksi, on asiasta ilmoitettava poliisille esitutkinnan aloittamista varten. Työsuojelu voi olla yhteydessä myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaan. Tämän jälkeen saattaa seurata esitutkinta, jonka jälkeen syyttäjä tekee päätöksen siitä, nostaako syyttäjä asiassa syytteen vai tekeekö hän syyttämättäjättämispäätöksen.

Viranomaisprosessit saattavat viedä vuosia. Samaan aikaan syyteoikeus voi vanhentua. Vaikka vahingollinen toiminta voi asiantuntijoiden näkökulmasta olla selkeästi lain rikkomisen rajat ylittävää, voi myös käydä niin, ettei tekijää saada asiasta vastuuseen.

Suomalainen taide- ja kulttuurialojen kenttä on moninainen. Saman lainsäädännön ja samojen työehtosopimusten piirissä voi toimia ylikansallisia suuryrityksiä, julkisesti rahoitettuja kulttuuriorganisaatioita, keskisuuria työyhteisöjä ja pieniä muutaman työntekijän yrityksiä sekä valtava joukko erilaisia yhdistyspohjaisia taide- ja kulttuuriyhteisöjä.

Kyse voi olla kerran vuodessa toistuvasta festivaalista kuin ympärivuotisesta esitys- tai näyttelytoiminnasta ja toiminta voi olla yhtä hyvin epäsäännöllistä ja vaihtelevaa kuin määrättyihin ajankohtiin keskittyvää. Toiset toimivat lähes yksinomaan kansainvälisillä kentillä, yhtä hyvin toiminta voi olla paikallista. Riippumatta toiminnan muodosta, yhteisön koosta tai toimijakentästä, kaikkia velvoittaa lainsäädäntö.

Toimi näin, jos kohtaat epäasiallista käytöstä:

1. Ota asia puheeksi

2. Käänny esihenkilön puoleen

3. Hae ulkopuolista apua esim. työterveyshuollosta tai ammattijärjestön juristilta

4. Vie asia tarvittaessa työsuojeluviranomaiselle

3. Johtajalle

Kun työntekijä tuo tietoosi työpaikalla kokemansa epäkohdan, kannattaa asiaan suhtautua aina vakavasti ja ottaa palaute vastaan. On esihenkilön velvollisuus puuttua tilanteeseen ja etsiä ratkaisut sen korjaamiseksi.

> *"Johtajan ja samalla työnantajan keskeisimpiä tehtäviä on huolehtia siitä, että väitetty epäasiallinen käytös tai häirintätilanne selvitetään. Ilman selvittämistä ei ole mahdollista sanoa, onko kyseessä juridisessa mielessä epäasiallinen käytös tai häirintä, vai onko kyse vain työntekijän kokemuksesta ja reagoinnista johonkin olosuhteeseen."*
>
> **Kari Eskola**
> työmarkkinalakimies, Akavan Erityisalat

Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä on hyvä tarkastella työpaikan toimintakulttuuria jo ennen kuin epäkohtia ilmenee:

- Löytyvätkö ohjeet epäasialliseen toimintaan puuttumiseen?
- Onko työpaikan arjessa aikaa ja tilaa keskustelulle, esimerkiksi yhteiset viikkokokoukset?
- Ovatko työpaikan prosessit kunnossa, perustehtävä tiedossa ja strategia realistinen?
- Vaivaako työyhteisöä jokin aiempi traumatisoiva tilanne, jota olisi syytä purkaa?
- Millainen työpaikan toimintakulttuuri on? Millaiset arvot toimintaa ohjaavat? Näkyvätkö arvot työyhteisön arjessa? Avoimuus ja työyhteisön hyvä henki ehkäisee monta ongelmaa. Kun kaikenlaisia ihmisiä kunnioitetaan ja heidät huomioidaan, syntyy ilmapiiri, jossa häirintää ja epäasiallista käytöstä ei hyväksytä.
- Mikä johtajan tai esihenkilön asema työyhteisössä on? Onko hänellä todella valta toteuttaa asiat, joista hänellä on vastuu, parhaaksi katsomallaan tavalla vai käytetäänkö todellista valtaa toisaalla?

