



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Erika Karjaluoto & Aino Kemppainen

HYPERMARKETTIEN  
TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMA  
SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ  
ASIAKKAIDEN TAHOLTA

Liiketalous  
2018

## TIIVISTELMÄ

|                    |   |
|--------------------|---|
| Tekijä             | Erika Karjaluoto & Aino Kemppainen  |
| Opinnäytetyön nimi | Hypermarkettien työntekijöiden kokema seksuaalinen häirintä asiakkaiden taholta |
| Vuosi              | 2018  |
| Kieli              | suomi   |
| Sivumäärä          | 59 + 2 liitettä   |
| Ohjaaja            | Marika Teirfolk-Naarmala  |

---

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli lainsäädännöllinen puute koskien seksuaalista häirintää. Seksuaalista häirintää on tutkittu pääosin työyhteisön sisällä sekä eri auktoriteettien välisissä tapauksissa. Poikkeuksellisesti opinnäytetyössämme sekä tutkimuksessamme otimme selvää asiakkaiden aiheuttamasta seksuaalisesta häirinnästä hypermarkettien työntekijöitä kohtaan. Tutkimuskysymyksinämme olivat, kuinka yleistä hypermarkettien työntekijöiden kokema seksuaalinen häirintä on, millä tavoin häirintä ilmenee sekä miten häirintää voitaisiin ehkäistä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanatonta, sanallista tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka tosiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla erityisesti uhkaavan, halventavan, vihamielisen, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muotoutui aiheen kannalta olennaisesta kirjallisuudesta, relevantista lainsäädännöstä ja aiemmista tutkimuksista. Tutkimus toteutettiin anonymina kyselynä ennalta valittuihin neljään hypermarkettiin kaupungissa X. Kyselyyn osallistui 86 työntekijää, mutta analysoitava tutkimusjoukko muodostui 69:stä työntekijästä. Tutkimuksen empiriaosuus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, jota täydensimme lainopillisella tutkimuksella.

Tutkimukselle asetettiin hypoteesi, jonka mukaan joka toinen hypermarketin työntekijä kokisi seksuaalista häirintää. Tutkimustulokset vahvistivat hypoteesimme. Kyselystä saatujen tulosten mukaan kaikista tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä noin 55 % koki seksuaalista häirintää. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös seksuaalisen häirinnän ilmenemistapoja, ja tuloksien perusteella havaittiin, että yleisimpänä ilmenemistapana oli verbaalisesti ilmenevä häirintä. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemisen ja vähentämisen tarkastelussa huomattavaksi asiaksi nousi kauppiaiden ja esimiesten linjojen veto häirinnän lopettamiselle sekä asiakkaiden asenteiden muuttaminen.

---

|            |   |
|------------|---|
| Avainsanat | seksuaalinen häirintä, seksuaalinen ahdistelu, hypermarketti, työntekijä, asiakas |
|------------|---|

## ABSTRACT

|                    |  |
|--------------------|--|
| Author             | Erika Karjaluoto & Aino Kemppainen   |
| Title              | Sexual Harassment Experienced by Hypermarket employees from the Customer Point of View |
| Year               | 2018   |
| Language           | Finnish  |
| Pages              | 59 + 2 Appendices  |
| Name of Supervisor | Marika Teirfolk-Naarmala   |

---

The basis of this thesis was lack of legislation concerning sexual harassment. Sexual harassment has been studied mainly within the workplace and in various cases among authorities. In our thesis and research, the sexual harassment carried out by customers directed at hypermarket employees was examined. Our research questions were how common sexual harassment experienced by hypermarket workers is, how harassment occurs and how harassment can be prevented. Sexual harassment means verbal, non-verbal or physical unwanted conduct of a sexual nature by which a person's psychological or physical integrity is violated intentionally or factually, in particular by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive atmosphere.

The theoretical framework of the study was formed based on the literature, relevant legislation and previous studies relevant to the topic. The survey was conducted as an anonymous questionnaire in the pre-selected four hypermarkets in the studied city. The survey was given out to 86 employees, but a survey of 69 employees was conducted. The empirical research of the study was carried out using a qualitative research method which we combined with legal dogmatics.

A hypothesis was set for the study that every other hypermarket employee has experienced sexual harassment. The results confirmed our hypothesis. According to the survey, about 55 % of all the employees who participated in the study had experienced sexual harassment. The study also looked at the ways of sexual harassment, and the results found that the most common manifestation was verbal interference. When looking at the prevention and reduction of sexual harassment, the attitudes and actions of store owners and supervisors to put an end to harassment and the change of attitudes of customers became evident.

---

|          |  |
|----------|--|
| Keywords | sexual harassment, sexual assault, hypermarket, employee, customer |
|----------|--|

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | JOHDANTO.....   | 8  |
| 1.1   | Tutkimuksen aihe ja tarkoitus .....   | 9  |
| 1.2   | Tavoitteet ja tutkimusongelmat.....   | 10 |
| 1.3   | Rakenne.....  | 11 |
| 2     | LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN VIITEKEHYS .....   | 12 |
| 2.1   | Seksuaalinen häirintä .....   | 12 |
| 2.2   | Lainsäädännön historiikki ja nykytila .....   | 13 |
| 2.3   | Lainsäädännön haasteet ja ongelmat.....   | 16 |
| 2.4   | Lainsäädäntö muissa Pohjoismaissa .....   | 18 |
| 2.5   | Työnantajan lainsäädännölliset vastuut ja velvoitteet seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi ..... | 19 |
| 2.5.1 | Työsuojelun yhteistoiminta.....   | 21 |
| 2.5.2 | Työsuojelupäällikkö .....   | 21 |
| 2.5.3 | Työsuojeluvaltuutettu.....  | 22 |
| 2.5.4 | Työsuojelutoimikunta .....  | 23 |
| 2.6   | Aikaisemmat relevantit tutkimukset koskien seksuaalista häirintää.....  | 23 |
| 2.6.1 | Haavio-Mannilan, Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin tutkimus sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta.....        | 24 |
| 2.6.2 | Tilastokeskuksen toteuttama tutkimus työoloista .....   | 25 |
| 2.6.3 | Palvelualojen ammattiliiton toteuttama tutkimus seksuaalisesta häirinnästä .....                                    | 25 |
| 2.6.4 | Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama tutkimus seksuaalisesta häirinnästä työelämässä .....                       | 26 |
| 3     | EMPIRIA.....  | 27 |
| 3.1   | Tutkimusjoukko ja toteutus.....   | 27 |
| 3.2   | Lainopillinen tutkimusmenetelmä .....   | 29 |
| 3.3   | Laadullinen tutkimusmenetelmä .....   | 29 |
| 4     | TUTKIMUSTULOKSET .....  | 31 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4.1   | Kyselyn taustatietoja ja yleisen osan vastauksien analysointi .....                    | 31 |
| 4.2   | Seksuaalisen häirinnän kokeminen ja sen ilmenemismuodot .....                          | 33 |
| 4.3   | Millaisena seksuaalinen häirintä on koettu .....                                       | 35 |
| 4.4   | Seksuaalisen häirinnän vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin ...                | 39 |
| 4.5   | Seksuaalisen häirinnän kokemuksista eteenpäin kertominen .....                         | 40 |
| 4.6   | Työntekijöiden ideat seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi .....     | 41 |
| 5     | JOHTOPÄÄTÖKSET .....   | 43 |
| 5.1   | Keskeiset tulokset .....   | 43 |
| 5.2   | Seksuaalisen häirinnän ehkäisemisen ja vähentämisen keinot .....                       | 46 |
| 5.2.1 | Työnantajan toimet ja vastuu seksuaalisen häirinnän tilanteissa .....                  | 46 |
| 5.2.2 | Koulutuksia seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi .....              | 48 |
| 5.2.3 | Kauppiaiden ja esimiesten kieltävät linjaukset sekä kampanjointi markkinoinnissa ..... | 48 |
| 5.2.4 | Työntekijöiden yksityisyyden lisääminen .....  | 49 |
| 5.3   | Reliabiliteetti ja validiteetti .....  | 50 |
| 5.4   | Jatkotutkimusehdotelmat .....  | 53 |
| 5.5   | Prosessin kokonaisarviointi .....  | 54 |
|       | LÄHTEET .....  | 56 |

## LIITTEET

## KUVIOLUETTELO

|  |    |
|--|----|
| <b>Kuvio 1.</b> Sukupuolijakauma.  | 31 |
| <b>Kuvio 2.</b> Ikäjakauma.  | 32 |
| <b>Kuvio 3.</b> Työvuodet kyselyn toteuttamisen hetkellä samassa hypermarketissa.  | 33 |
| <b>Kuvio 4</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen.   | 33 |
| <b>Kuvio 5.</b> Häirinnän ilmenemistiheys.   | 34 |
| <b>Kuvio 6.</b> Seksuaalisen häirinnän ilmenemistavat.   | 35 |
| <b>Kuvio 7.</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen pelottavana.  | 36 |
| <b>Kuvio 8.</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen ahdistavana.  | 37 |
| <b>Kuvio 9.</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen vastenmielisenä.  | 37 |
| <b>Kuvio 10.</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen hauskana.  | 38 |
| <b>Kuvio 11.</b> Seksuaalisen häirinnän kokeminen vähäpätöisenä.   | 38 |
| <b>Kuvio 12.</b> Seksuaalisen häirinnän vaikutus työmotivaatioon.  | 39 |
| <b>Kuvio 13.</b> Seksuaalisen häirinnän vaikutus työhyvinvointiin.   | 39 |
| <b>Kuvio 14.</b> Seksuaalisen häirinnän kokemisesta kertominen eteenpäin.  | 41 |
| <b>Kuvio 15.</b> Seksuaalisen häirinnän ilmenemistavat. Palvelualojen ammattiliiton kysely 2015. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2015.) | 45 |

**LIITELUETTELO****LIITE 1.** Saatekirje**LIITE 2.** Kysely

## 1 JOHDANTO

Seksuaalisuus liittyy vahvasti ihmisen elämään syntymästä lähtien. Se ei ole yksilön oma valinta, vaan ihmiselämään kuuluva inhimillinen, mielen hyvinvointiin ja terveyteen kuuluva ulottuvuus. Seksuaalisuus on osa kykyä kokea empatiaa ja vuorovaikuttaa. Se on yksi ihmisen ilmaisun ja olemisen tavoista. Omaa seksuaalisuutta voi toteuttaa monilla eri tavoilla ja mahdollista on kaikki, mikä ei alista, loukkaa eikä käytä toista hyväksi. (Suomen mielenterveysseura 2018.) Seksuaalisuus on olennaisesti osa jokaisen elämää, mutta seksuaalisuuteen kohdistuvat loukkaukset voivat aiheuttaa suuriakin vahinkoja. Rangaistussäännöksiä tarvitaan rikosoikeudellisestikin ydinalueelle kuuluvan seksuaalisen itsemääräämisoikeuden suojelemiseksi (Hyttinen & Tapani 2018, 86). Yksilöillä tulisi lähtökohtaisesti olla oikeus itse päättää seksuaalisesta käyttäytymisestään niin, ettei se kuitenkaan loukkaa toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (Oikeusministeriö 1993, 3.)

Keskustelu seksuaalisesta ahdistelusta ja häirinnästä on ollut viime aikoina pinnalla. Aiheen esillä olo on johtanut siihen, että seksuaalisen häirinnän tapauksia on tullut viime vuosikymmeniin verrattuna ilmi paljon enemmän. Asiallinen keskustelu ja oikean tiedon lisääminen ovat omalta osaltansa johtaneet tietoisuuden lisääntymiseen. Vuoden 2016 tammi- maaliskuun aikana seksuaalisen ahdistelun ja häirintätapauksien ilmoituksia oli tehty 132 kappaletta, kun edellisenä vuonna (2015) samaan aikaan tapauksia oli ilmoitettu 44. (Poliisi 2016.) Vuodesta 2016 lähtien poliisi ja muut tahot ovat antaneet erilaisia julkilausumia ja aloittaneet kampanjoita, jotka ovat julkituoneet seksuaalisen häirinnän ongelman nyky-yhteiskunnassa. Näiden edellä mainittujen tahojenkin mielestä seksuaalinen häirintä on saatava kuriin. Sosiaalisessa mediassa oli pinnalla vuonna 2017 muun muassa #Metoo-kampanja, jossa naiset eri puolilla maailmaa kertoivat kokemastaan tai kohtaamastaan seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta. (Helsingin Sanomat 2017.)

