



Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Helsingin yliopistossa

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työ- ja opiskeluyhteisössä	2
3	Toimintaohjeita	3
	3.1 Kiusaamisen ja häirinnän kohteeksi joutuneelle	3
	3.2 Esimiehelle	4
	3.3 Työ- ja opiskeluyhteisölle	4
	3.4 Opettajalle, opintohallinnon ja muulle henkilökunnalle	4
	3.5 Opiskelijalle	5
	3.6 Jos sinua syytetään kiusaamisesta tai häirinnästä	5
4	Työntekijän ja opiskelijan vastuu	6
5	Toimenpiteet	6
	5.1 Työnantajan toimintavelvollisuus	6
	5.2 Työyhteisösovittelu	6
	5.3 Työoikeudelliset toimenpiteet	7
	5.4 Opiskeluyhteisössä	7
6	Yhteyshenkilöt	8



1 Johdanto

Yliopisto ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää. Jokaisella yliopiston esimiehellä ja opettajalla on velvollisuus puuttua asiaan havaitessaan näin tapahtuvan työ- tai opiskeluyhteisössään.

Helsingin yliopiston opiskelijoilla on oikeus turvalliseen ja viihtyisään opiskeluympäristöön. Jokaisen yliopiston yksikön tulee huolehtia siitä, etteivät opiskelijat joudu opiskelu- tai ohjaustilanteissa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Tämä ohje on tarkoitettu ohjeeksi työssä ja opiskelussa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneelle, esimiesasemassa toimivalle ja työ- tai opiskelijayhteisön jäsenille.

2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työ- ja opiskeluyhteisössä

Jokaisessa yhteisössä syntyy ajoittain ihmisten välisiä ristiriitoja, mutta kaikki ristiriidat ja yhteentörmäykset eivät ole epäasiallista kohtelua tai häirintää. Epäasiallisen kohtelun ja työyhteisöihin kuuluvien jokapäiväisten ristiriitojen eroa saattaa olla vaikea tunnistaa.

Epäasiallinen kohtelu on toistuvaa kiusaamista, häirintää, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Epäasiallinen kohtelu voi olla työ- tai opiskelutovereiden välistä, esimiehen ja työntekijän välistä tai opettajan ja opiskelijan välistä. Näistä kuka tahansa voi kokea kiusaamista tai kiusata. Kielteisen käyttäytymisen kohteena olevan on vaikea käsitellä asiaa erityisesti silloin, jos tekijä pystyy käyttämään kohteeseen valta-asemaansa.

Kiusaamista on esimerkiksi:

- kun henkilöä nöyryytetään tai loukataan toistuvasti
- kun henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan, hänen kanssaan ei puhuta eikä hänen tervehdyksiinsä vastata
- kun henkilön mainetta loataan, levitetään juoruja tai tehdään naurunalaiseksi
- kun henkilölle ei anneta työtehtäviä

Kiusaamista sen sijaan ei ole:

- kun työnantaja käyttää asiallisesti ja perustellusti työnjohto-oikeuttaan
- kun työhön tai opintoihin liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja
- kun käsitellään tehtävään tai työhön liittyviä ongelmatilanteita työntekijöiden kesken
- kun esimies ohjaa työntekijän työkyvyn arvioon
- kun työtehtäviä muutetaan ja muutoksista on keskusteltu työntekijän kanssa
- kun opintosuoritus arvioidaan ja siitä annetaan asiallista mutta korjaavaa palautetta
- kun yliopisto asiallisesti ja perustellusti ohjeistaa opiskelijaa asianmukaisesta käytöksestä tai käyttää kurinpitovaltaansa opiskelijaa kohtaan



Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työ- tai opiskelukaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää on henkilön sukupuoleen liittyvä ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä ei välttämättä ole luonteeltaan seksuaalista. **Seksuaalinen häirintä** taas tarkoittaa ei-haluttua seksuaaliluonteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä.

Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi:

- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet ja seksuaalisesti värityneet yhteydenotot, myös sähköposti- ja nettihäirintä
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat kaksimieliset huomautukset
- pornografiset aineistot
- fyysinen koskettelu
- seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esimerkiksi, kun opettaja kieltäytyy ohjaamasta tiettyyn kansallisuuteen kuuluvia opiskelijoita. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

Työsyrjinnässä työnantaja asettaa ilman painavaa syytä työntekijän epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella työhönotossa tai palvelusuhteen aikana suhteessa vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Tällöin työnantaja rikkoo velvollisuutensa kohdella työntekijöitä asiallisesti ja tasapuolisesti.

