

LUONNOS

Kuhmon kaupungin ohje

Varautuminen väkivalta-
ja uhkatilanteisiin



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
1. Johdanto	2
2. Riskien arviointi ja varautuminen	3
2.1. Riskien tunnistaminen	3
2.2. Henkilökunnan koulutus ja ohjeistus	4
2.3. Esihenkilön huomioitavaa	4
3. Toimi oikein	5
4. Henkilökuntaan kohdistuva väkivalta	5
5. Toiminta tilanteen jälkeen	6
6. Esihenkilön huomioitavaa	6
7. Säännöllinen seuranta ja päivittäminen	7
7.1. Esihenkilön huomioitavaa	7
8. Toimintamalleja yleisimpiin lainvastaisiin tekoihin puuttumiseksi	8

1. Johdanto

Tämä ohjeistus on laadittu tukemaan kaupungin työntekijöitä, esihenkilöitä ja muita työyksiköiden jäseniä uhka- ja väkivaltatilanteisiin varautumisessa sekä niihin reagoinnissa. Tavoitteena on luoda turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille ja vähentää väkivallan uhkaa systemaattisilla toimenpiteillä.

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan kaikkea fyysistä tai henkistä väkivaltaa, uhkailua tai häirintää, joka tapahtuu työpaikalla tai työhön liittyvissä tilanteissa. Työpaikkaväkivallalla ei tarkoiteta työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia tekijöitä, kuten häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. Kuhmon kaupungilla on erillinen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyssä.

Työpaikkaväkivalta voi kohdistua työntekijään, asiakkaaseen tai vaikkapa esimieheen, ja tekijänä voi olla joko työpaikan sisäinen henkilö, kuten työkaveri tai esihenkilö, tai ulkopuolinen taho, kuten asiakas, oppilas tai muu ulkopuolinen henkilö.

Työpaikkaväkivallan muotoja voivat olla mm. töniminen, lyöminen, tarttuminen, potkiminen, pureminen, ampuminen, henkinen väkivalta, nöyryyttäminen ja maalittaminen.

Kuhmon kaupungin työpaikoilla väkivalta ei kuulu kenenkään työhön, mutta on tärkeää tunnistaa ne työpaikat ja työtehtävät, joissa pitää varautua väkivallan uhkaan.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on velvollisuus ehkäistä ja puuttua työpaikkaväkivaltaan huolehtimalla siitä, että työympäristö on turvallinen ja että työntekijöillä on keinoja suojautua väkivallalta ja uhkatilanteilta.

Työpaikkaväkivallalla voi olla vakavia seurauksia työntekijöiden hyvinvointiin, kuten stressiä, ahdistusta, pelkoa ja pahimmillaan työkyvyttömyyttä. Ennakolta sovitut toimintamallit ja riskienarviointi, joilla väkivaltatilanteisiin varaudutaan ja miten niissä toimitaan, lisäävät turvallisuudentunnetta ja luottamusta. Yleisen turvallisuuskulttuurin vahvistaminen kuuluu jokaiselle työntekijälle ja esihenkilölle.

2. Riskien arviointi ja varautuminen

2.1. Riskien tunnistaminen

Työyksiköiden tulee kartoittaa mahdolliset väkivallan uhat ja riskitekijät, jotka liittyvät yksikön toimintaan. Tunnistettuja riskejä voivat olla esimerkiksi asiakas-kohtaamisissa esiintyvät konfliktitilanteet, erityisesti haavoittuvien tai kriittisten asiakaspalvelutilanteiden yhteydessä.

Huolehditään, että työtilat on suunniteltu siten, että työntekijöillä on mahdollisuus poistua nopeasti, jos tilanne vaatii. Varustetaan tilat turvajärjestelyillä, kuten hälytysjärjestelmillä, turvalaseilla tai videovalvonnalla tarvittaessa.