Ongelman laajuudesta kertovat eri kampanjat, ja aihe on ajankohtainen edelleenkin. Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun ”muuri” tulisi murtaa. Seksuaalisen häirinnän



kokeneet tulisi vapauttaa häpeästä ja syyllisyydestä, ja hyväksikäyttäjät tulisi asettaa vastuuseen vahingollisesta toiminnasta. (Helsingin Sanomat 2017.) Opinnäytetyössämme käsitellään seksuaalista häirintää, sen laajuutta ja etsitään siihen ratkaisuja kaupan alan näkökulmasta.

### **1.1 Tutkimuksen aihe ja tarkoitus**

Tutkimuksen lähtökohtana oli lainsäädännöllinen haasteellisuus koskien seksuaalista häirintää. Halusimme tuoda tutkimuksellamme ilmi seksuaalisen häirinnän vakavuuden kaupan alalla sekä pohtia lainsäädännöllisestä näkökulmasta rangaistavuuden ongelmallisuutta. Lisäksi lähtökohtana tutkimukselle oli yhteinen mielenkiinto sekä omat kokemuksemme häirinnästä työskenneltyämme opiskelujen ohella päivittäistavarakaupassa. Kyseisellä alalla työskenneltyämme huomasimme, että seksuaalinen häirintä on hyvin yleistä ja kokemuksiemme puitteissa sitä tapahtui jopa joka viikko. Idea tutkimuksen toteuttamiselle nousi esiin edellä mainituista lähtökohdista kesällä ja jalostui opinnäytetyön aiheeksi alkusyksystä 2017.

Tutkimusaihetta voidaan pitää yhteiskunnallisesti merkittävänä. Seksuaalisen häirinnän kokemisesta kaupan alalla on huomattavan vähän tutkimuksia ottaen huomioon aiheen ajankohtaisuuden. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet työyhteisön sisällä tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään tai erilaisten auktoriteettien väliseen häirintään. Pyrimme luomaan yhteiskunnallisesti merkittävää uutta tietoa, jossa tutkimuksen kohteena ovat kaupan alan työntekijät ja heidän kokemansa seksuaalinen häirintä nimenomaan asiakkaiden taholta. Seksuaalisen häirinnän kokemista kaupan alalla ei tule sivuuttaa tai vähätellä, sillä sen kokeminen tässäkään asiakaspalvelutehtävässä ei ole osa työnkuvaa, edes sen nurjaa puolta.

Tässä opinnäytetyössä tuodaan esille neljä aiempaa relevanttia tutkimusta ja näistä tutkimuksista saatuihin tutkimustuloksiin peilataan teettämämme kyselyn tuloksia. Haavio-Mannila, Kauppinen-Toropainen ja Kandolin ovat toteuttaneet tutkimuksensa vuonna 1986. Tutkimuksessaan he tutkivat sukupuolista häirintää ja ahdistelua työpaikoilla. Tilastokeskuksen teettämä työolosuhdetutkimus on

vuosilta 1977- 2003, jossa vuodelta 2003 saadut tulokset häirinnästä ovat relevantteja tutkimuksemme kannalta. Myös Palvelualojen ammattiliitto teetti vuonna 2015 tutkimuksen kaupan alan työntekijöille seksuaalisen häirinnän kokemisesta ja vuoden 2018 tammikuussa Elinkeinoelämän keskusliitto teki työikäiselle väestölle tutkimuksen häirinnän kokemisesta.

Tarkoituksenamme ja päämääränämme on auttaa työntekijöitä sekä kaupan alan kauppiaita ja esimiehiä toimimaan häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Häirintään voidaan puuttua, kun siitä ensinnäkin tiedetään ja sen vähentämiseksi toimitaan oikeilla keinoilla systemaattisesti. Seksuaaliseen häirintään kaupan alalla on pystyttävä puuttumaan, koska pahimmillaan se voi aiheuttaa sekä psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. Seksuaalinen häirintä voi tässä tapauksessa vaikuttaa herkästi muun muassa yksilön työmotivaatioon sekä hyvinvointiin ja tätä kautta heijastua koko työilmapiiriin.

## **1.2 Tavoitteet ja tutkimusongelmat**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kaupan alalla seksuaalisen häirinnän yleisyyttä, sen yleisimmät ilmenemistavat sekä keinot, joilla seksuaalista häirintää voidaan ehkäistä ja vähentää. Kun kaikki nämä tekijät ovat tiedossa, seksuaaliseen häirintään puuttuminen on mahdollista. Päämääränämme on, että opinnäytetyöstä on konkreettista hyötyä päivittäistavaraupoille ja parhaimmassa tapauksessa se on väline kauppiaille ja johtajille seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi. Opinnäytetyössä etsitään seuraaviin tutkimuskysymyksiin vastauksia:

1. Kuinka yleistä on asiakkaiden aiheuttama seksuaalinen häirintä työntekijöitä kohtaan hypermarketeissa?
2. Millä tavoin seksuaalinen häirintä ilmenee?
3. Miten seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä ja vähentää?

Muodostimme tutkimuksellemme hypoteesin laajasti eri medioissa ilmi tulleiden seksuaalisen häirinnän tapauksien sekä tässä opinnäytetyössä esiteltyjen aiempien tutkimuksien pohjalta. Hypoteesimme mukaan puolet hypermarkettien työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää.

### **1.3 Rakenne**

Teoreettinen viitekehys muotoutui oikeudellisen kirjallisuuden ja aiheeseen liittyviä julkaisuja läpikäymällä. Teoriaosuutemme muodostuu näin ollen voimassa olevasta lainsäädännöstä, kirjallisuudesta sekä aiemmista tutkimuksista. Teoriaosa perehdyttää lukijaa siten, että työn ymmärtäminen on helpompaa. Teorialuvussa tarkastellaan seksuaalisen häirinnän lainsäädännöllistä historiikkaa ja nykytilaa. Luvussa avataan myös aiheen kannalta merkittäviä lainsäädännön haasteita ja ongelmia sekä esitellään Pohjoismaiden lainsäädännön eroavaisuuksia. Teoriaosuuden viimeisessä osassa avataan aiempia tutkimuksia, jotta näiden tutkimuksien ja niistä saatujen tuloksien peilaaminen tässä opinnäytetyössä saatuihin tuloksiin on asianmukaista.

Empiriaosuus rakentuu pääosin tutkimuksen toteutustavasta ja saadusta tutkimusaineistosta. Näiden lisäksi empiriassa käydään läpi menetelmät, joiden avulla tutkimusaineisto eritellään ja analysoidaan. Empiriaosuuden jälkeen kyselyssä saadut tutkimustulokset esitellään. Esittelyn jälkeen tuloksia pohditaan, vertaillaan aikaisempiin tutkimuksiin sekä tuodaan ilmi mahdolliset keinot seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Työn viimeisessä osassa tarkastellaan opinnäytetyön luotettavuutta, tuodaan esiin jatkotutkimusehdotelmat sekä pohditaan koko prosessin onnistumista.

## 2 LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa määritellään seksuaalinen häirintä käsitteenä. Yhtenevän määrittelyn haaste käsitteen osalta johtunee kaikesta kohtalaisen avoimesta merkitysisällöstä ja asiayhteydestä. Tutkimuksemme kannalta seksuaalinen häirintä on määriteltävä mahdollisimman tarkasti, jotta on ylipäänsä mahdollista tuoda esiin mitä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan, kun puhutaan seksuaalisesta häirinnästä. Lisäksi luvussa käsitellään seksuaalisen häirinnän lainsäädännön historiikkia ja nykytilaa sekä lainsäädännöllisiä haasteita ja ongelmia. Viimeisessä osuudessa tarkastellaan muiden Pohjoismaiden relevantin lainsäädännön eroavaisuuksia sekä esitellään aiempia tutkimuksia ja niistä saatuja tuloksia.

### 2.1 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on määritelty usealla eri tavalla riippuen asiayhteydestä. Seksuaalista häirintää on epämiellyttävänä koettu käyttäytyminen, johon liittyy erilaisia muotoja koskettelusta ja niin sanotusta kápälöinnistä seksuaaliseen huomauttelemiseen ja painostukseen (Kauppinen & Purola 2001, 3). Se on seksuaalista lähestymistä, vastoin toisen henkilön tahtoa, jolloin loukataan seksuaalista itsemääräämisoikeutta (Oikeusministeriö 1993, 4-5). Häirintänä voidaan pitää myös käyttäytymistä, jossa henkilön ihmisarvoa tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti loukataan, mikäli loukkaava käytös on omiaan liittymään syrjintäperusteisiin ja tällä tavoin käyttäytymisellä luodaan nöyryyttävä, halventava, vihamielinen, uhkaava taikka hyökkäävä ilmapiiri henkilöä kohtaan (L 30.12.2014/1325). Seksuaalinen häirintä on myös jaettu esimerkiksi kolmeen alaluokkaan, joita ovat sukupuolinen häirintä, ei-haluttu seksuaalinen huomio ja seksuaalinen pakottaminen. Sukupuolinen häirintä tarkoittaa seksistisiä kommentteja ja käyttäytymistä, esimerkiksi herjausta ja halventamista. Ei-toivottu huomio on ei-haluttua, sopimatonta ja hyökkäävää toimintaa, joka ilmenee sanallisena, psyykkisenä ja fyysisenä. Seksuaalinen pakottaminen nähdään pyytämisenä tai pakottamisena seksuaaliseen toimintaan joko palkinnon avulla tai rangaistuksen uhalla. (Stockdale 1996, 6.)

Tässä opinnäytetyössä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan kuitenkin sanatonta, sanallista tai fyysistä, sellaista seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla erityisesti uhkaavan, halventavan, vihamielisen, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin. (L 8.8.1986/609.)

## **2.2 Lainsäädännön historiikki ja nykytila**

Jo vuodesta 1860 alkaen Suomessa on tehty huomattavia lainsäädännöllisiä muutoksia liittyen sukupuolien tasa-arvoistamiseen yhteiskunnassa. Kaiken tämän työn perustana on ollut valtiopäiväjärjestys sekä vaalilaki. Seksuaalisen kaltoinkohtelun eli seksuaalisen häirinnän, ahdistelun ja hyväksikäytön ehkäiseviä lakeja on monia. Tästä esimerkkinä on vuonna 1860 luvulla säädetty laki, jonka mukaan aviomiehen käyttämästä kuritusvallasta tuli laitonta. Vuoden 1897 holhouslaki tasa-arvoisti naisten ja miesten täysi-ikäisyyden 21 ikävuoteen, ja vuonna 1906 Suomessa aloitettiin kansallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö. Vuoden 1929 avioliittolain muutos mahdollisti avioeron sekä aviovaimon vapautumisen aviomiehen holhouksesta. (Vilka 2011, 176-177.)

Suomea koskevan ylikansallisen syrjinnän vastaista säätelyä on viety eteenpäin jo vuodesta 1948 lähtien. Tämä ilmenee muun muassa vuonna 1957 alkaneen Euroopan unionin tasa-arvosäätelyn muodossa sekä Suomen omaa tasa-arvolainsäädäntöä on viety eteenpäin jo vuodesta 1970. Seksuaalinen häirintä pystyttiin nimeämään käsitteen muodossa jo vuonna 1976 Yhdysvalloissa, jolloin se sai termikseen sexual harassment. Tähän liittyen merkittävää on se, että vuonna 1986 ilmiö sai vihdoinkin Suomessakin nimen; seksuaalinen häirintä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 31-32). Merkittävä muutos aiheen lainsäädäntöön oli seksuaalirikosten ja väkivallan uhrien mahdollisuus saada valtion varoilla avustaja tai tukihenkilö oikeudenkäyntiin vuodesta 1997 lähtien. (Vilka 2011, 176-177.) Lisäksi vuonna 1994 hallituksen esityksessä ehdotettiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamista. Hallituksen esityksessä pyrittiin lisäämään edellä mainittuun lakiin 6 § momentti, joka velvoittaisi työnantajan huolehtimaan siitä, ettei työntekijä joutuisi häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla.

