

# Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy Oulun yliopistossa



**OULUN  
YLIOPISTO**

## Sisällysluettelo

<b>Toimintaohjeet kiusaamisen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen</b> .....	5
Erimielisyydet ja näkemuserot kuuluvat työyhteisön arkeen ....	5
Mitä kiusaaminen on? .....	6
Miten kiusaamiseen puututaan? .....	8
Ennaltaehkäisy.....	8
Mitä kiusaamisen kohteeksi joutunut henkilö voi tehdä? .....	9
Mitä esimiehen tulee tehdä? .....	11
<b>Toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen</b> .....	12
Mitä ovat seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella? .....	12
Ennaltaehkäisy.....	13
Kuinka toimit häirintätilanteessa? .....	14
Vastuu ja seuraamukset.....	14
Yhteystiedot.....	16
Lähteet.....	17

Työturvallisuuslaki velvoittaa Oulun yliopiston työnantajana pitämään huolta työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä velvoittaa esimiehiä puuttumaan epäasialliseen kohteluun työpaikoilla.

Oulun yliopisto edellyttää kaikilta työyhteisön jäseniltä normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista eikä seksuaalista tai sukupuolista häirintää. Lähtökohtana on ihmisten keskinäinen kunnioitus: jokaisen yliopistoyhteisön jäsenen on voitava tuntea itsensä arvostetuksi.

**Toimintaohjeet kiusaamisen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen** on luotu korostamaan hyvän työ- ja opiskeluilmapiiriin, hyvän käytöksen ja yliopistoyhteisön toimintaan osallistuvien kunnioittamisen merkitystä. Ohje on tarkoitettu menettelytapaohjeeksi kiusaamistilanteisiin yksiköille, esimiehille ja kiusaamisen kohteeksi joutuneille.

**Toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen** on laadittu ohjeeksi sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuneille, mutta myös yksiköiden johtajille ja kaikille esimiehille, joiden on aina välittömästi puututtava häirintätapauksiin.

*Kun näissä ohjeissa puhutaan työpaikasta tai viitataan työhön tai työntekijään/työyhteisön jäseneseen, tarkoitetaan niillä myös opiskeluympäristöä, opiskelua ja opiskelijaa.*

## Toimintaohjeet kiusaamisen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen

### Erimielisyydet ja näkemyserot kuuluvat työyhteisön arkeen

Kiusaamisen ja työyhteisön arkisten tilanteiden välinen raja on häilyvä. Kiusaaminen on toisen ihmisen huonoa kohtelua eli lain tai hyvän tavan vastaisia tekoja tai käyttäytymistä. Kiusaaminen on siten aina vakava asia. Työyhteisössä voi kuitenkin esiintyä hankaliakin erimielisyyksiä ja ristiriitoja sekä suoranaisia ongelmiaakin yhteistyössä, ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa ilman, että kyse on työpaikkakiusaamisesta.

#### Kiusaamista eivät ole tilanteet, joissa

- › työhön liittyvistä asioista, kuten suunnitelmista ja päätöksistä ja niiden tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tuntevat siitä epävarmuutta ja ahdistusta
- › toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työpaikalla, vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta
- › esimies antaa toimivaltansa oikeuttamia käskyjä ja määräyksiä tai toimii varhaisen tuen mallin edellyttämällä tavalla
- › työntekijä ohjataan työterveyshuoltolain tarkoittamaan työkyvyn arviointiin sen jälkeen kun hänen kanssaan on keskusteltu työnteossa ilmenevistä vaikeuksista
- › työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- › työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan työntekijän kanssa käydyn keskustelun jälkeen.

## Mitä kiusaaminen on?

Kiusaamisella tarkoitetaan toistuvaa huonoa kohtelua, joka voi pitkään jatkuessaan jopa vaarantaa sen kohteena olevan henkilön terveyden. Kiusaamista voi tapahtua monella tavalla, joten sen havaitseminen ja tunnistaminen voi olla vaikeaa. Äärimmillään se voi olla tietoista, jatkuvaa ja järjestelmällistä epäoikeudenmukaista toimintaa, jota vastaan kiusaamisen kohteena oleva henkilö on puolustuskyvytön.

### Työpaikkakiusaaminen voi käytännössä ilmetä seuraavilla tavoilla:

#### › Henkilön työ- ja elämäntilannetta loukataan:

- › hänelle ei enää anneta työtehtäviä tai ne ovat epämielikkäitä
- › annetaan osaamiseen nähden ala-arvoisia työtehtäviä
- › annetaan liian vaikeita työtehtäviä ja arvostellaan niistä suoriutumista
- › hänen pätevyytensä ja sopivuutensa työhön asetetaan jatkuvasti kyseenalaiseksi
- › hänen urakehityksensä estetään järjestelmällisesti.

#### › Henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan:

- › häntä kohdellaan kuin ilmaa, hänen kanssaan ei puhuta eikä häntä tervehditä
- › hänet siirretään muista erillään oleviin työtiloihin.

#### › Henkilön mainetta ja sosiaalista asemaa loukataan:

- › hänestä puhutaan pahaa selän takana ja levitetään juoruja esimerkiksi kokouksissa tai erilaisissa medioissa (esim. Twitter, Facebook, yleisönosastokirjoitukset jne.)

- › hänet ja esimerkiksi hänen uskonnollista tai poliittista vakaumustaan, seksuaalista suuntautuneisuuttaan tai etnistä taustaansa tehdään naurunalaiseksi
- › hänen ulkomuotoaan, sukupuoltaan tai ominaisuuksiaan pilkataan
- › häntä ahdistellaan tai lähennellään seksuaalisesti hänen tahtomattaan.

#### › Henkilön ei anneta esittää mielipiteitään:

- › esimies tai kollegat rajoittavat hänen mahdollisuuksiaan ilmaista mielipiteitään
- › hänen puhuessaan häntä keskeytetään toistuvasti
- › hänelle huudetaan ja häntä loukataan toistuvasti
- › hänelle esitetään suullisia ja kirjallisia uhkauksia
- › hänen esittämiään ajatuksia ja ideoita väheksytään ja hylätään järjestelmällisesti.

#### › Henkilön terveyttä uhataan ruumiillisella väkivallalla.

Kiusaamiseen voi syllistyä kuka tahansa yliopistoyhteisön jäsen tehtävästä riippumatta. Koska työyhteisön ristiriitojen ja kiusaamisen raja voi olla myös epäselvä, voi kuka tahansa myös joutua joskus vastaamaan kiusaamissytyksiin. Niihin on aina suhtauduttava vakavasti. Vaikka henkilö ei omasta mielestään olisikaan syllistynyt kiusaamiseen, toisen tuntemuksia ei saa vähätellä, vaan on heti lopetettava epäasiallisesti koettu käyttäytyminen. Asia pitää selvittää välittömästi, tarvittaessa myös esimiehen kanssa.

## Miten kiusaamiseen puututaan?

### Ennaltaehkäisy

Paras tapa vähentää työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla on huolehtia työyhteisön toimivuudesta ja keskustelun avoimuudesta. Kun yhteisössä toimitaan varhaisen tuen mallin mukaisesti, esimies ottaa ajoissa puheeksi havaitsemansa epäkohdat tai hänelle kerrotut huolenaiheet. Työpaikoilla voi kuitenkin syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista seikoista. Sellaisia ovat johtamiseen, töiden organisointiin, yhteisiin pelisääntöihin, tiedottamiseen, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen tai ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat.

#### Ristiriitojen ehkäisyyn hyviä keinoja työpaikoilla ovat:

- › jokainen on perillä työyhteisön ja oman työnsä tavoitteista
- › opitaan keskustelemaan yhdessä työstä ja työtehtävien jakamisesta
- › pidetään säännöllisiä työpalavereja ja huolehditaan tiedottamisesta
- › käydään säännölliset kehityskeskustelut
- › huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- › noudatetaan riittävän selkeää ja tasa-arvoista työn- ja vastuunjakoa.

Jokaisessa työyhteisössä on erilaisia ihmisiä. Erilaisuudesta huolimatta on pystyttävä yhteistyöhön muiden kanssa ja käyttäydyttävä kaikkia kohtaan hyvien käytöstapojen mukaisesti. Jokainen yhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa ilmi- piiristä ja hyvinvoinnista. Yksikön yhteisissä kokouksissa on hyvä keskustella toimintatavoista ja pelisäännöistä sekä sopia tarvittavista parannuksista tai muutoksista.

## Mitä kiusaamisen kohteeksi joutunut henkilö voi tehdä?

Työyhteisön ongelmat tulee ensisijaisesti käsitellä työyhteisön sisällä. Esimiehet ovat avainasemassa epäasiallisen käyttäytymisen torjumisessa ja poistamisessa.