3 Toimintaohjeita

3.1 Kiusaamisen ja häirinnän kohteeksi joutuneelle

Epäasiallista kohtelua ei tule sietää. Jos joudut kohdelluksi epäasiallisesti, ilmoita kiusaajalle tai häiritsijälle heti, että et hyväksy hänen toimintaansa ja pyydä häntä lopettamaan. Kyse saattaa olla siitä, että hän itse ei ymmärrä toimivansa loukkaavasti.



Jos epäasiallinen käytös jatkuu, ota yhteys esimieheesi, tai jos esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä. Esimiehen tehtävä on kaikin käytettävissä olevin keinoin saada epäasiallinen kohtelu tai häirintä loppumaan. Opiskelija voi ottaa yhteyttä laitoksensa johtajaan tai tiedekunnan dekaaniin tai opetusvaradekaaniin. Opiskeluun liittyvissä asioissa myös opiainevastavan on hyvä olla tietoinen epäasiallisesta käytöksestä.

Jos kiusaamista ei pystytä käsittelemään yksikössäsi, hae apua työ- tai opiskeluyhteisösi ulkopuolelta. Voit olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen, häirintäyhdyshenkilöön, Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikköön tai työterveyshuoltoon. Opiskelija voi olla yhteydessä ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöihin tai YTHS:öön. Apua voi hakea siltä taholta, jonka itse kokee luontevimmaksi.

Pidä kirjaa tapahtumista. Kiusaajaa tai häiritsijää ei saada vastuuseen, ellei tapahtumia pystytä todistamaan. Myös mahdolliset sähköpostit tai muut viestit kannattaa säilyttää.

Kun kerrot tapahtuneesta esimiehelle, tai opettajalle, yksilöi tapahtumat ja dokumentoi ne esim. sähköpostilla. Kun olet tehnyt ilmoituksen epäasiallisen kohtelun kokemuksestasi, sinulla on velvollisuus osallistua asian käsittelyyn.

3.2 Esimiehelle

Esimiehellä on velvollisuus tarkkailla työyhteisöä ja puuttua oma-aloitteisesti siinä havaitsemiinsa ongelmakohtiin. Saadessaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta mitä kautta hyvänsä, esimiehen tulee selvittää tilanne ja ryhtyä tarpeen mukaan toimenpiteisiin.

Kukaan työpaikan ulkopuolinen ei voi ottaa esimiehen tehtävää ja vastuuta. Laiminlyönti puuttua epäasialliseen kohteluun voi johtaa joissakin tapauksissa työnantajan rankaisemiseen työturvallisuusrikoksesta. Esimiehen on suhtauduttava asiallisesti henkilöön, joka kokee joutuvansa epäasiallisesti kohdelluksi.

3.3 Työ- ja opiskeluyhteisölle

Työ- ja opiskeluyhteisön jäsenten tulee asenteillaan ja teoillaan osoittaa, ettei yhteisössä sallita epäasiallista kohtelua. Jokainen kantaa vastuuta yhteisön toimintakulttuurista

Jokaisella on velvollisuus ilmoittaa esimiehelle tai opettajalle havaitsemastaan epäasiallisesta kohtelusta.

3.4 Opettajalle, opintohallinnon ja muulle henkilökunnalle

Jos opiskelija häiritsee opettajaa, hallintohenkilöä tai muuhun henkilöstöön kuuluvaa, häirinnän kohteen tulee pyytää opiskelijaa lopettamaan epäasiallinen käytös kuten esim. nimittely. Mikäli epäasiallinen käytös ilmenee esim. sähköpostiviesteissä, viestin vastaanottaja voi ilmoittaa opiskelijalle, että epäasiallisiin viesteihin ei vastata.

Jos opiskelija häiritsee muita opiskelijoita tai opetusta, opettaja voi ensin huomauttaa asiasta ja kehottaa opiskelijaa lopettamaan. Ellei häirintä lopu, opettaja voi määrätä opiskelijan poistumaan opetustilasta. Jos opiskelija ei tottele poistumiskehotusta, opettaja voi kut-



sua paikalle vahtimestarin. Vahtimestarillakaan ei ole oikeutta fyysisesti pakottaa opiskelijaa poistumaan, mutta useimmiten viimeistään hänen kutsumisensa saa opiskelijan joko rauhoittumaan tai poistumaan. Ääritapauksissa kuten uhkaavan tai väkivaltaisen käytöksen ollessa kyseessä paikalle on kutsuttava poliisi poistamaan opiskelija.

