2023

Tasavertaisesti nuohous-alalla - ohjeistus

NUOHOUSALAN KESKUSLIITTO RY
LIITTOHALLITUS

Tasavertaisesti nuohousalalla - ohjeistus häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseen työpaikoilla ja Nuohousalan Keskusliiton tilaisuuksissa

Nuohousalan Keskusliitto edistää turvallisempia työskentelyolosuhteita nuohousalalle. Turvalliset työolosuhteet kattavat sekä fyysisen että psyykkisen työympäristön.

Jokaisella nuohoojalla on oikeus tehdä työtään ja osallistua liiton tilaisuuksiin rauhassa, kokematta epäasiallista kohtelua tai häirintää. Työantajalla on aina velvollisuus puuttua välittömästi työntekijän kohtaamaan epäasialliseen käytökseen tai häirintään.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- Kiusaamisena (kts. myös Työterveyslaitos työpaikkakiusaamisesta)
- Laiminlyönteinä
- Vähättelynä tai sivuuttamisena
- Eristämisenä
- Henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- Uhkailuna
- Työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- Sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- Syrjimisenä tai suosimisena

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta. Se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä.

Lähde: Työturvallisuuskeskus

Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain nojalla kiellettyä häirintää on:

- Ikään
- Uskontoon tai vakaumukseen
- Etniseen taustaan
- Terveydentilaan tai vammaisuuteen perustuva häirintä

- **Seksuaalinen häirintä: esim. härskit puheet, asiattomat vartaloon kohdistuvat huomautukset, fyysinen lähentely.** Fyysistä koskemattomuutta loukkaava seksuaalinen ahdistelu on rikos.
- **Sukupuoleen perustuva häirintä:** henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista

---

Epäasiallinen kohtelu ei ole

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltua kurinpitoa
- työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin.

Jos koet tai todistat epäasiallista kohtelua tai häirintää

Työpaikoilla tapahtuva epäasiallinen kohtelu tai häirintä käsitellään ensisijaisesti työpaikoilla työnantajan johdolla. Jos kokemus täyttää rikoksen tunnusmerkit, kannustamme olemaan yhteydessä poliisiin.

Jos koet tai todistat epäasiallista kohtelua tai häirintää nuohousalan tehtävissä tai Nuohousalan Keskusliiton tilaisuuksissa, toimi näin:

- Huomauta asiattomasti käyttäytyvälle tämän häiritsevästä käytöksestä. Kerro, ettet hyväksy hänen käytöstään ja pyydä häntä lopettamaan.
- Jos kaipaat tukea tilanteen käsittelyyn tai asiaton käytös jatkuu, kerro asiasta luotettavalle henkilölle tai nimetylle Nuohousalan Keskusliiton tukihenkilölle.
- Uiton tilaisuuksissa epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö poistetaan tilaisuudesta.
- Jos et pysty tai halua ottaa asiaa esille yksin tai ongelmia ei pystytä selvittämään työyhteisön sisällä, niin voit olla yhteydessä Nuohousalan Keskusliittoon.

Liiton tukihenkilöt epäasiallista kohtelua tai häirintää kohdanneiden tueksi

Nuohousalan Keskusliitto on nimennyt kolme henkilöä, jotka tarjoavat apua ja neuvoja tilanteiden käsittelyyn sekä tukevat mahdollisissa prosesseissa:

- Nuohooja Kalle Järvinen puh. 0400 710 742
- Nuohoojamestari Mikaela Orenius puh. 040 0179 585
- Koulutussuunnittelija Annina Nieminen puh. 046 875 7580

Yhteydenotot ovat täysin luottamuksellisia.