Kiinnitä huomiota näihin:

- **Vallan jakautuminen:** Samojen ihmisten ei tulisi toimia hallituksessa ja operatiivisessa johdossa. Hallituksessa ei ole myöskään hyvä olla esimerkiksi johdon tai työntekijöiden lähipiiriä, vaan aidosti etäisempiä henkilöitä.

- **Avoimuus päätöksenteossa:** Kerro, ketkä päätöksiä tekevät ja ketkä organisaatiossa vaikuttavat.
- **Sanallista vastuut:** Kerro, kuka vastaa mistäkin.
- **Johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus toimintatavoissa:** Samat säännöt kaikille. Johtajalla työntekijöitä suuremmat vastuut ja velvollisuudet.

Mikäli ongelma koskee alaisiasi, puutu tilanteeseen. Kuule molempia osapuolia ja pyri puolueettomuuteen tilanteen käsittelyssä. Yhteinen keskustelu voi olla hyvä tapa, mutta se voi olla myös liian kivuliasta epäasiallista kohtelua kokeneelle. Mahdollista tukihenkilöiden osallistuminen. Kun tapahtumat ovat selvinneet sinulle, etsi ratkaisut. Miten vastaava voidaan välttää jatkossa? Mikäli tilanne on selkeä, älä pelkää ottaa kantaa: on tärkeää, että kerrot, millainen toiminta on sallittua ja mikä ei kuulu työpaikalle. Esihenkilö voi puuttua tilanteeseen puhuttelemalla asian osaisia, mutta velvollisuus puuttua asioihin voi tarkoittaa myös työoikeudellisia toimia kuten tehtävämuutoksia, varoitusta tai väärin toimineen henkilön irtisanomista.

Mikäli kyse on vakavasta asiasta, ohjaa uhri myös eteenpäin esimerkiksi työterveyshuoltoon. Mikäli kyse on yksittäisestä tilanteesta, selvittäkää ja ratkaiskaa asia. Mikäli tilanne on toistuva, on sinun vastuullasi ryhtyä jatkotoimenpiteisiin. Osa tästä on arkipäiväistä työarjen tilanteiden ratkomista, mutta vakavat asiat on vietävä myös hallituksen tietoon. Muista tarkastella yksityisyyden suojaa ja sitä, miten asiaa on mahdollista käsitellä sen rajoissa.

Mikäli sinun toimintasi koetaan ongelmalliseksi, ota palaute vastaan. Pohdi, miksi toimit sillä tavalla kuten toimit. Selvitä itsellesi, missä kohdin ilmenee ongelma tai haaste. Korjaa toimintaasi, tarvittaessa pyydä anteeksi. Kanna aina vastuu alkuperäisen ongelman ratkaisemisesta ja muista kertoa tästä kaikesta tilanteen osapuolille. Usein avoimuuden lisääminen, ohjeiden ja ratkaisujen taustojen avaaminen tai työyhteisön osallistaminen ratkaisujen pohtimiseen voivat auttaa. Ota huomioon, että toimintasi esihenkilönä saattaa tulla väärinymmärretyksi, jos et avaa toimintasi taustoja.

Mikäli ongelma ei ole nopeasti tai helposti korjattavissa, pyydä apua. Tuo asia oman esihenkilösi tai yhteisön hallituksen tietoon ja pyydä tukea tilanteeseen. Tulisiko työnteon tavoitteet asettaa hetkeksi hieman matalammalle tai järjestää tukitoimia työyhteisöön? Ovatko resurssit riittävät suhteutettuna toteutettaviin asioihin? Tarvitaanko esim. kiistatilanteeseen ulkopuolista sovittelijaa tai olisiko työnohjauksesta apua?