Opiskelijan osallistuminen opetukseen voidaan evätä enintään kolmen työpäivän ajaksi, jos on olemassa vaara, että toisen opiskelijan tai työntekijän turvallisuus kärsii opiskelijan käyttäytymisen vuoksi tai opetus tai siihen liittyvä toiminta vaikeutuu kohtuuttomasti. Epäämisestä ei tehdä varsinaista päätöstä, vaan opettaja tai harjoittelun ohjaaja ilmoittaa epäämisestä opiskelijalle, jos siihen on perusteet. Asia pitää kuitenkin merkitä muistiin.

Ellei asiasta huomauttaminen saa opiskelijaa lopettamaan häirintää tai jos opiskelija on täytynyt määrätä poistumaan opetustilasta, opiskelijan kanssa käydään keskustelu asiasta. Jos epäasiallinen toiminta jatkuu keskustelun jälkeen, voidaan tarvittaessa saattaa vireille kurinpitotoimet. Ohjeet tästä on tarkemmin kuvattu kohdassa ”5 Toimenpiteet”.

Jos opiskelija häiritsee opetusta verkossa, esimerkiksi kirjoittamalla opetuslustalle asiattomia kommentteja, asiaan puututaan ensin yliopiston tietojärjestelmien käyttösääntöjen (<https://www.helsinki.fi/fi/it/tietoturva-ja-kayttosaannot>) pohjalta. Verkko-opetuksen häirintä voi johtaa kurinpitotoimiin. Opiskelijan verkon käyttö yliopiston ulkopuolella, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, ei kuulu yliopiston toimivallan piiriin.

Yliopiston opintopsykologit ja häirintäyhdyshenkilöt tarjoavat henkilökunnalle ohjausta riskitilanteiden käsittelyyn. Opiskelijoihin liittyvissä asioissa voi tarvittaessa ottaa yhteyttä opintoasioiden lakimieheen.

3.5 Opiskelijalle

Yliopistolla on vastuu opiskelijoille annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta ja opetukseen liittyvästä harjoittelusta. Laitosten tai tiedekuntien on huolehdittava, että opiskelijat eivät joudu näissä tilanteissa epäasiallisesti kohdelluksi. Laitosten tai tiedekuntien tulee huolehtia siitä, että opiskelija, jota on kohdeltu epäasiallisesti, voi jatkaa opiskeluaan kitkattomasti.

- Jos opiskelija kokee, että toinen opiskelija kohtelee häntä epäasiallisesti, hän voi ensisijaisesti ottaa yhteyttä kyseisen kurssin opettajaan.
- Jos opiskelija kokee epäasiallista kohtelua opiskelijoiden vapaa-ajan tapahtumissa, hän voi ottaa yhteyttä ensisijaisesti HYY:n häirintäyhdyshenkilöön.
- Jos opiskelija kokee epäasiallista kohtelua henkilökunnan jäsenen taholta, hän voi ottaa yhteyttä laitoksensa johtajaan tai laitoksettomassa tiedekunnassa opetuksesta vastaavaan varadekaaniin.
- Yliopiston häirintäyhdyshenkilöt neuvovat ja ohjeistavat.

3.6 Jos sinua syytetään kiusaamisesta tai häirinnästä

Kerro esimiehellesi asiasta tarvittaessa, sillä esimiehen on hyvä kuulla asia suoraan sinulta. Vaikka et omasta mielestäsi olisikaan syyllistynyt kiusaamiseen tai häirintään, älä vähättele valittajan tuntemuksia vaan lopeta välittömästi epäasialliseksi kuvattu käytösesi. Voit myös keskustella työsuojeluvaltuutetun kanssa tilanteesta. Jos olet opiskelija, voit tarvittaessa keskustella ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilön kanssa.



4 Työntekijän ja opiskelijan vastuu

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Hänen on myös huolehdittava käytettävissään olevin keinoin sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä ja vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

Jokaisen on hyväksyttävä, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä, joiden kanssa pitää pystyä asialliseen työntekoon. Kaikkien tulee pystyä käyttäytymään hyvien tapojen mukaisesti

Opiskelijan tulee toimia yliopistossa asiallisesti ja välttää muihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää. Jokaisella opiskelijalla on vastuu oman toimintansa osalta siitä, että kaikilla opiskelijoilla on turvallinen ja hyvä opiskeluympäristö. Opiskelijan on noudatettava yliopiston, yksittäisen opettajan ja hallintohenkilökunnan opinnoista antamia määräyksiä ja ohjeita, jotta hän voi edistyä opinnoissaan.