TURVALLISESSA TYÖYMPÄRISTÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

- ✿ Pidä tiloissa hyvä järjestys ja siisteys.
- ✿ Suunnittele tiloihin selkeät pakoreitit. Asiakaspalvelutiloissa tulee olla ainakin kaksi kulkureittiä, joista työntekijä pääsee tarvittaessa pakenemaan.
- ✿ Mitoita työpaikka siten, että asiakas ei pääse työntekijään käsiksi ja työntekijällä on tilaa väistyä ja paeta. Esimerkiksi kalusteiden sijoittelulla estetään asiakkaan kulku työntekijän selän taakse.
- ✿ Sovi työpaikallasi käytäntö ikkunoiden sulkemisesta ja ovien lukitsemisesta. Samoin on sovittava, mitkä ovet pidetään lukittuina myös työpäivän aikana. Ovia ei lukita, mikäli sisällä on asiakas.
- ✿ Esineet, jotka saattavat vahingoittaa (esim. sakset) pidetään piilossa asiakailta.
- ✿ Varmista, että työntekijällä on mahdollisuus hälyttää apua, jos/kun hän työskentelee yksin. Apua tulisi saada paikalle mahdollisimman pian ja väkivaltaisen asiakkaan huomaamatta.
- ✿ Älä tapaa uhkaavaa asiakasta yksin. Mikäli epäilet, että asiakas on uhkaava, ota turvaksesi toinen työntekijä.
- ✿ Uhkaaville kotikäynneille ei mennä yksin. Mikäli olet kotikäynnillä asiakkaan luona ja asiakas käyttäytyy uhkaavasti, poistu tilanteesta mahdollisimman nopeasti. Pidä aina matkapuhelin mukana yksin tehtävillä kotikäynneillä, jotta voit hälyttää apua mahdollisimman pian.
- ✿ Huolehdi riittävästä valaistuksesta työpaikallasi, myös piha-alueella.
- ✿ Arvioi työyksikössäsi, onko teillä tarvetta muille hälytysratkaisuille. Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, työpisteisiin on hankittava tarvittavat hälytyslaitteet ja -järjestelmät sekä yhteydenpitovälineet, joilla varmistetaan nopea avunsaanti. Ne on sijoitettava niin, että ne ovat vaaratilanteessa helposti työntekijän käytettävissä. Hälytys on voitava tehdä huomaamattomasti.
- ✿ Työympäristön ja työtilojen turvallisuus alkaa tilojen suunnittelusta. Hyvä suunnittelu vähentää ja ennaltaehkäisee työntekijöihin kohdistuvia uhka- ja väkivaltatilanteita.

2.2. Henkilökunnan koulutus ja ohjeistus

Työntekijät perehdytetään toimintatapoihin. Tarvittaessa toimintatapoja harjoitellaan myös käytännössä yhdessä työyhteisön kanssa.

Työntekijöille tulee järjestää koulutuksia, joissa käydään läpi uhka- ja väkivaltatilanteisiin varautumista ja tilanteiden hallintaa. Organisaatio- ja yksikkökohtaisesti tulee tunnistaa koulutustarpeet, joilla voidaan varautua uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Koulutuksen tulisi sisältää esimerkiksi sanallisen uhkailun kohtamista, väkivaltaisen henkilön tunnistamista ja rauhoittavia tekniikoita.

Jokaisen työntekijän velvollisuus on perehtyä työyksikön turvaohjeisiin.

2.3. Esihenkilön huomioitavaa

Sosiaali- ja terveysministeriön valvontaohjeessa luetellaan työn piirteet, tehtävät ja toimialat, joilla väkivallan uhkaa voi esiintyä toimialasta riippumatta. Tällaisia ovat erityisesti:

- ✿ yksintyöskentely työskentely ilta- tai yöaikaan
- ✿ työskentely tiloissa, joihin on avoin pääsy
- ✿ asiakkaan kotona tehtävä työ
- ✿ työpaikan sijainti ja työnteon suorittaminen riskialueilla, mm. alueilla, joilla väkivalta- ja rikostilastot ovat korkeat
- ✿ päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai heidän saattajiensa vastaanotto käsittely yms., esimerkiksi ensiapu-, ensihoito- tai fyysisen rajoittamisentilanteessa
- ✿ rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely tai vartiointi
- ✿ asiakkaan etuisuuksien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko

Mikäli riskienarvioinnissa ja/tai työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä todetaan väkivallan uhkaa, **on työyksikössä laadittava menettelytapaohje** työväkivaltaan ja sen uhkaan varautumiseksi. Työturvallisuuskeskus on laatinut työkalun menettelytapaohjeen laatimiseen yhteistyössä työsuojeluviranomaisen kanssa.