Hallituksen esityksessä vaadittiin, että asiakaspalvelutehtävissä olevien työntekijöiden ei tarvitsisi kohdata asiakkaiden suunnalta seksuaalista häirintää, vaan sen kokemisen ehkäisemiseksi tehtäisiin kaikki mahdollinen. Näin ollen vuonna 1994 tiedettiin jo seksuaalisen häirinnän olemassaolosta, jonkin asteisesta tematiikasta sekä sen aiheuttamista ongelmista, mutta silloisessa lainsäädännössä ilmenemismuodot olivat edelleen hyvinkin tuntemattomia. 1990-luvun lopun aikainen lainsäädäntö ei tuntenut myöskään verbaalisia häirinnän ilmenemistapoja eikä keinoja, millä siitä olisi voitu rangaista. (HE 90/1994.) Tärkeä lakimuutos tapahtui myös vuonna 1999, jolloin seksuaalimoraalia suojaavien siveellisyysrikossäännösten tilalle tulivat seksuaalista itsemääräämisoikeutta suojaavat rikossäännökset. (Vilka 2011, 176-177.)

Jo edellä mainitun hallituksen esityksen (HE 90/1994) perusteella vuodelta 1994 sekä Kauppisen & Purolan mukaan seksuaalista häirintä on esiintynyt pitkään työelämässä, mutta kuitenkin viimeisten 40 vuoden ajan sitä on pidetty suurena ongelmana. (Kauppinen & Purola 2001, 3; HE 90/1994.) Aiheena seksuaalinen häirintä on ongelmallisuudesta huolimatta ollut hyvinkin vaiettu, koska sitä pidettiin ongelmana vain niille, jotka joutuivat häirinnän kohteeksi. Useimmat näistä häirintää kokeneista ihmisistä eivät uskaltaneet sanoa kokemuksestaan mitään, sillä he saivat osakseen vain pilkallista hymähtelyä. Seksuaalista häirintää ei pidetty ongelmana ja ihmeteltiin, voiko se olla ongelma. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 31.)

Muutoksen välinpitämättömiin asenteisiin toi vuoden 2003 alusta voimaan tullut työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) ja sen 28 §. Kyseisessä pykälässä säädetään häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaisesti, jos työpaikalla esiintyy työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa epäasiallista kohtelua tai häirintää, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä kaikkiin käytettävissä olevien keinoin puuttumaan näiden epäkohtien poistamiseksi. Huomattavaa on, että työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) koskee ja velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää. (Parvikko 2005; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 79, 82.) Samoin yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin häirinnän

poistamiseksi. Edellä mainitun työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) pääperiaatteena on, että työpaikan työturvallisuudesta vastaa työnantaja. Lisäksi työnantajan velvollisuutena on laatia työsuojelun toimintaohjelma, jolla pyritään edistämään turvallisuutta ja terveyttä sekä ylläpitämään työntekijöiden työkykyä. (Saarinen 2010, 205.) Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) 14 §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, mikäli hän on ollut tietoinen työntekijän joutumisesta häirinnän kohteeksi ja jos hän laiminlyö toimet häirinnän poistamiseksi. (L 30.12.2014/1325.) Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) lisäksi tasa-arvolaki (L 8.8.1986/609) velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, etteivät asiakaspalvelutehtävissä olevat työntekijät joudu asiakkaiden häirittäviksi tai ahdisteltaviksi. (Saarinen 2012, 187.)

Vuonna 2014 hallituksen esityksessä esitettiin seksuaalisen häirinnän kriminalisointia rikoslakiin. Hallituksen esityksessä haluttiin, että seksuaalisen häirinnän määritelmä kattaisi seksuaalisesti loukkaavan fyysisen koskettelun lisäksi myös muun samalla vakavuudella siihen rinnastettavan tapahtuman. Lakivaliokunta tästä esityksestä huolimatta päätti jättävänsä tiukemman esityksen aiheesta ja eduskunta ei tämän esityksen johdosta hyväksynyt seksuaalista häirintää rikoslakiin. Lakivaliokunnan lopullisen suppeamman esityksen mukaisesti rikoslakiin loppujen lopuksi lisättiin kapeampi kohta, joka sai nimekseen seksuaalinen ahdistelu. Rikoslaisissa seksuaalisen häirinnän sijasta kriminalisoitiin seksuaalinen ahdistelu vuonna 2014. (Uhari 2018.) Seksuaalisen ahdistelun määritelmänä rikoslain (L 19.12.1889/39) mukaan on se, joka tekee toiselle seksuaalisen teon koskettelemalla tai loukkaamalla toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (L 19.12.1889/39.) Rikoslain (L 19.12.1889/39) 5 a §:n mukaisesti seksuaalisesta ahdistelusta tulee tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi, jos joku koskettelemalla tekee toiselle sellaisen seksuaalisen teon, joka loukkaa tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (HE 509/2014.) Vuonna 2018 seksuaalista häirintää ei ole vielä kukaan kriminalisoitu rikoslaisissa eikä muussakaan laissa suoranaisesti. Se ei kuitenkaan ole syy kuvitella, että seksuaalinen häirintä olisi hyväksyttävää, vaikka se ei viekään käräjille seksuaalisen häirinnän nimikkeellä. (Uhari 2018.)

### 2.3 Lainsäädännön haasteet ja ongelmat

Ajattelutavat, asenteet sekä suhteellisen avoin merkityssisältö määrittelyn perusteena tekevät seksuaalisesta häirinnästä pulmallisen. Sisällöllisesti määrittelyn lähtökohtana on useasti oletus siitä, että kaikki seksuaalista häirintää kokevat ovat heteroseksuaaleja ja vain heidän välillään tapahtuu häirintää. Kyseinen lähtökohta ei huomioi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä ja niiden välillä tapahtuvaa häirintää. Samoin seksuaalisesta häirinnästä tekee haasteellisen ja ongelmallisen se, että seksuaalirikoksia ja seksuaalista häirintää koskevan lainsäädännön toteutuksen pohjana on usein oletus siitä, että mies on pääsääntöisesti seksuaalisen ”väkivallan” harjoittaja. Nykyisin on pyritty ottamaan paremmin huomioon se, että rikoksentekijänä voi olla myös nainen. Epätasa-arvoisesta asemasta ei kuitenkaan olla täysin päästy eroon, sillä naisten toteuttaman ”väkivallan” ajatellaan olevan vähemmän merkityksellistä verrattuna miehiin, jolloin nainen saa enemmän ymmärrystä osakseen. Esimerkiksi naisten miehiin kohdistama seksuaalinen häirintä voidaan tulkita äidillisenä hellyydenosoituksena, kun taas mies voi leimautua vaikkapa helpommin työyhteisössään ja joutua herkemmin vastuuseen teostaan. (Vilka 2011, 24.)

Lainsäädännön problematiikka on kautta aikojen liittynyt seksuaalisen häirinnän subjektiivisuuteen sekä ilmaukseen ei-toivotusta käytöksestä. Ongelmallista on nimenomaan se, että jokainen yksilö kokee ei-toivotun käytöksen eri tavalla. Lisäksi seksuaalisen häirinnän tunnistaminen voi joissakin tapauksissa olla hankalaa, sillä se voi usein verhoutua muun muassa flirtin tai huumorin taakse. (Vilka 2011, 25.) Miesten tasa-arvo ry:n mukaankin tulkinnanvaraisuus on seksuaalisen häirinnän räikein ongelma. Häiritsijä on voinut kokea vain flirttailevansa viattomasti, mutta häiritty on voinut kokea flirttailun ahdistavaksi kokemukseksi. (Vilka 2011, 27-28.) Lakivaliokunta ei esimerkiksi vuonna 2014 suostunut kriminalisoimaan seksuaalista häirintää juurikin näiden tekotapojen moninaisuuksien ja kokemuksen subjektiivisuuden vuoksi. Nämä seikat eivät täyty rikosoikeudellisia laillisuusperiaatteiden asettamia tarkkarajaisuuden vaatimuksia, jolloin rangaistussäännöksen laatiminen on liian haasteellista. (Uhari 2018.)



Laissa on myös rangaistavuuden kannalta ongelmallisia ne tilanteet, joissa toiselta osapuolelta puuttuu kyky päättää itsenäisesti seksuaalisesta käyttäytymisestään. Syynä tähän voi olla joko sairaus, kehittymättömyys tai muu avuton tila. Jos rangaistusuhka ulotetaan näihin tilanteisiin, voi se loukata juuri sitä oikeutta, jota halutaan suojata eli asianomaisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (Oikeusministeriö 1993, 3.) Kyseisissä tapauksissa häirinnän kohde voi pelätä leimautuvansa eikä tästä syystä uskalla kertoa kokemastaan häirinnästä. Vastuu häirinnästä siirtyy häirinnän kokijalle. (Vilkkä 2011, 25.)

Ongelmia rangaistavuuteen tuo jo edellä mainittu seksuaalisen häirinnän dekriminointi. Rikoslain (L 19.12.1889/39) mukaan seksuaalinen häirintä ei ole rangaistava teko (Vilkkä 2011, 26.). Kaikista seksuaalisen häirinnän ilmenemistavoista ei voida tuomita rikoslain perusteella, etenkin seksuaalisen häirinnän nimikkeellä. Rikoslain 5 a §:n perusteella kuitenkin seksuaalisen häirinnän fyysisestä ilmenemisestä täyttyy seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistö ja tätä kautta fyysinen seksuaalinen häirintä on tuomittavissa nimikkeellä seksuaalinen ahdistelu. Rikoslaisissa (L 19.12.1889/39) kriminalisoitu seksuaalinen ahdistelu tulee sovellettavaksi kuitenkin vain nimenomaisesti fyysisen koskettelun tapauksissa. Toisin sanoen verbaalista seksuaalista häirintää käyttävää häiritsijää ei voida käytännössä tuomita rikoslain perusteella suoranaisesti. Tämä ongelma voidaan kuitenkin kiertää joissain tapauksissa rikoslain (L 19.12.1889/39) 9 §:n eli kunnialoukkauspykälän nojalla. Henkisestä tai sanallisesta häirinnästä voidaan tuomita häiritsijä vastuuseen soveltamalla kunnianloukkauspykälää. (Leppänen 2018.) Tietyissä tapauksissa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 8.8.1986/609) tarjoaa vaihtoehdoisen tavan saattaa seksuaalinen häiritsijä vastuuseen mistä tahansa seksuaalisen häirinnän ilmenemismuodosta. Tasa-arvolain (8.8.1986/609) ja 7 §:n mukaisesti joihinkin seksuaalisen häirinnän tapauksiin voidaan yrittää soveltaa syrjinnän kieltoa. Nämä edellä esitetyt rangaistuskeinot eivät luonnollisestikaan tuomitse häiritsijää oikealla nimikkeellä, vaan nimikkeeksi tulee tällöin esimerkiksi kunnianloukkaus. Se ei aidosti vastaa varsinaista tekoa.

Työelämässä tapahtuva seksuaalinen häirintä tuo esiin lisää ongelmia lainsäädännöllisestä näkökulmasta katsottuna. Jos työelämässä halutaan saattaa vastuuseen häiritsijä, on siihen sovellettava muita lakeja. Teon tulee olla esimerkiksi työturvallisuuslain vastaista tai täytettävä työsyRJintärikoksen symbolit. Lisäksi pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksiin liittyviä säännöksiä voidaan käyttää tapauksissa, joissa häirintään liittyy fyysisen koskemattomuuden tahallista loukkaamista. (Vilka 2011, 26.)

Haasteellista lainsäädännön kannalta on seksuaalisen häirinnän toteutumisen näytöt. Työsuojeluviranomaiset, joiden tehtävänä on valvoa muun muassa työturvallisuuden toteutumista työpaikalla, edellyttävät kokemuksen lisäksi näyttöä. Se, että seksuaalista häirintää on esiintynyt ja työturvallisuuslakia on tästä syystä rikottu, ei pelkästään riitä, vaan se tulisi pystyä näyttämään toteen. Miten tuoda esiin tosiasiat, kun seksuaalinen häirintä voi ilmetä eleiden, ilmeiden ja epämääräisten vihjailuiden muodossa? Niiden toteennäyttäminen on vaikeaa konkreettisesti, vaikka ne olisivatkin samalla lailla totta kuin esimerkiksi suorat yhteydenotot. Viranomainenkaan ei halua mitätöidä seksuaalisen häirinnän merkitystä tai arvoa, mutta hekin edellyttävät, että kokemuksen synnyttänyt tapahtuma voitaisiin todistaa. Usein, kun kahden osapuolen näkemykset eroavat, ratkaisu voi jäädä sana sanaan vastaan -tilaan todisteiden puuttuessa. (Parvikko 2005.)