5 Toimenpiteet

5.1 Työnantajan toimintavelvollisuus

Työnantajalla on lain mukaan toimintavelvollisuus silloin, kun työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Esimies vastaa tilanteen selvittämisestä. Esimies voi saada tähän tukea Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksiköstä. Esimiehen tulee kuulla osapuolia puolueettomasti ja selvittää tapahtumien kulku. Esimies kutsuu osapuolet tapaamisiin, joista kirjoitetaan muistio. Keskusteluissa sovitaan myös toimenpiteistä ja seurannasta. Nämä kirjataan muistioon. Esimiehen tehtävä on varmistaa, että sovitut toimenpiteet tehdään ja huolehtia seurannasta.

5.2 Työyhteisösovittelu

Eri ihmiset kokevat erilaiset asiat epäasiallisena riippuen taustastaan ja aikaisemmista elämäkokemuksistaan. Tilanteet ovat usein sellaisia, että ihmisten täytyy pystyä jatkossakin toimimaan yhdessä ja siksi niiden ratkaiseminen positiivisella tavalla on tärkeää.

Osa ristiriitatilanteista ratkeaa yhteisen keskustelun kautta. Joskus tähän tarvitaan ulkopuolista apua. Työyhteisösovittelua käytetään yhtenä konfliktien ratkaisumenetelmänä yliopiston yhteisöissä. Sovittelu voi olla työnantajan valitsema toimenpide esim. tilanteessa, jossa joku kokee tulevansa kohdelluksi epäasiallisesti. Sovittelua voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa on mukana opiskelijoita.

Työyhteisösovittelu on ratkaisukeskeinen konfliktin hallintamenetelmä, jossa koulutettu puolueeton sovittelija avustaa konfliktin osapuolia löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun yhteisissä keskusteluissa. Sovitella voidaan sekä kahden henkilön välisiä ristiriitoja että koko työyhteisöäkin koskevia konflikteja.

Työyhteisölle ja yhteisön yksittäisille jäsenille voidaan tarjota myös muuta tukea sekä sovittelun aikana että sen jälkeiseen aikaan. Toimenpiteitä voivat olla esim. työterveyshuollon



tuki tai työnohjaus. Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö auttaa työyhteisöjä tässä toiminnassa.

Helsingin yliopistossa henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö koordinoi sovittelutoimintaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö saadessaan yhteydenoton yhteisöstä, jossa on mahdollisesti soviteltava tapaus, tekee alkukartoitusta tilanteesta ja päättää, käytetäänkö tilanteen ratkaisuun sovittelua vai jotakin muuta menetelmää. Yksikkö informoi tilanteesta työnantajaa ja valitsee käytettävät sovittelijat. Yksikkö saa myös tiedon siitä, millaisiin ratkaisuihin sovittelussa on päädytty. Yksikkö tekee pitkän aikavälin seurantaa yliopistossa tapahtuvasta sovittelutoiminnasta ja tiedottaa yliopiston johdolle siitä.

Jos työyhteisössäsi on tarvetta sovittelulle, ota yhteyttä Henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvointi -yksikköön.

5.3 Työoikeudelliset toimenpiteet

Jos työntekijä jatkaa epäasiallista kohtelua tai jos kyseessä on vakava epäasiallinen kohtelu, tilanne voi johtaa työoikeudellisiin toimenpiteisiin. Tällaisissa tilanteissa tiedekunnan tai laitoksen tulee ottaa yhteyttä Henkilöstöpalveluiden asiantuntijaan, joka vastaa asian valmistelusta ja esittelystä.

Jos kiusaaminen tai häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen tai sellaisella uhkaamisen, työntekijä voi tehdä rikosilmoituksen poliisille.

5.4 Opiskeluyhteisössä

Opiskelijalla on lain mukaan oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Opiskelijalla on myös velvollisuus noudattaa yliopiston järjestystä. Jos laitoksen tai tiedekunnan johto saa tietoonsa opiskelijan toisiin opiskelijoihin tai henkilökunnan jäseniin kohdistamaa häirintää tai epäasiallista käytöstä, johdon velvollisuus on puuttua asiaan.

Johdon pitää selvittää tilannetta kysymällä molempien osapuolien käsitystä tapahtumista ja kirjaamalla muistiin esitetyt näkemykset.