[Linkki: Työkalu toimintaohjeen valmisteluun](#)

[Linkki: Ohje työkalun käyttöön](#)

3.Toimi oikein

Noudata ohjeita ja tee ilmoitus

- 🌱 noudata työyksikkösi turvallisuusohjeita
- 🌱 ilmoita jokaisesta uhka- ja väkivaltatilanteesta viipymättä esihenkilölle
- 🌱 täytä tilanteesta uhka- ja väkivaltatilanneilmoitus (Wpro). Tee ilmoitus myös silloin, kun olet kokenut tilanteen uhkaavana tai vaarallisena.

Hae tukea tilanteeseen

- 🌱 Hakeudu tarvittaessa työterveyshuoltoon avun ja tuen saamiseksi.
- 🌱 Jos tilanne on akuutti, niin kutsu paikalle poliisi. Varmista tarvittava ensiapu tai tuki uhka- tai vaaratilanteen kohdanneelle työntekijälle.
- 🌱 Ohjaa tarvittaessa työntekijä eteenpäin esim. työterveyshuoltoon.
- 🌱 Huolehdi jälkihoidosta työterveyshuollon kanssa.

Esihenkilö vastaa tiedottamisesta

- 🌱 Tiedota esihenkilön kanssa tarvittaessa muuta työyhteisöä. (tarkempaa ohjeistusta tähän)
- 🌱 Huolehdi, että asiasta tehdään Wpro -työturvallisuusilmoitus ja esihenkilö käsittelee ilmoituksen.
- 🌱 Ilmoita tapahtuneesta tarvittaessa myös poliisille, vanhemmille, lastensuojeluun ym.

4.Henkilökuntaan kohdistuva väkivalta

Työpaikkaväkivaltaa on mm. lyöminen, potkiminen, läimäyttäminen, iskeminen, ampuminen, työntäminen, pureminen, nipistely tai uhkaava/aggressiivinen käytös, henkinen väkivalta, maalittaminen, sivuuttaminen, vähättely.

Rikoslain 21 luvun mukaan pahoinpitelyrikos luokitellaan joko lieväksi pahoinpitelyksi, pahoinpitelyksi tai törkeäksi pahoinpitelyksi. Pahoinpitelyn tunnusmerkistön täyttymiseksi ei tarvitse aiheuttaa toiselle ruumiinvammaa. Toiselle kivun tuottaminen tai terveyden vahingoittaminen riittää. Laiton uhkaus (uhkaa toisen henkilön turvallisuutta tai omaisuutta) on myös virallisen syytteen alainen teko. Mikäli väkivalta kohdistuu opettajaan, voi kyseeseen tulla myös virkamiehen vastustaminen tai virkamiehen väkivaltainen vastustaminen, josta ei ole säädetty lievempää rangaistusta kuin vankeusrangaistus.

Virkamiehen väkivaltaiseksi vastustamiseksi luetaan teot, joilla käytetään tai uhaataan käyttää väkivaltaa virkamiehen tekemään tai jättää tekemättä julkisen vallan käyttöä sisältävän virkatoimen.

Somehäirintä eli toisesta henkilöstä valheellisten tietojen ja vihjauksien esittäminen sosiaalisen median kanavilla voi täyttää kunnianloukkauksen kriteerit.

5.Toiminta tilanteen jälkeen

Uhkaavan tilanteen jälkeen erilaiset tunnetilat ovat normaaleja. Tärkeintä on, että uhkaavan tilanteen kokenut työntekijä/työyhteisö saa tarvitsemansa avun. Henkistä ensiapua (defusing) voivat antaa työtoverit, esihenkilö, työterveyshuolto tai kriisiryhmä, jolloin tavoitteena on rauhoittaa ja lohduttaa sekä selvittää, mitä on tapahtunut.

