

1. Esimiehen asian johdosta tekemät selvitykset ja käymät neuvottelut	
Ketkä osallistuivat:	Milloin:
Ketkä osallistuivat:	Milloin:
Ketkä osallistuivat:	Milloin:

2. Työnantajan ratkaisu Työnantajan ratkaisu asiassa (TturvL 19 § 2momentti)	
	Häirintäilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:
	Häirintäilmoituksen ja käytyjen neuvottelujen perusteella on päädytty toimenpiteisiin. Toimenpiteet:
Päiväys ja allekirjoitus (työnantajan edustaja)	

3. Ratkaisun tiedoksi saattaminen asianomaisille	
Olen saanut tällä ilmoituksella ratkaisun tiedoksi. Päiväys ja allekirjoitus	
Olen saanut tällä ilmoituksella ratkaisun tiedoksi. Päiväys ja allekirjoitus	
Olen saanut tällä ilmoituksella ratkaisun tiedoksi. Päiväys ja allekirjoitus	

LOMAKKEEN TÄYTTÖOHJEET

HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖSSÄ

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä voivat ilmetä mm. kielteisinä sanattomina viesteinä, yhteisöstä eristämisenä, työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena, maineen tai aseman kyseenalaistamisena tai henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena. Usein häirinnän kohteeksi joutunut kokee, että hänellä ei ole mahdollisuuksia puolustautua tai muutoin hallita tilannetta.

ESIMIEHEN TEHTÄVÄT JA TYÖNANTAJAN SELVITTELYVELVOLLISUUS

Työnantajan tilanteeseen puuttuminen edellyttää, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmoittaa asiasta esimiehelleen joko itse tai työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon välityksellä. Esimiehen on puututtava asiaan, kun hänelle siitä kerrotaan tai hän itse havaitsee häirintää työyhteisössä. Jos häiritsevästi käyttäytyvä on henkilön esimies, asiasta ilmoitetaan esimiehen esimiehelle.

Esimies tai tämän nimeämä henkilö selvittää tapahtumien kulun mahdollisimman pian ensisijaisesti asianosaisten kesken. Esimies kirjaa jokaisessa palaverissa palaverin aikana muistion ja muistio tarkistetaan osallisten kesken. **Lomakkeen kohdassa 1** työnantaja kirjaa asian johdosta tehdyt selvitykset ja käydyt neuvottelut ja niiden ajankohta kirjataan lomakkeeseen.

TYÖNANTAJAN RATKAISU

Tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut. Keskustelut käydään luottamuksellisesti ja sovitaan yhdessä, miten jatkossa käyttäydytään ja kuinka sovittua käyttäytymistä seurataan. Mikäli työnantaja toteaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtuneen, eivätkä osapuolet pääse yhteisymmärrykseen asiassa, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. **Lomakkeen kohdassa 2** työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty. Mikäli toimenpiteisiin ei ole ryhdytty, työnantaja tiedottaa lomakkeessa perustelut tälle.

Esimies pyrkii saavuttamaan yhteisymmärryksen epäasiallisen kohtelun lopettamisesta.

Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kesken. Mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu, esimies voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin. Häirinnän loppuminen tulee tarvittaessa varmistaa työ- tai virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja noudattaen.