#### Jos koet joutuvasi kiusatuksi, toimintavaihtoehtoja ovat:

- › Jos toisen henkilön käyttäytyminen sinua kohtaan alkaa haitata työhösi keskittymistä, toimi!
- › Kerro kiusaajallesi asiallisesti, että et pidä tämän käytöksestä ja pyydä häntä lopettamaan se. Esimerkiksi karkean huumorin ja kiusoittelemisen harrastaja ei välttämättä ymmärrä syyllistyvänsä kiusaamiseen.
- › Voit lähestyä kiusaajaksi kokemaasi henkilöä suullisesti tai kirjallisesti. Usein suullinen huomauttaminen riittää lopettamaan epäasiallisen käyttäytymisen. Kirjallisen huomauttamisen etuna on, että asia tulee dokumentoiduksi.
- › Älä jää asian kanssa yksin, vaan kerro siitä jollekin, johon luotat. Asioista on tärkeä puhua ja hakea tukea.
- › Henkilöön tai omaisuuteen kohdistuvien vakavien uhkien tai vaaratilanteiden varalle on toimintaohje, joka löytyy Notiosta: [Turvallisuus, työterveys ja hyvinvointi > Fyysinen turvallisuus > ohje: Toimintaohjeet onnettomuus- ja vaaratilanteissa](#)

### Työntekijä ja jatko-opiskelija

- › Jos asian puheeksi ottaminen kiusaajaksi kokemasi henkilön kanssa ei tuota tulosta, kerro kiusaamisesta esimiehelle; hänellä on velvollisuus puuttua asiaan. Jos kiusaajana on esimies, asian voi ottaa esille hänen esimiehensä kanssa. Voit olla yhteydessä myös oman tiedekuntasi hallintopäällikköön tai dekaaniin. Hyödyksi on, jos sinulla on konkreettista näyttöä (mitä, missä, milloin) kiusaamisesta.
- › Jos kiusaamista ei pystytä käsittelemään tiedekunnassasi/yksikössäsi, hae apua sen ulkopuolelta. Voit olla yhteydessä työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun, työsuojelupäällikköön, henkilöstöjohtajaan, työterveyshuoltoon, luottamusmieheen tai tutkimuseettisen toimikunnan puheenjohtajaan.
- › Tiedekuntien jatkokoulutustyöryhmien tehtävänä on myös toimia jatko-opiskelijan ja ohjaajan tukena sekä auttaa mahdollisissa ristiriita- ja ongelmatilanteissa. Myös tutkimuseettinen toimikunta voi käsitellä tämän tyyppisiä ongelmatilanteita (esim. ohjaajan ja jatko-opiskelijan välinen ristiriita).

### Opiskelija

- › Voit ottaa yhteyttä ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöihin, pienryhmäohjaajaan, ainejärjestösi, ylioppilaskunnan sosiaalipoliittiseen asiantuntijaan, ohjaajaasi, omaopettajaasi, koulutussuunnittelijaan tai -päällikköön, yksikön johtajaan tai dekaaniin. Hyödyksi on, jos sinulla on konkreettista näyttöä (mitä, missä, milloin) kiusaamisesta.
- › Voit myös ottaa yhteyttä opintopsykologisiin ja/tai Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön terveydenhoitajiin ja lääkäreihin

On tärkeä muistaa, että ketään ei leimata työpaikkakiusaajaksi pelkien syytösten perusteella. Vilpillisessä mielessä tehdyt ja aiheettomat kiusaamissytykset ovat yhtä vakavia kuin kiusaamissytykset ja voivat johtaa samanlaisiin kurinpitotoimiin kuin kiusaaminen.

## Mitä esimiehen tulee tehdä?

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti, kun hän huomaa työyhteisössä ilmenevän kiusaamista tai hänelle kerrotaan siitä.

### Saatuun tietää kiusaamisesta esimies

- 1. kutsuu** osapuolet mahdollisimman pian keskustelemaan asiasta
- 2. kuulee** osapuolia selvittääkseen tapahtumien kulkua ja
- 3. sopii** osapuolten kanssa, miten jatkossa käyttäydytään ja miten sitä valvotaan.
- 4. valvoo** toimintaa
- 5. pitää** tarvittaessa **seurantapalaverin**.

Yhteisten pelisääntöjen selkiinnyttämiseksi esimies voi tarvittaessa kertoa ongelmasta ja sen ratkaisusta muulle työyhteisölle.

Esimies ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä myös työsuojeluhenkilöstöön tai työterveyshuoltoon mahdollisen asiantuntija-avun saamiseksi. Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa. Jos tilannetta ei saada omin avuin selvitettyä, apuun voidaan pyytää ulkopuolinen asiantuntija (Työturvalisuuslaki 738/2002 25 § ja 18 §).