#### **2.4 Lainsäädäntö muissa Pohjoismaissa**

Lainsäädäntö vaihtelee huomattavasti Pohjoismaiden osalta lainsäädännön näkökulmasta. Ruotsin rikoskaaren 6 luvun 10 §:n mukaan seksuaalinen häirintä on rangaistava teko. Seksuaalisesta häirinnästä tuomitaan se, joka koskettelee seksuaalisesti alle 15-vuotiasta lasta muissa kuin luvussa muuten rangaistavaksi säädettyissä tilanteissa. Rangaistavaa on myös itsensä paljastaminen tavalla, joka aiheuttaa toiselle mielipahaa. Lisäksi se, joka sanoin tai teoin häiritsee toista siten, että se loukkaa henkilön seksuaalista loukkaamattomuutta, on tuomittava seksuaalisesta häirinnästä. Näissä tapauksissa rangaistuksena on sakko tai enintään kaksi vuotta vankeutta. Rikos rangaistaan tahallisena, vaikkei tekijä olisi tahallisesti

loukannut toisen seksuaalista loukkaamattomuutta. Soveltamisalan ulkopuolelle pykälässä jäävät seksuaalisväritteisten ilmaisujen ja sukupuolielinten nimien julkinen käyttäminen. (HE 216/2013.)

Norjan rikoslain 201 §:n säännöksen mukaan rangaistaan se, joka sanoilla tai teoilla osoittaa seksuaalisesti loukkaavaa taikka epäasiallista käytöstä julkisella paikalla sellaisen henkilön läsnä ollessa, jolta ei ole saatu suostumusta tekoon tai häntä kohtaan. Rangaistavaa on myös se, mikäli teko tapahtuu alle 16-vuotiaana läsnä ollessa tai häntä kohtaan. Rangaistuksena edellä mainituista teoista on sakko tai enintään yhden vuoden vankeusrangaistus. Teko on rangaistava, vaikka se on tehty puhelimitse, internetissä tai muuta sähköistä viestintää käyttämällä. (HE 216/2013.)

Tanskan rikoslain 232 §:n mukaan se, joka säädyttömällä toiminnalla loukkaa säädyllisyyttä, on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Mikäli teko on kohdistunut alle 15-vuotiaaseen, on enimmäisrangaistus neljä vuotta vankeutta. Säännöstä voidaan soveltaa tilanteissa, joissa esimerkiksi keski-ikäinen mies koskettelee nuorta naista kaupassa. Esimerkitapauksina säännöksen alarajasta on se, että 17-18-vuotiaiden reisiä kosketeltiin vaatteiden päältä seksuaalisessa tarkoituksessa. Säännös toimii yleislausekkeena, jota voidaan soveltaa sellaiseen karkeampaan seksuaaliseen toimintaan, joka on rangaistuksen arvoinen, mutta ei sisälly mihinkään muuhun seksuaalirikoksia koskevaan säännökseen. (HE 216/2013.)

Islannin rikoslain 199 §:ssä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan muun muassa toisen henkilön sukupuolielimen tai rintojen puristelua, hivelyä taikka koskettelua vaatteiden päältä tai alta. Seksuaalista häirintää on myös vihjaileva käytös tai puhe, joka toistuu, herättää pelkoa tai on erittäin loukkaavaa. Seksuaalisesta häirinnästä on tuomittava enintään kahden vuoden vankeusrangaistus. (HE 216/2013.)

## **2.5 Työnantajan lainsäädännölliset vastuut ja velvoitteet seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi**

Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) velvoittaa yksiselitteisesti työnantajan ryhtymään toimiin häirinnän aiheuttaman epäkohdan poistamiseksi. Samoin

yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) velvoittaa työnantajan puuttumaan seksuaaliseen häirintään. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuuksiaan toimia näissä tapauksissa, on tällainen toimimattomuus rangaistavaa. Jos työnantaja ei tiedon saatuaan ryhdy toimiin poistaakseen häirinnän, voidaan menettely katsoa syrjinnäksi. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 81.) Samoin tasa-arvolaissa säädetään, että, jos työnantaja irtisanoo tai asettaa muutoin työntekijän epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun työntekijä on esimerkiksi vedonnut lain mukaisiin oikeuksiinsa häirinnän poistamiseksi, voidaan työnantajan toimintaa pitää syrjintänä. (Bruun & Von Koskell 2012, 199-200.) Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) ja yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) eivät käytännössä anna muita vaihtoehtoja tai lievennä toiminnan mahdollisuuksia, laki vaatii epäkohdan poistamista täysin.

Työnantajan ankara vastuu ja toimenpiteet työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) sekä yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) mukaisesti selittyvät sillä, että työolosuhteet eivät saisi haitata tai vaarantaa kenenkään työntekijän terveyttä. Lisäksi selitys lain tiukkuudelle on se, että seksuaalisen häirinnän isoimpana ja vakavimpana haittana on henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen. Se on verrattavissa mihin tahansa käsiksi käymiseen tai jopa suoraan väkivaltaan juuri sen takia, että siinä korostuu henkilökohtainen koskemattomuus. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 9 § velvoittaaakin työnantajaa työsuojelun toimintaohjelman tekemiseen. (L 23.8.2002/738; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 95.)

Työsuojelun toimintaohjelma on laadittava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi työpaikalla. Toimintaohjelma kuvaa toisin sanoen sitä, millä tavoin työpaikan työsuojeluasiat on järjestetty. Ohjelman on sisällettävä työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön vaikuttavien tekijöiden vaikutukset. Ohjelman tavoitteet terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseksi sekä mahdollisimman hyvän työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja –suunnittelussa. (Saarinen 2012, 205; Palvelualojen ammattiliitto PAM 2014.) Työsuojelun toimintaohjelma on aina työnantajakohtainen ja sen laatimisvelvoite on jokaiselle

työnantajalla. Sisältö, laajuus, toteutustapa ja laajuus määräytyvät yrityksen toimialan, palvelu- tai tuotantotavan, koon sekä arvioitujen työympäristöriskien mukaan. Toimintaohjelmassa on käsiteltävä muun muassa työsuojelutavoitteita, työsuojelun organisointia, työsuojeluvastuita sekä työolojen seuranta. Tärkeintä on, että työsuojelun toimintaohjelma toimii ohjaavana työkaluna. Tämän takia sitä on uudistettava ja seurattava olosuhteiden muuttuessa. Toimintaohjelman onnistuminen ja siinä esitettyihin päämääriin, tavoitteisiin sekä toimenpiteisiin edellyttää sitä, että yrityksen jokaisella tasolla sitoudutaan toteuttamaan ohjelmaa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2014.)

### **2.5.1 Työsuojelun yhteistoiminta**

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, käytetään jäljempänä myös nimeä työsuojelun valvontalaki, (L 20.1.2006/44) säättää työnantajan sekä työntekijän yhteistoiminnasta työsuojelussa. Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen työpaikoilla ja kehittää työympäristöä ja -olosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan, työnantajan sekä työntekijöiden yhteisen toiminnan avulla. (L 20.1.2006/44.) Käytännössä tästä yhteistoiminnasta huolehtivat lain mukaisesti työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Työsuojelun yhteistoimintaa harjoitetaan työpaikalla ja laki määrittää yhteistoiminnalle kriteeristön. Joissakin tapauksissa näistä kriteereistä, muun muassa työpaikka käsitteestä, voidaan poiketa yhteistoiminnan järjestämisessä, esimerkiksi valtakunnallisen työehtosopimuksen perusteella. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 153.) Näin ollen esimerkiksi eri työehtosopimukset sekä erilliset liittojen väliset sopimukset sisältävät spesifioituja säädöksiä liittyen työsuojeluun ja työturvallisuuteen. (Palvelualojen ammattiliitto 2018.) Huomattavaa kuitenkin yhteistoiminnallisessa työsuojelussa on se, että varsinainen työsuojeluvastuu on kuitenkin aina esimiehillä eikä näin ollen yhteistoimintaan osallistuvat henkilöt ole oikeudellisessa vastuussa työturvallisuudesta. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 153.)

### 2.5.2 Työsuojelupäällikkö

Työnantajan tulee valita työsuojelupäällikkö eli yhteistoimintahenkilö työpaikalle, ellei työnantaja itse toimi kyseisessä tehtävässä. Työsuojelupäällikön keskeisiin työtehtäviin työsuojelun valvontalain 28 §:n mukaan kuuluvat työsuojelun yhteistoiminnan aloittaminen, ylläpitäminen ja kehittäminen. Työsuojelupäällikön ollessa joku muu kuin työnantaja, tulee työsuojelupäällikön edustaa työnantajaa muun muassa työsuojelutarkastuksissa ja muissa samankaltaisissa asioissa. (L 20.1.2006/44; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 154; Palvelualojen ammattiliitto PAM 2014.) Työnantajalla on myös velvollisuus huolehtia, että työsuojelupäällikkö on riittävän perehtynyt ja pätevä tehtävään. Työpaikan luonne sekä koko tulee ottaa huomioon työsuojelupäällikköä valitessa, jotta työsuojelupäälliköllä on asianmukaiset edellytykset tehtävän hoitoon. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2014; Työelämään 2018; L 20.1.2006/44.)

### 2.5.3 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelun valvontalaki (L 20.1.2006/44) velvoittaa valitsemaan keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. (L 20.1.2006/44.) Työntekijäksi katsotaan henkilö, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään työtä työnantajalle valvonnan ja johdon alaisena saamalla palkkaa tai muuta vastiketta tai on valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön verrattavassa palvelussuhteessa tai virkasuhteessa. (L. 8.8.1986/609.) Lisäksi työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on aina halutessaan oikeus valita toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut. Valtuutettu sekä varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaaleilla ja nämä henkilöt valitaan tehtävään yleensä kahdeksi vuodeksi. Jokainen työntekijä saa olla ehdokkaana sekä osallistua valtuutettujen valintaan. (L 20.1.2006/44; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 154-156; Saari 2012, 222-224; Palvelualojen ammattiliitto PAM 2018.)

Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 31 §:ssä on määritelty työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan

työntekijöitä muun muassa työntekijän turvallisuuteen sekä terveyteen välittömästi vaikuttavissa asioissa ja niitä koskevissa muutoksissa yhteistyössä työnantajan ja suhteessa työsuojeluviranomaisten kanssa. Tämän lisäksi valtuutetun tulee omaaloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön, työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä yleisesti työsuojelusäännöksiin. Valtuutetun tulee myös osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin sekä tutkimuksiin, jos esimerkiksi työsuojeluviranomainen katsoo tämän tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun on lisäksi kiinnitettävä huomiota edustamiensa työntekijöiden turvallisuutta sekä terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Työsuojelun valvontalaissa (L 20.1.2006/44) on erikseen säädetty työsuojeluvaltuutetun oikeuksista saada tietoa sekä koulutusta. Lisäksi laissa säädetään valtuutetun ajankäytöstä, ansiomenetyksen korvaamisesta, oikeudesta keskeyttää vaarallinen työ sekä työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta. (L 20.1.2006/44; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 155-156.) Palvelualojen ammattiliitto PAM tarjoaa liittoon kuuluvalla työsuojeluvaltuutetulle jatkuvaa työsuojelukoulutusta sekä mahdollistaa aktiivisen yhteistyön muiden palvelualojen työsuojeluyhteistyössä olevien tahojen kanssa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2018.)

#### **2.5.4 Työsuojelutoimikunta**

Työsuojelutoimikunta on perustettava työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 38 §:n mukaisesti työpaikalle, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Toimikunta on perustettava kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja jäseniä siinä on joko neljä, kahdeksan tai kaksitoista. Toimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja itse tai tämän edustaja taikka henkilö, joka on valittu toimikunnan keskuudesta. Työsuojelupäällikkö kts. edeltä, on velvoitettu osallistumaan toimikunnan kokouksiin, vaikka hän ei olisi toimikunnan jäsen. Työsuojeluvaltuutetut ovat taas automaattisesti toimikunnan jäseniä. (L 20.1.2006/44; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 156-157; Riikonen, Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela & Sillanpää 2003, 19.) Työsuojelulain yhteistoiminnan 26 §:ssä on säädetty kaikesta

yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, pykälä koskee myös työsuojelutoimikunnan tehtävien sisältöä. (L 20.1.2006/44.)

