ASIKKALA

Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Työturvallisuuslaki 28 §. Lomake tukee ilmoituksen käsittelyä ja dokumentointia. Työnantajan selvittämisvelvollisuus ei edellytä kirjallista ilmoitusta eikä sitä, että työntekijä olisi ensin ottanut asian puheeksi asianomaisen kanssa.

1. Työntekijän ilmoitus (työntekijä täyttää)

Ilmoittajan nimi ja tehtävä: _____

Työyksikkö ja yhteystiedot: _____

Kuvaus tapahtumista: mitä tapahtui, milloin, missä, kenen taholta ja mahdolliset läsnäolijat:

_____

_____

_____

Olen ottanut asian puheeksi kyseisen henkilön kanssa: ☐ Kyllä ☐ En

Halutessasi voit kertoa, miksi asian puheeksi ottaminen ei ollut mahdollista tai tarkoituksenmukaista:

_____

Päiväys: _____ Allekirjoitus: _____

2. Ilmoituksen vastaanotto (työnantaja täyttää)

Ilmoitus vastaanotettu (pvm): _____ Vastaanottaja ja tehtävä: _____

Asiaa käsittelevä vastuuhenkilö: _____

3. Asian selvittäminen (työnantaja täyttää)

Selvittäminen aloitettiin (pvm): _____ Osapuolet kuultu (pvm): _____

Selvittämiseen osallistuneet ja käytetyt selvitystavat:

☐ Selvittämisestä laadittu muistio / muu kirjallinen dokumentaatio on ilmoituksen liitteenä.

4. Työnantajan arvio ja toimenpiteet

☐ Häirintää tai epäasiallista kohtelua todettu.

☐ Häirintää ei todettu, mutta muita työyhteisön ongelmia havaittiin.

☐ Häirintää tai muita puuttumista edellyttäviä ongelmia ei todettu.

Arvion perustelut ja tarvittavat toimenpiteet, vastuuhenkilöt sekä aikataulu:

_____

_____

_____

Seurantatapa ja sovittu aikajänne seurannalle: _____

5. Ratkaisusta ilmoittaminen

Ratkaisun pääkohdat ilmoitettu työntekijälle ja työsuojelupäällikölle (pvm):

_____

Työnantajan edustaja: _____

Työntekijän tiedoksisaantikuittaus: _____

Kuittaus vahvistaa tiedoksisaannin, ei ratkaisun hyväksymistä.

ASIKKALA

Täyttö- ja käsittelyohje

Työntekijälle

Kuvaa tapahtumat mahdollisimman konkreettisesti. Voit tehdä ilmoituksen, vaikka et olisi voinut tai halunnut keskustella asiasta ensin kyseisen henkilön kanssa. Jos asia koskee esihenkilöäsi, ota yhteyttä hänen esihenkilöönsä tai työsuojelupäällikköön. Tukea voi pyytää työsuojeluvaltuutetulta, työsuojelupäälliköltä, luottamusedustajalta tai työterveyshuollosta.

Työnantajalle

Työnantaja selvittää tietoonsa tulleen mahdollisen häirinnän puolueettomasti ja viivytyksettä, kuulee osapuolia ja dokumentoi selvittämisen sekä perustellut johtopäätökset. Työnantaja päättää tarvittavista toimista toimivaltansa mukaisesti eikä voi jättää häirinnän lopettamista osapuolten sopimisen varaan.

Seuranta ja tietojen käsittely

Sovi seurannan toteutuksesta ja ajankohdasta. Käsittele ilmoitusta ja muistioita luottamuksellisesti vain tehtäviensä vuoksi tietoja tarvitsevien kesken ja säilytä ne organisaation tiedonhallintaohjeiden mukaisesti. Muista raportoida tehdyistä toimenpiteistä ja sovitusta seurannasta aina työsuojelupäällikölle.

Työterveyshuollon asiantuntijatukea pyydetään Asikkalan kunnan ohjeen mukaisesti henkilöstöpalveluiden kautta, henkilökohtaisia käyntejä lukuun ottamatta.