Mikäli sovitut toimenpiteet eivät tuota tulosta ja kiusaaminen jatkuu, työnantajan tulee ryhtyä kiusaamiseen syllistyneen suhteen työoikeudellisiin toimenpiteisiin. Sellaisia voivat olla huomautus, kirjallinen varoitus ja viime vaiheessa jopa työsuhteen päättäminen.

## Toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain, jäljempänä tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, ettei kukaan joudu työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, yliopistossa tämä tarkoittaa sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Yhdenvertaisuuslaissa (132521/20104) kielletään myös sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuva syrjintä.

### Mitä ovat seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella?

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu ovat ei-toivottua ja yksipuolista, joko fyysistä tai sanallista seksuaalisväritteistä käyttäytymistä, joka on kohteelle vastentahtoista ja herättää kielteisiä tunteita. Raiskaus tai sen yritys on rikoslain alainen teko.

#### Seksuaalinen häirintä voi ilmetä:

- › sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä
- › härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä
- › pornoaineistoina, seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina (kirjeet, sähköpostit, puhelinsoitot ja muut mediat)
- › fyysisenä kosketteluna
- › sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevinä yrityksinä, huomautuksina tai vaatimuksina

Häirintä sukupuolen perusteella on ei-toivottua käytöstä, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista.

#### Häirintä sukupuolen perusteella voi ilmetä:

- › halventavana puheena toisesta sukupuolesta
- › työpaikkakiusaamisena, joka perustuu sukupuoleen

Häirintä loukkaa opiskelu- ja työrauhaa sekä yksilönvapautta ja itsemääräämisoikeutta. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häiritsijä voi olla mies tai nainen: kollega, esimies, työntekijä, opiskelija tai asiakas. Yksilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja aiemmista kokemuksista riippuen häirintä koetaan eri tavoin.

### Ennaltaehkäisy

Oulun yliopisto on sitoutunut ehkäisemään sukupuolista häirintää ja ahdistelua muun muassa seuraavin toimenpitein:

- › henkilöstö ja opiskelijat koulutetaan tuntemaan Oulun yliopiston arvot ja yliopistoon sopiva käyttäytyminen
- › opas häirinnän tunnistamiseksi on internetsivulla kaikkien saatavilla
- › häirinnästä aiheutuvista seuraamuksista ja sanktioista tiedotetaan
- › häirinnän esiintyvyyttä seurataan kyselyillä, dokumentoimalla, tilastoimalla sekä tiedottamalla esiintyvyyden muutoksista työyhteisöissä
- › yliopistoyhteisön jäsenet rohkaistaan puuttumaan havaitsemiinsa häirintätilanteisiin
- › aiheesta keskustellaan avoimesti tietoisuuden lisäämiseksi ja ilmiöön liittyvän tabuluonteiden purkamiseksi

## Kuinka toimit häirintätilanteessa?

Loukkaavaa tai epämiellyttävää käyttäytymistä ei tarvitse kenenkään sietää, eikä seksuaalisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuvan pidä alkaa etsiä syytä itsestään.

- › Ilmaise häiritsijälle, miltä hänen käyttäytymisensä tuntuu ja pyydä häntä lopettamaan.
- › Jos et voi tai halua ottaa yhteyttä häiritsijään tai jos häirintä kielloista huolimatta jatkuu, ilmoita siitä esimiehelle tai yhdyshenkilölle. Toistuvista häirintätilanteista on hyvä olla muistiinpanot, joihin kirjaat tapahtuma-ajat ja –paikat, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä. Muistiinpanoistasi voi olla apua mahdollisten myöhempien toimenpiteiden kannalta.
- › Voit ottaa yhteyttä myös työsuojelupäällikköön, oman tiedekunnan hallintopäällikköön, yliopiston ja ylioppilaskunnan nimisiin yhdyshenkilöihin tai opintopsykologiin. Yhdyshenkilön kanssa voi keskustella toimenpiteistä häirinnän lopettamiseksi. Myös luottamushenkilöiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta voi saada tukea ja neuvoja.

Työnantajan vastuu alkaa siitä, kun se on saanut tiedon häirinnästä.

## Vastuu ja seuraamukset

Häirinnästä ja ahdistelusta on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Yliopistolla on paitsi tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa määritelty vastuu työntekijöistään, myös vastuu opiskelijoille annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta.

### 1. Puuttuminen

Yksiköiden on huolehdittava, etteivät opiskelijat joudu näissä tilanteissa häirinnän kohteiksi. Jos yliopiston henkilökunta havaitsee opiskelutilanteessa opiskelijoiden välistä häirintää tai ahdistelua, on siihen välittömästi puututtava.