Uhka- ja väkivaltatilanteesta kerrotaan aina esihenkilölle ja tehdään WPro-työturvallisuusilmoitus (linkki) tapahtuneesta ja/tai läheltä piti -tilanteesta. Myös työyksikön työturvallisuustilastot käsitellään säännöllisesti ja niiden pohjalta päivitetään työpaikan ohjeistusta. Tärkeää on myös pohtia, miten vastaavat tilanteet voisi jatkossa välttää ja tehdä tarvittavat toimenpiteet niiden ennaltaehkäisemiseksi. Kehtään ei syyllistetä tapahtumasta, vaan tarkastellaan itse tapahtumaa ja siihen johtaneita tekijöitä.

Yhteistyö poliisin kanssa

Poliisi hälytetään paikalle akuutissa uhka- ja väkivaltatilanteessa. Poliisille ilmoitetaan tilanteet, joissa väkivalta on kohdistunut henkilöön (käsiksi käyminen) tai omaisuuteen (rikkominen, anastaminen). Pommi- tai tap-pouhkauksessa otetaan aina yhteyttä poliisiin. Poliisin kanssa arvioidaan tarvittavat toimenpiteet.

Tutkintapyyntöä voi tehdä poliisille aina kun on syytä epäillä rikoksen tapahtuneen. Tutkintapyyntöä voi tehdä uhri itse tai joku muu. Työpaikkaväkivaltatilanteissa on kyseessä yleensä pahoinpitely tai laiton uhkaus (virallisen syytteen alainen rikos, mikäli uhkaus työpaikan ulkopuolelta, asianomistajarikos mikäli uhkaus organisaation sisältä). Myös työnantaja (esihenkilö) voi tehdä työntekijän puolesta tutkintapyyntöä.

6.Esihenkilön huomioitavaa

Uhka- ja/tai väkivaltatilanteiden kohtaaminen vaikuttavat henkilöstön työkykyyn, työhön sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen. Henkisen ensiavun tarkoituksena on kehittää työyhteisön kykyä käsitellä poikkeavia tapahtumia ja niistä aiheutuvia reaktioita. Pahaa oloa ei kannata työyhteisössä sivuuttaa, vaan sen yhteistä käsittelyä työpaikalla voi harjoitella.

Esihenkilö huolehtii siitä, että sattuneet väkivalta- ja uhkatilanteet sekä työturvallisuusilmoitukset käsitellään. Työturvallisuusilmoitukset käsitellään työntekijän kanssa tai mahdollisesti työyksikön palaverissa. Käsittelyn laajuuden määrittelee työturvallisuusilmoituksen sisältö.

Esihenkilö huolehtii myös siitä, että riittävä jälkihoito toteutuu. Henkilön voi ohjata työterveyshuoltoon ja tarvittaessa saattaa hänet sinne. Jälkihoidon (debriefing) tarkoituksena on tukea väkivallan kohteena olleita työntekijöitä ja ennaltaehkäistä trauman pahenemista ja pitkittymistä.

Fyysisen väkivallan osalta pitää poliisille ilmoittaa ainakin ne tilanteet, joissa työntekijälle tulee vammoja. Lisäksi työpaikoilla sovitaan asiaan liittyvistä muista

tukitoimenpiteistä; esimerkiksi siitä, että esihenkilö on työntekijän tukena tutkintapyyntöjen tekemisessä.

Mikäli riskiarvioinnissa ei tunnisteta työhön liittyvää erityistä väkivallan vaaraa, noudatetaan **yleisiä pelastussuunnitelmaan** laadittuja ohjeita.