## **2.6 Aikaisemmat relevantit tutkimukset koskien seksuaalista häirintää**

Käsitlemme neljää aikaisempaa tutkimusta koskien seksuaalista häirintää asiakaspalvelussa. Tutkimuksina on kolmen henkilön tutkimusryhmän toteuttama tutkimus sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemisesta työpaikoilla vuonna 1986, Tilastokeskuksen toteuttama työolotutkimus viitenä vuonna, Palvelualojen ammattiliiton toteuttama tutkimus seksuaalisen häirinnän kokemisesta palvelualoilla vuonna 2015 sekä Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama tutkimus seksuaalisesta häirinnästä työikäiselle väestölle vuonna 2018. Aikaisempien tutkimuksien läpikäyminen on tarkoituksenmukaista, jotta voimme peilata ja pohtia tutkimuksestamme saatuja tuloksia edellä mainittuihin tutkimuksiin.

### **2.6.1 Haavio-Mannilan, Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin tutkimus sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta**

Kolmen henkilön tutkimusryhmä on toteuttanut tutkimuksen sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta työpaikoilla vuonna 1986. Kyseisessä tutkimuksessa sukupuolista häirintää on käytetty samana tarkoittavana terminä seksuaalisen häirinnän kanssa. Ryhmän teettämässä tutkimuksessa sukupuolinen häirintä on määritelty esimerkiksi teoksi, joka ilmenee vihjailevina katseina tai eleinä, härskeinä puheina ja kaksimielisinä vitseinä, huomautuksina tai kysymyksinä ja fyysisinä kosketuksina. (Högbacka 1987, 88.) Tämän määritelmän nojalla voidaan tässä tapauksessa sukupuolista häirintää käyttää rinnakkain seksuaalisen häirinnän kanssa, jolloin tutkimus on relevantti aiheemme kannalta.

Edellä mainittu tutkimusryhmä, joka koostui Haavio-Mannilasta, Kauppinen-Toropaisesta ja Kandolinista, sai sukupuolinen ahdistelu ja häirintä -tutkimukseen vastauksia vuoden 1986 helmikuun ja kesäkuun välillä yhteensä 1844. Kyselyyn vastanneista 1844:stä oli miehiä 887 ja naisia 957. Keskeisimpänä tuloksena oli, että vastanneista melkein kolmasosa (30 %) oli kokenut sukupuolista häirintää tutkimuksen tekohetkellä viimeisimmän kahden vuoden aikana. Lisäksi



tutkimuksessa selvisi, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ilmenivät kyseisen kyselyn pohjalta useimmiten härskeinä puheina tai kaksimielisinä vitseinä sekä huomautuksina tai kyselyinä. Toiseksi yleisimpänä muotona oli sukupuolisesti vihjailevat katseet tai eleet. Kyselyssä tutkittiin myös sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun aiheuttajia. Vastauksiksi saatiin asiakkaiden olevan heti työtovereiden ja alaisten jälkeen suurin häiritsijä/ahdistelija ryhmä. (Högbacka 1987, 87-93.)

### **2.6.2 Tilastokeskuksen toteuttama tutkimus työoloista**

Tilastokeskus on teettänyt työolotutkimuksia käyntihaastatteluina koko palkansaajaväestölle viisi kertaa vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003. Haastatteluiden teemat ovat käsitelleet laajasti työoloja, mutta ne ovat säilyneet pääosin samanlaisina tutkimuksissa eri vuosina. Näin ollen keskeisimmiltä aihealueilta on saatavissa tuloksia 26:lta vuodelta. Tutkimuksemme kannalta relevantit tulokset on saatu häirintä ja epäasiallinen kohtelu -teemasta. Vuoden 2003 työturvallisuuslain uudistaminen vaikutti tutkimuksen rakenteeseen ja vasta vuoden 2003 haastatteluissa vastaajilta kysyttiin, olivatko he kohdanneet häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Vuoden 2003 perusteella naisista melkein puolet (40 %) ja miehistä melkein kolmasosa (26 %) olivat joutuneet häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun uhriksi. Naisista myös 8 % ja miehistä 4 % oli kertonut häirintää tapahtuvan jopa noin pari kertaa kuussa. (Lehto & Sutela 2004, 55.)

Työolotutkimuksesta selvisi myös se, että häirinnän aiheuttaja on usein asiakas ja asiakastyötä tekevien kokemukset häirinnän kohteeksi joutumisesta olivat kaksinkertaisesti yleisimpiä kuin muiden alojen työntekijöiden kokemukset. Edellisen jaottelun perusteella naisista melkein puolet (48 %) ja miehistä reilu kolmannes (37 %) oli joutunut asiakastyössään häirinnän kohteeksi. (Lehto & Sutela 2004, 55.)

### **2.6.3 Palvelualojen ammattiliiton toteuttama tutkimus seksuaalisesta häirinnästä**

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) toteutti kyselyn seksuaalisesta häirinnästä liiton jäsenilleen vuonna 2015. Kyselyyn vastasi 580 jäsentä ja tuloksien mukaan naisista

melkein joka toinen (45 %) ja miehistä joka kuudes (16 %) oli ollut seksuaalisen häirinnän kohteena. Palvelualan ammattiliiton tutkimuksesta kävi ilmi, että naiset ovat miehiä herkemmin häirinnän kohteena, vaikka kyseessä olisi sama ammatti. Toimialatasolla tarkasteltuna parturi -kampaamoalalla työskentelevät jäsenet olivat kokeneet eniten seksuaalista häirintää. Kyselyn mukaan 43 % kaupan toimialan työntekijöistä oli kokenut seksuaalista häirintää, mutta ammattiryhmittäin jaoteltujen tuloksien perusteella myyjistä/myymäläkassoista 50 % joutui seksuaalisen häirinnän kohteeksi. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2015.)

Palvelualan ammattiliiton kyselyn tuloksien mukaan seksuaalisen häirinnän ilmenemistapana oli useimmiten suulliset kommentit (88 %), sen jälkeen ilmeet ja eleet (70 %) ja kolmantena kosketukset (39 %). Kyselyn mukaan 55 % seksuaalisen häirinnän kokeneista jäsenistä ei ollut ilmoittanut häirinnän kokemisesta esimiehelleen, 40 % jäsenistä oli ilmoittanut. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2015.)

#### **2.6.4 Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama tutkimus seksuaalisesta häirinnästä työelämässä**

Elinkeinoelämän keskusliitto toteutti vuoden 2018 alkupuolella kyselyn seksuaalisesta häirinnästä työelämässä. Kysely kohdistettiin koko työikäiseen väestöön (18–64-vuotiaille) eikä se näin ollen kohdistunut erityisesti mihinkään tiettyyn toimialaan. Kysely toteutettiin Taloustutkimuksen nettisivuilla ja kyselyyn oli mahdollisuus vastata anonyymisti. Kyseisen keskusliiton toteuttamasta laajasta kyselystä kävi ilmi, että kyselyyn vastanneista 2128:sta työikäisestä väestöstä noin joka neljäs (23 %) oli kokenut seksuaalista häirintää. Naiset olivat useammin seksuaalisen häirinnän kohteena, kuin miehet. Elinkeinoelämän keskusliiton vastauksista kävi ilmi, että useimmiten asiakas (60 % tapauksista) oli ollut häiritsijänä, työkaverit (36% tapauksista) ja esimiehet (16 % tapauksista) harvemmin. Elinkeinoelämän keskusliiton kyselyyn vastanneista 2128:sta vastaajasta yli puolet (58 %) oli jättänyt ilmoittamatta häirinnästä esimiehelleen. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018.)

### 3 EMPIRIA

Tässä empirian osassa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, tutkimusaineistosta sekä työhön liittyvistä relevanteista tutkimusmenetelmistä.

#### 3.1 Tutkimusjoukko ja toteutus

Tutkimukseen valittiin neljä eri hypermarkettia kaupungista X. Hypermarkettina pidetään myymälää, joka myy monen eri alan tavaroita myyntipinta-alanaan yli 2 500 m<sup>2</sup>. Elintarvikkeiden osuus on myymälässä vähemmän kuin puolet kokonaispinta-alasta, mutta myynti keskittyy päivittäistavaroihin. Hypermarket sijaitsee yleensä kaupungin keskustassa, sen tuntumassa, kauppakeskuksessa tai muussa paikassa, joka on liikenteellisesti hyvin saavutettavissa. (Päivittäistavarakauppa ry 2013.) Tutkimusjoukko koostui 86:sta työntekijästä, jotka työskentelivät tutkimukseen valituissa hypermarketeissa kyselyn ajankohtana. Tutkittavat työntekijät valikoituivat hypermarkettien työntekijöiksi, koska asiakasvirrat kyseisissä yksiköissä ovat kaikista nopeimpia ja vaihtuvimpia. Lisäksi asiakaskontakteja syntyy eniten päivän aikana.

Tutkimuksen toteutuksen lähtökohtana oli oikeanlaisen kyselylomakkeen aikaansaaminen ja kartoitimme laajasti aiheen kannalta tarkoituksenmukaisia kysymyksiä eri aihepiirien tutkimuksista sekä relevantista kirjallisuudesta. Keräsimme listan kaikista niistä kysymyksistä, jotka löysimme edellä mainituista lähteistä ja sen jälkeen lisäsimme täysin omat kysymyksemme listaan. Lopuksi poimimme, muokkasimme ja järjestelimme tutkimukseemme sopivan kysymyspatteriston. Usein kyselylomakkeessa kysytään aluksi esimerkiksi vastaajan sukupuolta ja ikää, joiden avulla valmistellaan vastaajaa varsinaiseen aiheeseen (Aaltola, Eskola, Heikkinen, Ilmonen, Kiviniemi, Laine, Metsämuuronen, Moilanen, Niikko, Rajala, Rantala, Räihä, Suoranta & Valli 2007, 102). Tämän opinnäytetyön kysely sai muotonsa myös niin, että ensimmäisessä osassa kysyttiin niin sanottuja yleisiä kysymyksiä ja toinen osa oli tiukasti tutkimuskysymyksiemme ympärille rakennettuja kysymyksiä varten. Toisesta osasta saimme kerättyä näin ollen selvitettävien kysymyksien ympärille vastauksia. Kysely laadittiin nettiportaaliin niin, että kyselyyn vastaajan oli pakko vastata

jokaiseen kysymykseen seksuaaliseen häirinnän kokemus -kysymykseen asti sekä viimeiseen kysymykseen, jossa tiedusteltiin keinoja häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Jos vastajaa ei ollut kokenut seksuaalista häirintää, siirtyi hän suoraan viimeiseen kysymykseen. Jos vastaaja oli kokenut seksuaalista häirintää, jatkui hänen kyselynsä loppuun asti normaaliin tapaan.

Kyselyn käytännön toteutus lähti liikkeelle kontaktoimalla valitsemamme hypermarkettien kauppiaat tai johtajat puhelimitse tutkimuslupia varten. Lähetimme yhdelle johtajalle muun muassa tutkimussuunnitelmamme, koska hän halusi perehtyä aiheeseen ja tutkimuksen toteuttamistapaan kunnolla ennen luvan myöntämistä. Luvat tutkimuksille saatiin loppujen lopuksi kaikkiin niihin hypermarketteihin, joihin olimmekin suunnitelleet teettävämme tutkimuksen. Tutkimuslupien avulla saimme kauppiaat ja johtajat sitoutettua mukaan tutkimukseen. Sovimme puhelimitse samalla ajankohdan, milloin lähettäisimme tarkemman sähköpostin ohjeineen ja linkkeineen kyselyyn. Ennen näitä varsinaisia sähköpostien lähetyksiä tarkistutimme kyselyn mukana lähtevän saatekirjeen sekä itse kyselyn, että molemmat noudattivat hyvän kieliopin vaatimuksia. Kielioppitarkastuksen jälkeen testasimme kyselylomakkeen vielä pienessä päivittäistavarakaupassa varmistaaksemme kyselyn selkeyden ja ymmärrettävyyden, että kaikki ymmärtäisivät kysymykset ja vastausvaihtoehdot samalla tavalla. Kysely hiottiin testauksen jälkeen lopulliseen muotoon, minkä jälkeen lähetimme sähköpostin sisältäen ohjeet ja linkin kauppiaille ja johtajille.