### 2. Keskustelu

Häirintä on ensisijaisesti pyrittävä selvittämään asianomaisessa yksikössä. Luontevin tapa puuttua ongelmaan on keskustelu, johon voidaan pyytää mukaan yliopiston tai ylioppilaskunnan nimeämä yhdyshenkilö. Esimiehen tai yhdyshenkilön ja häirityn sekä esimiehen tai yhdyshenkilön ja häiritsijän väliset keskustelut ovat luottamuksellisia.

### 3. Tutkiminen ja toimenpiteet

Mikäli keskustelut eivät tuota toivottua tulosta, työnantajalla on valtuudet ja keinot asian tutkimiseen. Työnantajan tulee ryhtyä toimiin häirintään syyllystyneen osalta. Häirinnän asteesta ja toistumisesta riippuen seuraamuksena säädösten perusteella voi olla suullinen huomautus, kirjallinen varoitus tai viime vaiheessa jopa työsuhteen päättäminen. Opiskelijan toiseen opiskelijaan kohdistuva häirintä selvitetään yhteistyössä yliopiston ja ylioppilaskunnan yhdyshenkilön kanssa. Säädöksiin perustuvista seuraamuksista päätetään tapauskohtaisesti.

### 4. Rikosoikeudellinen vastuu

Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa myös rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksia koskevia säännöksiä ja tekijä joutuu rikosoikeudelliseen vastuuseen. Laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä on vastaajan osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu. Häirinnästä ja ahdistelusta voi olla seurauksena myös vahingonkorvausvelvollisuus.

Henkilöön tai omaisuuteen kohdistuvien vakavien uhkien tai vaaratilanteiden varalle yliopiston toimintaohje löytyy Notiosta: [Turvallisuus, työterveys ja hyvinvointi > Fyysinen turvallisuus > ohje: Toimintaohjeet onnettomuus- ja vaaratilanteissa](#)



## Yhteystiedot

### Oulun yliopiston työsuojelupäällikkö

Henkilöstöasiantuntija Emilia Vuoti, [emilia.vuoti@oulu.fi](mailto:emilia.vuoti@oulu.fi)

### Opintopsykologi

Pia Partanen, [opintopsykologi@oulu.fi](mailto:opintopsykologi@oulu.fi)

### Oulun yliopiston tasa-arvoyhdyshenkilöt

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta  
Sihteeri: Henkilöstöasiantuntija Tanja Mikkonen,  
[tanja.mikkonen@oulu.fi](mailto:tanja.mikkonen@oulu.fi)

### Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmät

Lääketieteellinen tiedekunta ja biokemian ja  
molekyylilääketieteen tiedekunta  
Ritva-Leena Heljasvaara, [ritva-leena.heljasvaara@oulu.fi](mailto:ritva-leena.heljasvaara@oulu.fi)

Tieto- ja sähkötekniikan tiedekunta, teknillinen tiedekunta,  
luonnontieteellinen tiedekunta, kaivannaisalan tiedekunta ja  
arkkitehtuurin tiedekunta  
Timo Bräysy, [timo.braysy@oulu.fi](mailto:timo.braysy@oulu.fi)

Humanistinen tiedekunta, kasvatustieteiden tiedekunta ja Oulun  
yliopiston kauppakorkeakoulu  
Jorma Mikola, [jorma.mikola@oulu.fi](mailto:jorma.mikola@oulu.fi)

### Ylioppilaskunnan tasa-arvo- ja häirintäyhdyshenkilöt

Ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen asiantuntija  
puh. 040 526 5821 tai [sopoasiantuntija@oyy.fi](mailto:sopoasiantuntija@oyy.fi)

Kaikkiin ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöihin voi ottaa yhteyttä sähköpostitse [hairinta@oyy.fi](mailto:hairinta@oyy.fi) tai yksittäisesti. Katso ajan tasalla olevat tiedot häirintäyhdyshenkilöistä osoitteesta [www.oyy.fi/opiskelijalle/hyvinvointi-ja-arki/kiusaaminen-ja-hairinta/](http://www.oyy.fi/opiskelijalle/hyvinvointi-ja-arki/kiusaaminen-ja-hairinta/)

## Lähteet

Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajille. JHL – julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2006.

Hyvän käytöksen opas. Oulun kaupunki, 2006

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002.

Tutkimusetiikka ja tutkimuksen juridiikka

Työpaikalla yhteishenkeä? ei kiusanhenkeä. Työsuojelurahasto, SAK, AKAVA, STTK, Turku 1997.

Työturvallisuuslaki (28 §)