7. Säännöllinen seuranta ja päivittäminen

7.1. Esihenkilön huomioitavaa

Käsitle ohjeistusta säännöllisin väliajoin työyhteisössäsi. **Perehdytä myös uudet työntekijät** toimintatapoihin. Harjoittele tarvittaessa toimintatapoja myös käytännössä yhdessä työyhteisösi kanssa mm sisälle suojautuminen, poistuminen rakennuksesta ja turvallisuuskävely. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö toimivat asiantuntijatukena ja ovat työyksiköiden käytettävissä uhka- ja väkivaltatilanteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Ohjeistusta ja toimintamalleja tulee arvioida ja päivittää säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa tai aina, kun tapahtuu uhka- tai väkivaltatilanne. Työyksiköiden tulee kehittää ja parantaa omaa toimintavalmiuttaan jatkuvasti sekä huolehtia, että henkilöstö on tietoinen uusimmista toimintatavoista ja turvakäytännöistä.

8.Toimintamalleja yleisimpiin lainvastaisiin tekoihin puuttumiseksi

MAPA

MAPA® on toimintamalli, joka antaa keinoja haasteellisen ja aggressiivisen käyttäytymisen hallintaan ja ennakointiin. Järvenpään kaupunki on kouluttanut henkilöstöään MAPA toimintamalliin.

<https://suomenmapakeskus.fi/>

Ankkuri

Ankkuritoiminta kohdistuu varhaisessa vaiheessa nuorten hyvinvoinnin edistämiseen ja rikosten ennaltaehkäisemiseen. Ankkuritoimintaa toteutetaan moniammatillisessa tiimissä, johon kuuluvat asiantuntijat poliisista, sosiaalitoimesta, terveystoimesta sekä nuorisotoimesta. Järvenpään nuorisotyö on myös osa Ankkuritiimiä.

<https://ankkuritoiminta.fi/etusivu>

Lainvastainen teko, joka täyttää pahoinpitelyn tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun lyö tai potkii toista, kaataa toisen maahan, työntää toisen päin seinää, puree, raapii, vetää toista hiuksista tai muuten aiheuttaa toiselle kipua tai vamman, taikka fyysistä väkivaltaa käyttämättä vahingoittaa toisen terveyttä. RL 21:5§, virallisen syytteen alainen teko.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Akuutissa tilanteessa ilmoitus hätäkeskukseen.
- Ilmoitus poliisille.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Sovittelu [Linkki sovittelukäsikirjaan](#)
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää laittoman uhkauksen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun uhkaa toista rikoksella siten, että uhatulla on perusteltu syy olettaa joutuvansa rikoksen uhriksi. RL 25:7§, asianomistajarikos, tai mikäli laiton uhkaus on tapahtunut työaikana, on kyse virallisen syytteen alaisesta teosta.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Uhatun turvallisuuden varmistaminen.
- Jatkotoimet ja ennaltaehkäisyn varmistaminen.
- Tarvittaessa ilmoitus poliisille.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää varkauden tai näpistyksen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun anastaa toisen omaisuutta. RL 28: 1 ja 3§, anastetun omaisuuden arvon mukaan virallisen syytteen alainen rikos tai asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Ilmoitus poliisille; kauppaliikkeet ilmoittavat näpistykset aina poliisille.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakkoa tai vankeutta enintään vuodeksi ja kuudeksi kuukaudeksi.

Lainvastainen teko, joka täyttää vahingonteon tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun rikkoo tahallaan toisen omaisuutta tai aiheuttaa niin ikään tahallaan muutoin omaisuusvahingon. RL 35:1§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Toiminnan välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Ilmoitus poliisille, mikäli teko jatkuu.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakko tai enintään vuosi vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää yksityiselämää loukkaavan tiedon levittämisen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun julkaisee toisesta tiedotusvälineissä halventavia tai pilkkaavia kuvia tai muita tietoja tai muulla tavoin julkaisee sellaisia suuren joukon tietoon, esim. netin keskusteluryhmissä. RL 24:8§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Toiminnan välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakko.

Lainvastainen teko, joka täyttää kunnianloukkauksen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun levittää julkisesti perätöntä tietoa, joka on omiaan aiheuttamaan toiselle vahinkoa, kärsimystä tai muuten halventaa häntä taikka muuten julkisesti halventaa toista. RL 24:9§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakko.