Jos työnantaja ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja työntekijän terveys vaarantuu, työnantajaa tai hänen edustajaansa voidaan syyttää työturvallisuuden laiminlyömisestä, jopa työturvallisuusrikoksesta.

Kulttuuri- ja tapahtumatuottajan työn erityiskysymyksiä

Kulttuuri- tai tapahtumatuottajan rooli työyhteisöissä vaihtelee paljon ja rooli voi olla haastava. Toisinaan tuottaja on johtavassa asemassa, toisinaan työryhmän jäsen ilman esihenkilöroolia tai työnjohdollista asemaa. Tuottajan esihenkilönä toimii usein taiteilija tai henkilö, jolla ei ole johtaja- /esihenkilökoulutusta.

Tuottajan työelämätaidot ovat moninaiset, sillä ammattitaitoon kuuluu projektinhallinnan ja hallinnon osaamista. Tuottaja voi olla tilanteessa, jossa hänellä on tietoa, miten työyhteisöä tulisi kehittää ja mitä tulisi ottaa huomioon, mutta hänellä ei ole valtaa päättää näistä asioista. Tärkeää on huomioida vallan ja vastuun liitto; tuottaja ei voi olla vastuussa sellaisista asioita, joihin hänellä ei ole suunnittelu- ja/tai päätösvaltaa. Tästä on hyvä omankin oikeusturvan kannalta pitää huolta.

Tuottajan ei myöskään voi olettaa elävän niin syvällä taiteen ehdoilla tekemisen kulttuurissa, kuin hänen esihenkilönään kenties toimiva taiteilija. Tuottajan asemassa omien rajojen tunteminen sekä niistä kiinni pitäminen on tärkeää. Kukin voi itse määritellä, kuinka paljon on työssään persoonallaan mukana ja millaista etäisyyttä haluaa työyhteisössä ylläpitää.

Esihenkilön ja työryhmän väliportaassa työskennellessään tuottaja saattaa joutua asemaan, jossa hänen asemaansa kulminoituu eri osapuolten paineet ja stressi. Tämäkin voi altistaa epäasialliselle kohtelulle.

Pienissä organisaatioissa väliportaassa työskentelevällä ei välttämättä ole luottamuksellista keskustelusuhdetta kumpaankaan suuntaan organisaatiossa: yhdenvertaista kollegaa ei ole, eikä suhde esihenkilöön ole ehkä kunnossa. Tällöin tilanteen selvittämisen voi aloittaa työterveyshuollon kanssa.

4. Hallitukselle tai muussa luottamustoimessa toimivalle

Jos työnantajana toimii yhdistys, on sen hallitus velvollinen huolehtimaan työnantajan velvollisuuksien ja vastuiden hoitamisesta. Yhdistyksen hallitus ja erityisesti sen puheenjohtaja ovat vastuussa myös siitä, miten mahdolliset epäkohdat hoidetaan tai miten niitä on ennaltaehkäisty.

> *"Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet vastaavat yhdistyksen toiminnasta ja taloudesta, vaikka he olisivat luottamustoimisia ja vaikka heille ei maksettaisi palkkioitakaan. Yhtenä osana hallituksen ns. huolellisuusvelvollisuutta on työ- ja työsuojelulainsäädännön noudattaminen sekä työnantajavastuu yhdistyksen työntekijöistä."*
>
> **Kari Eskola**
> työmarkkinalakimies, Akavan Erityisalat

Hallituksen luottamushenkilöiden kannattaa ottaa vakavasti kaikki epäasialliseen kohteluun liittyvät epäilykset ja tilanteet. Mikäli työyhteisön operatiivinen johto pyrkii jo ratkaisemaan tilannetta, on hallituksen hyvä toimia johdon tukena ja sparraajana. Hallituksen on syytä myös tarkistaa tilanteen eteneminen ja kehittyminen: ovatko toimenpiteet tuottaneet tulosta? Tässä yhteydessä hallituksen tulee olla myös itse aktiivinen, jotta se saa tarvittavat tiedot. Ongelmat on uskallettava kohdata. Epäkohtien esiintuojan hiljentäminen tai toisaalle katsominen ei vapauta vastuusta. Yhteiskunnallinen muutos on johtanut siihen, että asioita käsitellään yhä avoimemmin myös mediassa, joten kannattaa varautua myös siihen.