Kauppiaille ja johtajille lähetetty sähköposti sisälsi tarkemmat ohjeet kyselyn levittämisestä työntekijöille malliviesteineen, saatekirjeineen ja linkkeineen. Kauppiaat ja johtajat levittivät sovitusti kyselyn parhaaksi näkemillään tavoillaan työntekijöille, pääosin tekstiviestejä ja WhatsApp-viestejä käyttäen. Olimme jo alussa päättäneet, että kyselyn levitys tapahtuisi kauppiaiden ja johtajien kautta, sillä tiesimme, että heillä on paremmat resurssit kyselyn jakamiseen esimerkiksi käyttäen valmiita jakelukanavia ja -ryhmiä.

Kyselyn ensimmäiselle kierrokselle vastausaikaa annettiin työntekijöille noin kaksi viikkoa, jonka ajankohta sijoittui 22.1.-5.2.2018 välille. Ensimmäisen kierroksen

vastausajan loputtua otimme vielä kauppiaisiin ja johtajiin yhteyttä ja pyysimme heitä lähettämään kyselyn työntekijöille vielä toisen kerran uusintaottoa varten. Vastausaikaa lyhennettiin toiselle kierrokselle ja ajankohta uusintaotolle oli 15.2.-26.2.2018. Vastauksia saatiin uusintaotossa lisää 19 kappaletta. Toisen vastauskierroksen määräajan umpeuduttua aloimme käydä vastauksia läpi systemaattisesti.

### **3.2 Lainopillinen tutkimusmenetelmä**

Lainopillisen eli oikeusdogmaattisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat systematisointi sekä voimassa olevan oikeuden tulkinta oikeuslähteitä hyödyntämällä. Oikeuslähteitä ovat säädökset, esityöt sekä tuomioistuinratkaisut. (Myrsky, Määttä & Sutela 2003, 8, 10.) Tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaista oli käyttää lainopillista tutkimusmenetelmää tulkittaessa lakia aiheen sekä sen tematiikan näkökulmasta.

### **3.3 Laadullinen tutkimusmenetelmä**

Tutkimukseemme valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Laadullinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa joukkoa erilaisia tulkinnanvaraisia tutkimuskäytäntöjä. (Metsämuuronen 2000a, 9.) Sille on myös keskeistä tulkinta sekä ymmärtäminen. (Soininen 1995, 34.) Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaista on sen prosessorientoituneisuus eli näkökulmat sekä tulkintojen muovautuminen tutkimuksen edetessä. (Aaltola, Eskola, Heikkinen, Ilmonen, Kiviniemi, Laine, Moilanen, Rajala, Rantala, Räihä, Suoranta & Valli 2001, 68; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ideana on paljastaa tai löytää realiteetteja sekä tuoda ilmi odottamattomia seikkoja. Lisäksi laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, jolloin tapauksetkin käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Määrällisen eli kvantitatiivisen menetelmän avulla ilmiöiden tulkinta ja ymmärtäminen ei ole helppoa. (Soininen 1995, 34.) Tässä opinnäytetyössä lähtökohtana oli nimenomaan tulkinta, ymmärrys ja tosiasioiden selvittäminen. Opinnäytetyössä ei niinkään keskitytä numeroihin ja tilastoihin vaan enemmänkin kokonaisvaltaiseen

tiedonhankintaan liittyen työntekijään ja hänen kokemaansa seksuaaliseen häirintään.

Kyselylomaketutkimuksemme oli poikittaistutkimus. Poikittaistutkimukselle ominaista on se, että tutkimusaineisto kerätään yhdessä ajankohdassa usealta eri vastaajalta. (Aaltola ym. 2007, 126.) Lisäksi poikittaistutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tilanteista sekä saman tyylisten ilmiöiden ilmenemismuodoista tietyinä ajankohtana. (Jyväskylän yliopiston Koppa, 2015.) Toteutimme kyselymme ennalta valittuihin neljään hypermarkettiin tietyinä ajankohtana, niin kuin edellä on kerrottu. Päädyimme tähän vaihtoehtoon sen takia, että poikittaistutkimus sekä puolistrukturoitu kyselylomake palvelivat tutkimuksemme toteutusta parhain mahdollisin tavoin.

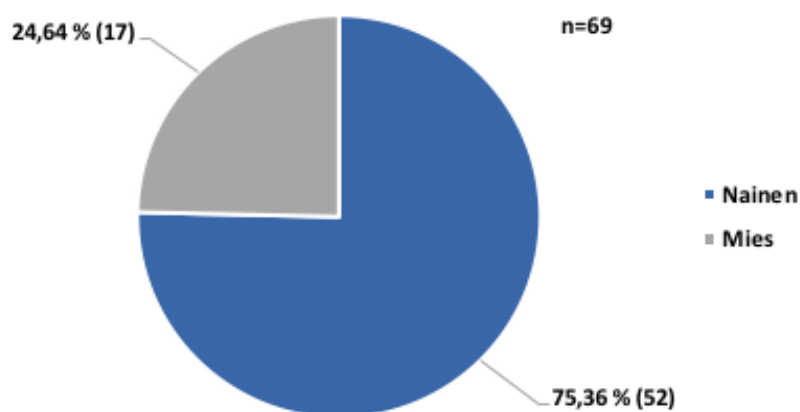
## 4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustulokset kyselyn pohjalta. Luvun alussa käsitellyt tutkimustulokset ovat kyselyn yleisestä osuudesta saatuja tuloksia ja myöhemmässä vaiheessa analysoidaan tutkimuskysymyksiä ympärillä rakennettujen kysymysten tuloksia. Kuviot ja taulukot on lisätty havainnollistamaan saatuja tuloksia.

### 4.1 Kyselyn taustatietoja ja yleisen osan vastauksien analysointi

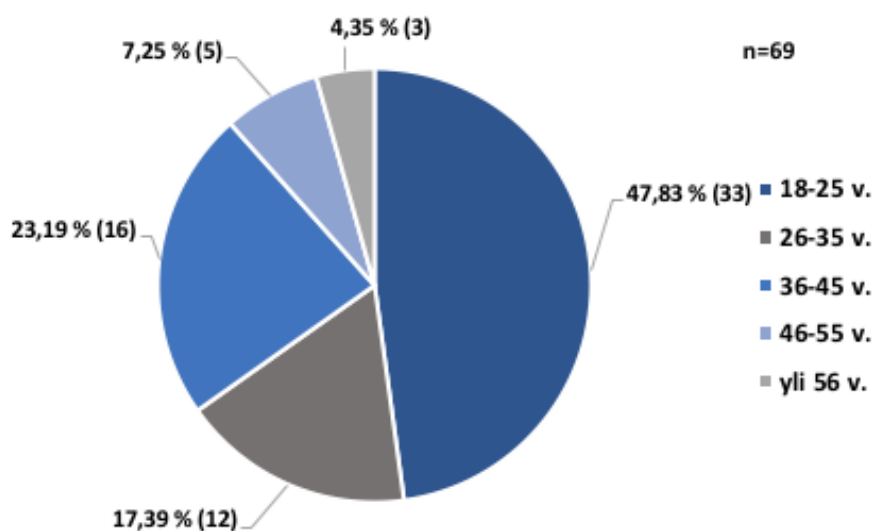
Kysely teetettiin neljän eri hypermarketin työntekijöille kaupungissa X. Tutkimukseen vastasi uusintaoton jälkeen yhteensä 86 työntekijää, mutta analysoitavaksi tutkimusjoukoksi saatiin 69 vastausta. Analysoitavien tutkimustulosten ulkopuolelle rajattiin ne työntekijät, jotka olivat jättäneet kyselyn kesken. Tässä tutkimuksessa analysoitu tutkimusjoukko ja -vastaukset koostuivat näin ollen 69:stä työntekijästä, jotka olivat sekä aloittaneet että päättäneet kyselyn.

Kyselyn sukupuolijakauma jakautui tilastollisesti niin, että kaikista (n= 69) vastanneista työntekijöistä 52 (75,36 %) oli naisia ja 17 (24,64%) miehiä. (Kuvio 1.)



**Kuvio 1.** Sukupuolijakauma.

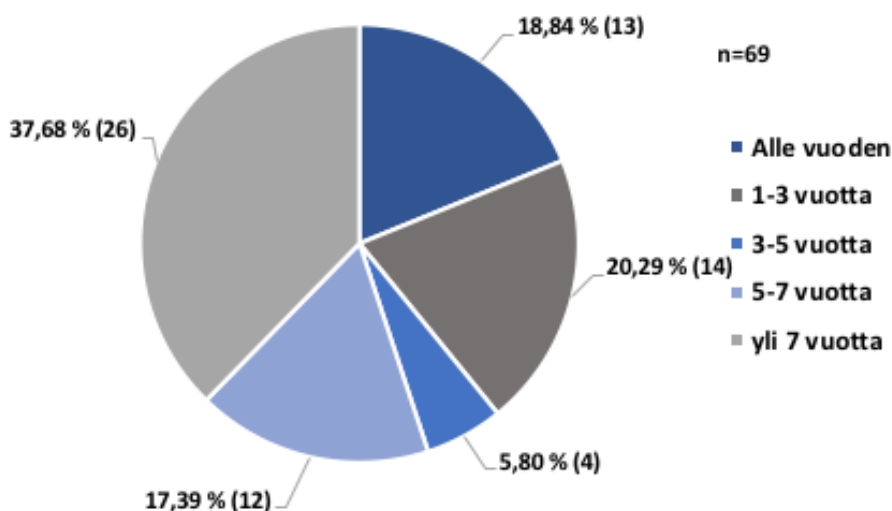
Kyselyyn vastanneiden ikäjakaumaksi muodostui 18- yli 56 vuotiaat. Isoimman ikäjoukon muodostivat 18–25-vuotiaat työntekijät (47,83 %) ja pienimmän ikäjoukon muodostivat yli 56-vuotiaat työntekijät (4,35 %). Toiseksi eniten kyselyyn vastanneista työntekijöistä kuului 36–45-vuotiaiden ikäluokkaan (23,19 %) ja kolmanneksi isoimpaan ikäjoukkoon kuuluivat 26–35-vuotiaat työntekijät (17,39 %). Neljänneksi suurin ikäluokka eli toiseksi pienimmän ikäluokan muodostivat 46–55-vuotiaat työntekijät (7,25 %). (Kuvio 2.)



**Kuvio 2.** Ikäjakauma.

Kyselyn yleisessä osassa tiedusteltiin myös työvuosien määrää kyseisessä hypermarketissa, jossa työntekijä työskenteli kyselyn toteuttamisen hetkellä. Suurimman joukon muodostivat yli seitsemän vuotta työskennelleet työntekijät. Kyselyyn vastanneista 69:stä työntekijästä 26 (37,68 %) työntekijää oli työskennellyt vähintään seitsemän vuotta kyselyn teettämisaikana sen hetkellä työnantajallaan. Pienimmän joukon muodostivat 3-5 vuotta työskennelleet työntekijät; kaikista (n=69) työntekijöistä neljä (5,80 %) oli työskennellyt työnantajallaan 3-5 vuotta. Muut jäljelle jäävät vastaukset työvuosien suhteen jakaantuivat melko tasaisesti kuvion kolme mukaisesti. (Kuvio 3.)