Lainvastainen teko, joka täyttää viestintäsalaisuuden loukkauksen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun avaa luvatta toisen matkapuhelimen tai tietokoneen ja hankkii tietoa niissä olevista viesteistä, kuvista tai muusta materiaalista. RL 38:3§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää identiteettivarkauden tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun esiintyy toisen matkapuhelimella tai nettiosoitteella tämän tiedoilla keskusteluryhmissä tai muissa vastaavissa foorumeissa. RL 38:9a§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakko

Lainvastainen teko, joka täyttää viestintärauhan rikkomisen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun häirintätarkoituksessa, vastoin toisen tahtoa soittaa tai lähettää lukuisia viestejä tälle, tilaa pilapuheluita tai muutoin merkittävästi häiritsee sähköisten viestinten kautta. RL 24:1a§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille tai osallisille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko 15 v täyttäneelle on sakko tai enintään 6 kk vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää salakuuntelun tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun tallentaa salaa sellaisia toisten keskusteluja, jotka eivät ole tarkoitettu hänen tietoonsa, eivätkä puhujat ole voineet olettaa ulkopuolisten kuulevan heidän puheitaan. RL 24:5§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikille osapuolille ja oppilastapauksissa lisäksi heidän huoltajilleen.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko on 15 v täyttäneelle sakko tai enintään vuosi vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää salakatselun tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun kuvaa salaa henkilöä koulussa, käymälässä, pukuhuoneessa tai muussa vastaavassa paikassa kuvattavan yksityisyyttä loukaten. RL 24:6§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikille osapuolille ja oppilastapauksissa heidän huoltajilleen.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko on 15 v täyttäneelle sakko tai enintään vuosi vankeutta.

Lainvastainen teko, joka täyttää vainoamisen tunnusmerkistön on kyseessä silloin, kun toistuvasti uhkaa, seuraa, tarkkailee, ottaa yhteyttä tai muuten oikeudettomasti vainoaa toista vastoin tämän tahtoa siten, että se on omiaan aiheuttamaan pelkoa tai ahdistusta. RL 25:7a§, asianomistajarikos.

Toimenpiteet:

- Teon välitön keskeyttäminen.
- Ilmoitus kaikkien osapuolten huoltajille.
- Koulun toimenpiteet, mikäli ei rikosilmoitusta.
- Rangaistusasteikko on 15 v täyttäneelle sakko tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

Kiusaamiseksi mielletään lisäksi runsas joukko tekoja, jotka eivät täytä rikoksen tunnusmerkistöä, eivätkä ne sinällään ole lainvastaisia. Teot ovat kuitenkin vakavia ja julmia, eikä niitä saa väheksyä, niihin tulee reagoida heti ja ne tulee keskeyttää välittömästi. Tällaisia tekoja ovat esim. eristäminen, vähättely, aliarvioiminen, nimitely, yllyttäminen itsemurhaan sekä erilaiset ilmeet, eleet ja merkit, joilla halvennetaan toista. Tällöin puhutaan henkisestä väkivallasta, joka on omiaan aiheuttamaan pahaa oloa ja syrjäytymistä. Mainitut teot vaarantavat helposti lapsen ja nuoren kasvun ja kehityksen. Tällaisiin tekoihin puututaan lastensuojelulain velvoittaman lastensuojeluilmoituksen kautta. Henkinen väkivalta voi joissain tapauksissa täyttää RL 21§ pahoinpitelyn tunnusmerkistön.

Lasten ja nuorten kanssa toimivalla henkilöstöllä on lakiin perustuva velvollisuus tehdä rikosilmoitus alaikäiseen lapseen kohdistuneesta seksuaali- tai pahoinpitelyrikoksesta. Jättämällä tekemättä rikosilmoituksen Lastensuojelulain 25 § tarkoittamista teoista, rikkoo itse omaa virkavelvollisuuttaan. Ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun tieto teosta on saatu.

Jokainen ilmoitus käsitellään yhteistyössä tarvittavien eri viranomaisten kanssa, kuten poliisin, nuorten oikeusedustajien, oppilashuollon ja lastensuojelun henkilöstön kanssa.

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2020 FYYSISEN VÄKIVALLAN JA SEN UHAN VALVONTA](#)