Mikäli häirintätilannetta tai epäasiallista kohtelua käsitellään hallituksessa esimerkiksi siksi, että toimenpiteet eivät ole tuottaneet tulosta tai koska asia liittyy työyhteisön johtajaan, on hallituksen hyvä kiinnittää huomiota erityisesti kuuntelemiseen sekä neutraaliuteen. Hallitus voi toimia tilanteessa sovittelevana tai tasapainottavana osapuolena. Toisaalta hallitus yleensä asioi korostuneesti ylimmän toimihenkilön

kanssa ja on mahdollisesti saanut keskeisimmät tietonsa juuri häneltä – objektiivisuuteen pyrkiminen on tarpeellista.

Koska hallitus toimii työnantajan edustajana, tulisi työntekijöillä olla mahdollisuus ottaa yhteyttä hallitukseen. Onkin siis keskeistä muistaa viestiä hallituksen kokoonpanosta ja tuoda työntekijöiden tietoon, keitä hallituksessa toimii. Hallituksen tehtävä ei ole puuttua jokapäiväiseen työskentelyyn, mutta hallitustoiminnan läpinäkyvyyttä kannattaa vaalia.

Hallitus johtajan työnantajana

Hallitus on johtajan työnantaja ja voi harkita johtamisen tueksi esimerkiksi työnohjausta, joka on pieneenkin työyhteisöön sopiva panostus. Työnohjaajan avulla johtaja voi käsitellä työyhteisön kipukohtia, erilaisia tilanteita ja omaa rooliaan niissä.

Johtajalla on työnjohdollinen oikeus ja hän saa määritellä miten, missä, millä tavoin ja kenen toimesta työ tehdään.

Kaikkien työntekijöiden oikeudet ovat samat organisaatiomuodosta riippumatta. Myös yhdistyksen toiminnanjohtajaan sekä muihin johtajiin sovelletaan työsopimuslakia ja he ovat työlainsäädännön suojaamia – toisin kuin osakeyhtiöiden ja osuuskuntien toimitusjohtajat.

Johtajan valta ja vastuu on tavallista työntekijää laajempaa ja hänellä usein on mahdollisuus laajemmin vaikuttaa siihen, miten työyhteisössä asioita hoidetaan. Aina olisi kuitenkin syytä tarkastella sitä, miten vastuut todella on jaettu, toimenkuvat määritelty ja minkälaiset resurssit johtajalla on käytössään.

> Yhdistyksen hallituksen jäseneksi ryhtymistä kannattaa harkita huolella, etenkin jos kyseinen yhdistys toimii myös työnantajana. Ennen luottamustoimeen lupautumista kannattaa pohtia, onko tehtävään aikaa ja pystyykö siinä toimimaan objektiivisesti esimerkiksi yhdistykseen liittyvien perhe- tai ystävyyssuhteiden takia. Hallitukseen on hyvä löytää mahdollisimman monipuolista asiantuntemusta, sillä siitä on toiminnan kannalta aitoa hyötyä.

Sanastoa

Direktio-oikeus: Myös työnjohto-oikeus. Työnantajalla on oikeus johtaa työtä, valvoa sitä ja antaa ohjeita, miten työ tulee toteuttaa.