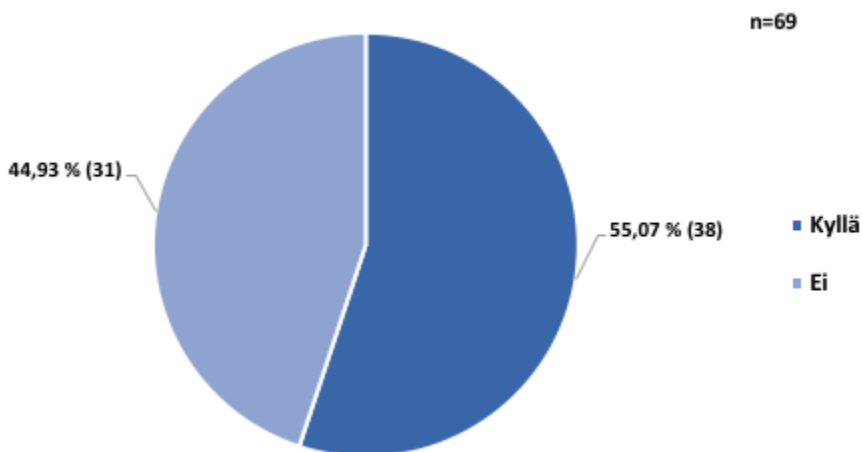




**Kuvio 3.** Työvuodet kyselyn toteuttamisen hetkellä samassa hypermarketissa.

#### 4.2 Seksuaalisen häirinnän kokeminen ja sen ilmenemismuodot

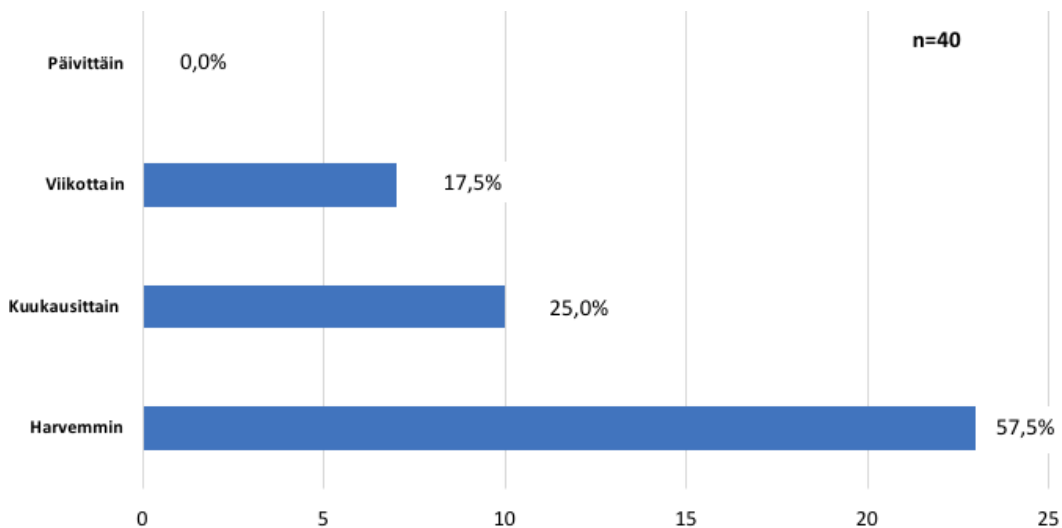
Tutkimustuloksia tarkasteltaessa tutkimuskysymyksiemme kannalta, kaikista kyselyyn vastanneista (n=69) yli puolet (55,07 %) oli kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta. (Kuvio 4.)



**Kuvio 4** Seksuaalisen häirinnän kokeminen.

Kysyttäessä, kuinka usein seksuaalista häirintää hypermarkettien työntekijöitä kohtaan ilmeni, yli puolet (57,5 %) kaikista (n=40) työntekijöistä vastasi häirintää

tapahdun harvemmin kuin kuukausittain. Työntekijöistä 10 (25 %) koki häirintää kuukausittain ja seitsemän työntekijää (17,5 %) oli joutunut häirinnän kohteeksi viikoittain. Kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut häirintää kuitenkaan päivittäin. (Kuvio 5.)



**Kuvio 5.** Häirinnän ilmenemistiheys.

Tutkimuksessamme kysyttiin seksuaalisen häirinnän ilmenemistapoja. Vaihtoehtoiksi oltiin luokiteltu:

- sanallista vihjailua, ehdottelua, seksuaalissävyytteisiä vaatimuksia
- härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä
- epämiellyttäviä kommentteja tai kysymyksiä ulkonäöstä tai vartalosta
- seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja
- fyysistä koskettelua ja/tai kopelointia.

Kyselyyn vastanneet saivat valita vaihtoehtoista useampia mahdollisia ilmenemistapoja. Vastauksia analysoitaessa kaikista eniten seksuaalista häirintää ilmeni verbaalisesti. Toiseksi eniten seksuaalista häirintää ilmeni seksuaalisesti loukkaavien tai vihjailevien katseiden, ilmeiden tai eleiden muodossa. Vastanneiden keskuudessa seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja esimerkiksi erilaisissa sosiaalisissa medioissa ilmeni vähiten.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden joukosta osa oli vastannut myös ”muuta” – kenttään ja tämän perusteella kävi ilmi, että seksuaalista häirintää koettiin myös, kun asiakas esitti liian henkilökohtaisia kysymyksiä ja ilmensi halua ottaa työntekijään yhteyttä työpaikan ulkopuolella. Samainen vastaaja sekä toinen työntekijä olivat myös kokeneet seksuaalista häirintää, kun asiakkaat tulivat liian lähelle taikka muuten lähentelivät. Lisäksi oltiin koettu fyysistä takapuolelle taputtelua. (Kuvio 6.)

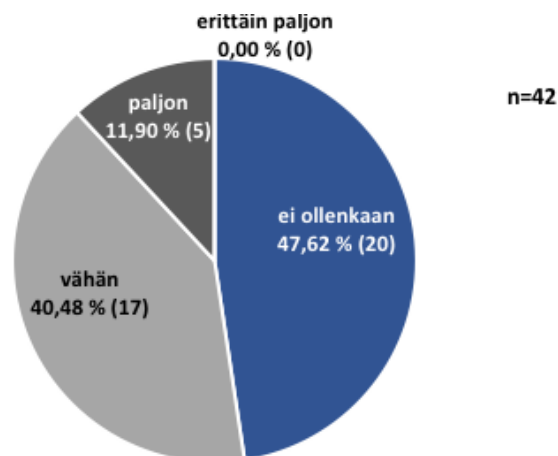


**Kuvio 6.** Seksuaalisen häirinnän ilmenemistavat.

### 4.3 Millaisena seksuaalinen häirintä on koettu

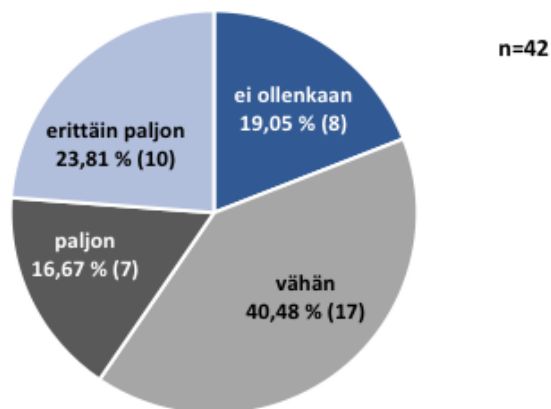
Kyselyssä tiedusteltiin työntekijöiltä, millaisena he ovat kokeneet seksuaalisen häirinnän. Vaihtoehtoina oli häirinnän kokeminen pelottavana, ahdistavana, vastenmielisenä, hauskana ja vähäpätöisenä. Jokaisessa viidessä kohdassa kyselyn vastaaja valitsi asteikolta 1-4 itselleen sopivan vaihtoehdon. Vaihtoehdot jokaisessa kohdassa olivat ei ollenkaan (1), vähän (2), paljon (3) ja erittäin paljon (4). Käymme läpi seuraavaksi nämä kaikki viisi kohtaa erikseen läpi, jotta niistä saadaan selkeä käsitys.

Tuloksista kävi ilmi, että kukaan vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää erittäin paljon pelottavana. Vastaajista melkein puolet (17 kpl) oli kuitenkin vastannut sen olevan vähän pelottavaa. Viisi vastaaja koki häirinnän olevan paljon pelottavaa. Seksuaalinen häirintä ei ollut ollenkaan pelottavaa 20:n vastaajan mielestä. (Kuvio 7.)



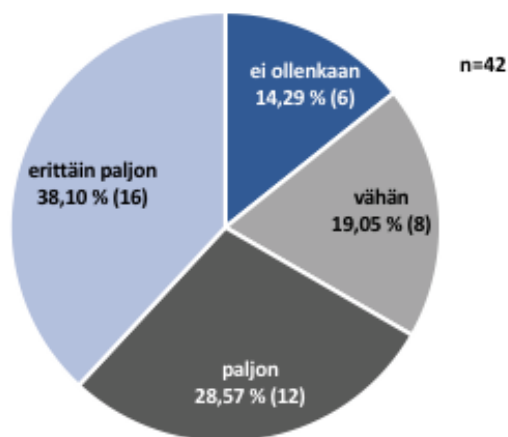
**Kuvio 7.** Seksuaalisen häirinnän kokeminen pelottavana.

Vastaajista 17 oli kokenut seksuaalisen häirinnän vähän ahdistavana. Toiseksi suurimman osuuden muodosti vastaajat (10 kpl), jotka olivat vastanneet kokeneensa häirinnän erittäin paljon ahdistavana. Kahdeksan vastaajaa ei ollut kokenut seksuaalista häirintää ollenkaan pelottavana ja seitsemän vastaajaa oli kokenut häirinnän paljon ahdistavana. (Kuvio 8.)



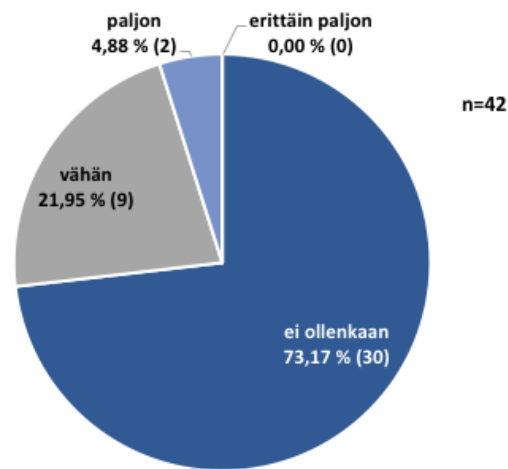
**Kuvio 8.** Seksuaalisen häirinnän kokeminen ahdistavana.

Kysyttäessä seksuaalisen häirinnän kokemista vastenmielisenä, suurin osa oli kokenut sen joko erittäin paljon, paljon tai vähän vastenmielisenä. Pieni osa (6kpl) vastaajista oli vastannut häirinnän olevan ei ollenkaan vastenmielistä. (Kuvio 9.)



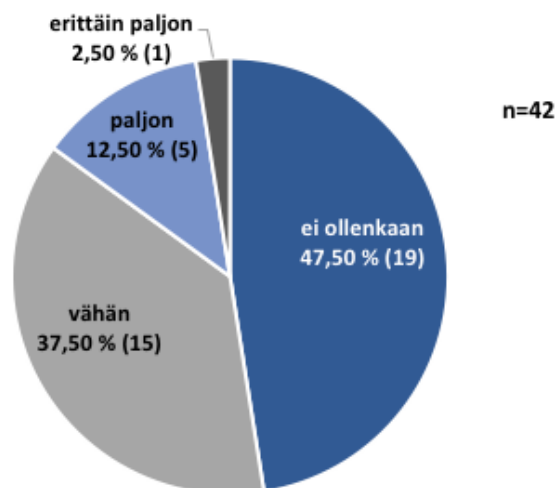
**Kuvio 9.** Seksuaalisen häirinnän kokeminen vastenmielisenä.

Tuloksien perusteella kukaan vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää erittäin paljon hauskana. Suurin osa vastaajista ei ollut kokenut häirintää ollenkaan hauskana. Yhdeksän vastaajaa vastasi seksuaalisen häirinnän olleen vähän hauskaa ja kaksi vastaajaa oli kokenut sen paljon hauskana. (Kuvio 10.)



**Kuvio 10.** Seksuaalisen häirinnän kokeminen hauskana.

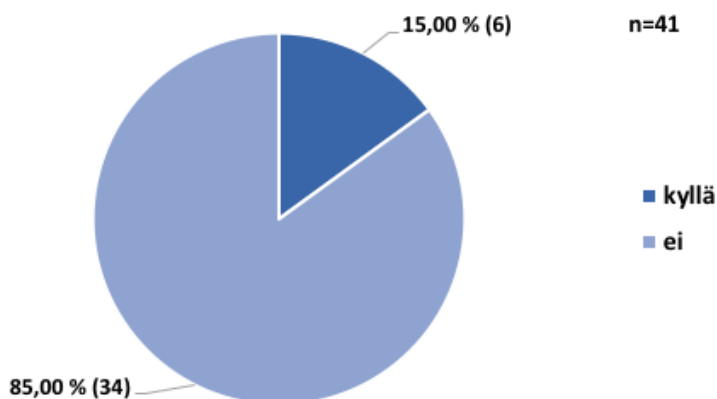
Lähes puolet ei ollut kokenut seksuaalista häirintää ollenkaan vähäpätöisenä. Noin kolmasosa vastaajista oli kokenut häirinnän vähän vähäpätöisenä. Viiden vastaajan mielestä häirintä oli ollut paljon vähäpätöistä ja yhden vastaajan mielestä erittäin paljon vähäpätöistä. (Kuvio 11.)