Jos tilannetta ei ole saatu ratkaistuksi epämuodollisen, välittömän keskustelun ja ohjeistuksen avulla tai jos kyseessä on niin vakava asia, ettei sellaista ohjeistusta voi pitää riittävänä, laitoksella tai tiedekunnassa voidaan järjestää keskustelutilaisuus. Tilaisuuteen kutsutaan opiskelija, jonka epäasiallisesta käytöksestä on saatu yhteydenotto. Paikalla on laitoksen johtaja, dekaani tai opetusvaradekaani. Opiskelijalle ilmoitetaan, että hän voi tuoda tilaisuuteen mukanaan tukihenkilön esimerkiksi ylioppilaskunnasta. Myös epäasiallisen käytöksen kohteelle ja siitä ilmoituksen tehneelle varataan tilaisuus tulla mukaan keskusteluun ja tuoda mukanaan tukihenkilö. Keskustelun tarkoituksena on selvittää opiskelijalle, mikä hänen käytöksessään ei ole hyväksyttävää, miten käytöstä on korjattava ja miten toimitaan, jos käytöstä ei korjata. Tilaisuudesta laaditaan muistio, johon merkitään opiskelijan ja yliopiston käsitys asiasta sekä yliopiston ohjeistus opiskelijalle. Muistio lähetetään opiskelijalle tilaisuuden jälkeen. Jos opiskelija ei kutsusta huolimatta tule tilaisuuteen, muistio laaditaan käytettävissä olevan tiedon perusteella ja lähetetään opiskelijalle.



Jos opiskelija ei muuta käytöstään ohjeistuksesta huolimatta tai jos kysymyksessä on niin vakava asia, ettei keskustelua voida pitää riittävänä toimenpiteenä, saatetaan vireille kurinpitotoimet. Tällöin tiedekunnasta tai laitokselta tulee ottaa yhteys opintoasioiden lakimieheen, joka vastaa asian valmistelusta ja esittelystä. Opiskelijalle voidaan kurinpitomenetelyssä antaa kirjallinen varoitus muun muassa, jos hän

- häiritsee opetusta
- käyttäytyy väkivaltaisesti tai uhkaavasti tai
- menettelee vilpillisesti tai muuten rikkoo yliopiston järjestystä.

Jos teko tai laiminlyönti on vakava tai jos opiskelija jatkaa epäasiallista käyttäytymistä kirjallisen varoituksen saatuaan, hänet voidaan erottaa yliopistosta määräajaksi, enintään yhdeksi vuodeksi. Kirjallisen varoituksen antamisesta päättää yliopiston rehtori ja määräaikaisesta erottamisesta yliopiston hallitus.

Yliopistolain ns. sora-säännöksiä sovelletaan farmasian, hammaslääketieteen, lääketieteen, psykologian ja logopedian alempaan ja ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Säännöksiä sovelletaan lisäksi sosiaalityön ja opettajankoulutuksen opintoihin sekä psykoterapeuttikoulutukseen. Näillä aloilla opiskeluoikeus voidaan peruuttaa muun muassa, jos

- opiskelija on vaarantamalla toistuvasti tai vakavasti opinnoissaan toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden osoittautunut ilmeisen soveltumattomaksi toimimaan opintoihin liittyvissä käytännön tehtävissä tai harjoitteluissa

- on ilmeistä, että opiskelija ei terveydentilaltaan eikä toimintakyvyltään täytä yliopistolain 37 a §:n 1 momentin mukaisia opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä.

Jos epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tilanteissa on kyse sora-alasta ja sora-säännösten soveltamista harkitaan, tiedekunnan tai laitoksen on otettava yhteys opintoasioiden lakimieheen.

Opiskelijoiden päihteiden käytön estämiseksi ja päihdeongelmiin puuttumiseksi yliopistolla on opiskelijahuollon toimijoiden kanssa yhteistyössä laaditut kirjalliset toimintaohjeet. Jos kyseessä on opiskelijan päihdeongelma, sovelletaan siihen tarkoitettuja toimintaohjeita.

6 Yhteyshenkilöt

Jos ongelma ei ratkea työpaikalla, työntekijät voivat ottaa yhteyttä Henkilöstön kehittämisen ja työhyvinvointi -yksikköön, työsuojelupäällikköön, työsuojeluvaltuutettuihin, luottamusmiehiin tai työterveyshuoltoon. Häirintään liittyvissä asioissa työntekijät voivat ottaa yhteyttä yliopiston häirintäyhdyshenkilöihin.

Opettajat ja opintohallinnon työntekijät voivat ottaa opiskelijoihin liittyvissä asioissa yhteyttä opintoasioiden lakimieheen. Ristiriitatilanteisiin saa konsultaatioapua opintopsykologeilta ja häirintäyhdyshenkilöiltä.

Opiskelijat voivat ottaa yhteyttä ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöihin, yliopiston häirintäyhdyshenkilöihin, YTHS:öön tai Nyyti ry:een.