Epäasiallinen kohtelu: Epäasiallinen kohtelu voi tarkoittaa arkikielessä ja laissa eri asioita, sillä lainsäädännössä termiä ei ole määritelty tarkasti. Luvussa 2 on kerrottu, millä tavoin se voi ilmetä, mutta tosiasiallisesti asia arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Luottamusmies/ luottari: On ammattiliiton ja ammattiliittoon kuuluvien henkilöiden edustaja työpaikalla. Hän saattaa puuttua työehtosopimuksen tai muiden työpaikalla voimassa olevien sopimusten noudattamiseen. Hän on mukana yhteistoimintaneuvotteluissa työntekijöiden edustajana. Luottamusmiehellä on muita työntekijöitä korkeampi irtisanomissuoja.

Seksuaalinen häirintä: Tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä: Tasa-arvolain mukaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Työkyky: Työkykyinen ihminen pystyy suoriutumaan työtehtävistään. Työkyky voi olla alentunut esimerkiksi sairastumisen takia tilapäisesti tai toistaiseksi.

Työsuojeluvaltuutettu: Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä. Mikäli työntekijöitä on vakituisesti vähintään 10, tulee työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua olla valittuina. *Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta* määrittelee tehtävät ja oikeudet.

Työterveysneuvottelu: Joskus myös kolmikantaneuvottelu tai työkykyneuvottelu. Työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon keskustelu, jossa etsitään ratkaisuja, millä tavoin työtä voidaan muokata työntekijän työssä jatkamisen tueksi. Esihenkilö kuvaa, miten työntekijä suoriutuu työstään; työterveyshuolto kertoo oman arvionsa ja työntekijä kertoo oman näkemyksensä. Neuvotteluun kannattaa ottaa tukihenkilö mukaan ja siihen kannattaa valmistautua. Keskustelussa on hyvä olla aktiivinen ja laadittu muistio on syytä tarkastaa huolella.

Lopuksi

Vaikka viime vuosina käyty keskustelu on nostanut toistuvasti julkisuuteen esimerkkejä epäasiallisesta kohtelusta ja epäterveitä rakenteita taide- ja kulttuurialan työyhteisöistä, vie avoimuus ja tarve keskustella asioita jatkuvasti eteenpäin. Epäkohdat eivät ole enää vain vaiettuja salaisuuksia tai sisäpiirin huolia, vaan jaettuja ongelmia, joihin etsitään aktiivisesti ja päämäärätietoisesti ratkaisuja. Epäkohdat vaativat rehellistä ja avointa käsittelyä. Häirintää ja epäasiallista käytöstä koskevat tapaukset ratkaisuineen määrittelevät tulevaisuutta alan työelämässä.

Epäkohtien kanssa kamppailevien on hyvä tietää, että he eivät ole haasteiden kanssa yksin. Apua ja vertaistukea on saatavilla. Jos koet epävarmuutta tilanteessasi, voit aina ottaa yhteyttä ammattijärjestöösi, joka ohjaa tarvittaessa eteenpäin.

TAKUn palvelut
taku.fi/yhteys/jasenasiat/

Työsuojelu
tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu

Työturvallisuus
ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
syrjinta.fi/syrjintaan-puuttuminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
yvtltk.fi

Työterveyslaitos
ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen

Mieli ry
mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikkakiusaaminen-on-henkista-vakivaltaa/

Mieli ry:n kriisipuhelin **09 2525 0111**

Tämän oppaan taustalla ovat vaikuttaneet muun muassa Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKUn ja sen jäsenten tavoite kehittää alan työelämää, vuosina 2020–2022 toiminut työryhmä sekä musiikin maisterin Meri Jaakolan pro gradu -tutkielma: *"My work opportunities depend on how much I can take": inappropriate behaviour and harassment in the cultural domain in Finland.*

Työryhmän työskentelyn pohjalta oppaan kirjoitti Salla Mistola (2022). Työryhmän muita jäseniä olivat Juha Isotalo, Piia Lääveri, Netta Norro, Henna Salo ja Nea Leo.

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry

taku.fi

TAKU

Taide- ja kulttuurialan
ammattijärjestö