**Kuvio 11.** Seksuaalisen häirinnän kokeminen vähäpätöisenä.

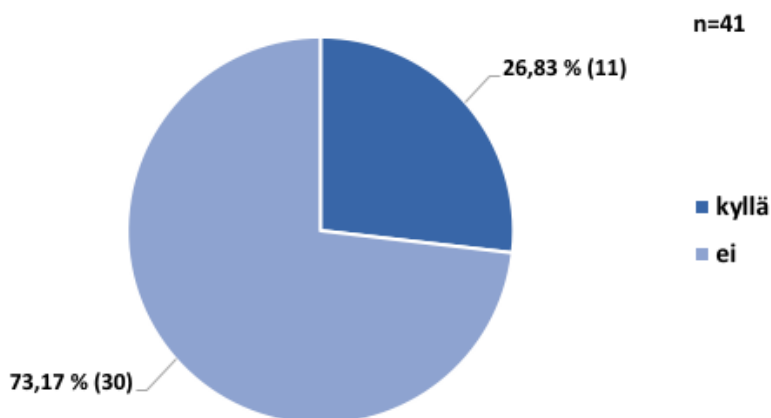
#### 4.4 Seksuaalisen häirinnän vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin

Kysyttäessä seksuaalisen häirinnän vaikutuksesta työhyvinvointiin tai työmotivaatioon, vastauksia saatiin yhteensä 41. Työntekijöistä kuusi (15 %) oli kokenut seksuaalisen häirinnän vaikuttaneen työmotivaatioon negatiivisesti. (Kuvio 12.)



**Kuvio 12.** Seksuaalisen häirinnän vaikutus työmotivaatioon.

Työntekijöistä 11 (26,83 %) oli vastannut häirinnän vaikuttavan negatiivisesti myös työhyvinvointiin. (Kuvio 13.)



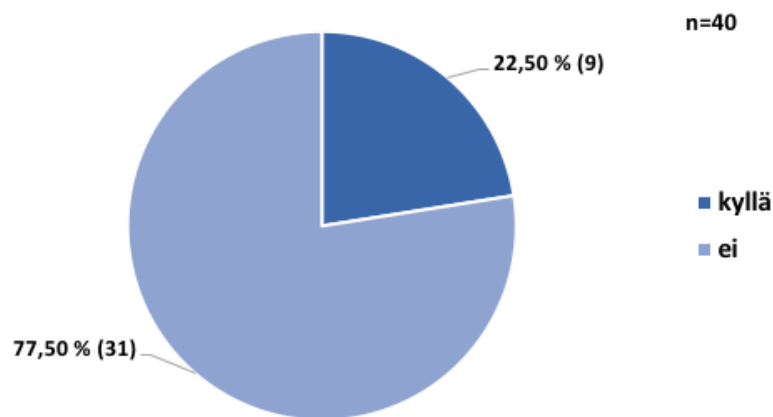
**Kuvio 13.** Seksuaalisen häirinnän vaikutus työhyvinvointiin.

Jatkokysymyksenä kyllä-vastanneille oli, miten seksuaalinen häirintä on vaikuttanut työmotivaatioon tai työhyvinvointiin. Vastaukseksi tuli muun muassa, että työhön meneminen on epämiellyttävää niinä päivinä, kun tietää tiettyjen asiakkaiden olevan asioimassa marketissa. Lisäksi vastattiin, että tiettyjen asiakkaiden kohdalla työntekijät asennoituvat jo valmiiksi kuulemaan jotakin epämiellyttävää ja pelkästään heidän näkemisen ajattelemisen ahdistaa ennakkoon. Kyselyssä nostettiin esiin myös se, että häirintää aiheuttavalle asiakkaalle ei haluttaisi olla mukavia jatkossa ja, kun hän seuraavan kerran tulee asioimaan, mieluummin piilouduttaisiin kuin palveltaisiin häntä. Osa työntekijöistä oli vastannutkin, että piiloutuu aina, jos on mahdollista. Yksi kyselyyn vastanneista kuvaili häirinnän vaikuttavan työhyvinvointiin niin, että tietynlaiset asiakkaat ja heidän tuleminen omalle kassalle tuntuu jo etukäteen hyvin ahdistavalta. Pahinta työntekijän mielestä oli se, että häiritsijöitä joutuu kuitenkin palvelemaan samalla tavalla kuin normaaleja asiakkaitakin. Lisäksi vastaaja mainitsi pelon siitä, odottaako häiritsijä myöhään jatkuneen työvuoron jälkeen liikkeen ulkopuolella. Kyselyn tuloksista kävi ilmi myös se, että omaa nimeä ei haluttaisi kertoa ja sen näkyminen kaikille asiakkaille ahdistaa. Poikkeava vastauskin saatiin, sillä yhden vastanneen mielestä seksuaalinen häirintä ”oikein tehtynä piristää päivää”.

#### **4.5 Seksuaalisen häirinnän kokemuksista eteenpäin kertominen**

Kysymykseen vastanneista 40:stä työntekijästä 31 (77,50 %) ei ollut kertonut kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä eteenpäin kauppiaille/esimiehelle/työsuojeluvaltuutetulle tai muulle vastaavalle, kun taas yhdeksän (22,50 %) oli kertonut häirinnästä jollekin edellä mainituista. (Kuvio 14.)





**Kuvio 14.** Seksuaalisen häirinnän kokemisesta kertominen eteenpäin.

Kysymykseen kyllä-vastanneille oli kyselyssä jatkokysymys tiedustellen, tehtiinkö seksuaalisen häirinnän ilmenemiselle jotakin kertomisen jälkeen. Tähän kysymykseen vastasi 15 työntekijää, vaikka vain yhdeksän työntekijää oli valinnut kyllä, kysyttäessä, oliko työntekijä kertonut asiasta jollekin. Näistä 15:sta työntekijästä yhdeksän työntekijää oli vastannut, että seksuaaliselle häirinnälle ei tehty mitään kertomisen jälkeen ja kuusi oli vastannut, että häirintään puututtiin. Häirintään puuttumiset ilmenivät kuudesta vastauksesta muun muassa niin, että asiakkaalle oli huomautettu muun muassa seksuaalisen häirinnän aiheuttamisesta, toisessa tapauksessa asiakas oli poistettu kaupasta humaltuneisuuden takia ja kolmatta häiritsijää oltiin puhuteltu erikseen häirinnästä. Häirintään oltiin myös kahdessa tapauksessa puututtu antamalla ohjeita, miten toimia tulevaisuudessa, jos häirintä jatkuisi. Työntekijöiden turvana muutamassa tapauksessa oli ollut myös vartija, joka oli luvannut poistaa tai siirtää asiakkaan esimerkiksi eri jonoon.

#### **4.6 Työntekijöiden ideat seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi**

Eniten samanlaisia vastauksia kyseisten hypermarkettien työntekijöiltä tuli liittyen asiakkaiden asenteisiin. Monessa vastauksessa ja ideassa tuli esille se, että voisipa asiakkaita ja heidän asenteitaan muuttaa liittyen siihen, miten työntekijöitä kohtaan tulisi käyttäytyä ja millainen käyttäytyminen on seksuaalista häirintää.

Vastauksista kävi ilmi myös se, että myyjillä ei ole tarpeeksi yksityisyyttä. Nihilappujen olemassaoloa kritisoitiin ja monen työntekijän vastauksesta tuli selkeästi ilmi se, että sen pitäminen ahdistaa ja pelottaa.

Kolmas idea, joka nousi laajasti esiin, oli esimiesten ja kauppiaiden tuki. Vastauksien perusteella moni toivoisi yhtenäisiä toimintatapoja esimerkiksi koulutuksen avulla. Koulutuksessa käytäisiin läpi muun muassa se, miten seksuaaliseen häirintään voisi reagoida, niin ettei tekisi ”hallaa” kaupalle, mutta sen saisi loppumaan. Samoin toivottiin esimerkiksi kauppiaiden tekevän selväksi, etteivät he hyväksy omassa marketissaan seksuaalista häirintää ja sen ilmeneminen johtaa seurauksiin. Tähän liittyen nousi esiin myös se, että vartijoiden läsnäolo ja niiden lisääminen voisivat edesauttaa seksuaalisen häirinnän vähenemistä. Vartijoilta toivottiin puuttumista tilanteisiin tai mahdollisuutta hälyttää vartijat paikalle silloin, kun tilanne käy tukalaksi.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tärkeimpinä tavoitteina oli selvittää, kuinka paljon seksuaalista häirintää ilmenee hypermarketin työntekijöitä kohtaan, mitkä ovat häirinnän yleisimmät ilmenemistavat ja millä tavoin seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä ja vähentää. Tässä opinnäytetyön viimeisessä osuudessa esitellään keskeisimmät tulokset ja niiden pohjalta tehdyt johtopäätökset. Tuloksia pohditaan teorian ja aiempien tutkimusten avulla. Näiden ohella esitellään jatkotutkimusehdotukset sekä pohditaan kokonaisvaltaisesti prosessia sekä arvioidaan sen luotettavuutta ja onnistumista.

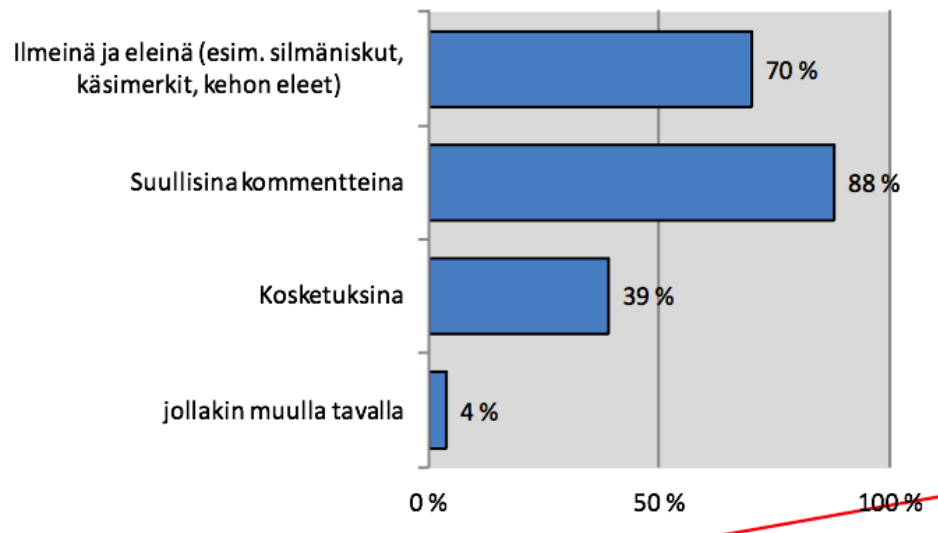
### 5.1 Keskeiset tulokset

Hypoteesinamme oli, että noin puolet päivittäistavarakaupan työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta. Saamiemme tuloksien mukaan noin 55 % päivittäistavarakaupan työntekijöistä oli kokenut seksuaalista häirintää työssään. Tulokset siis vahvistivat hypoteesimme. Tulokset korreloivat myös aiemman tutkimuksen kanssa, jonka Palvelualojen ammattiliitto oli teettänyt jäsenilleen vuonna 2015. PAMin teettämän tutkimuksen mukaan melkein joka toinen (43 %) nimenomaan kaupan alalla työskentelevistä henkilöistä oli kokenut häirintää asiakkaiden taholta. (Palvelualojen ammattiliitto 2015.) Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n teettämän tutkimuksen mukaan seitsemän prosenttia työikäisistä on kokenut seksuaalista häirintää työssään viimeisen kahden vuoden aikana. Koko työuran aikana seksuaalista häirintää kertoo kokeneensa noin joka neljäs (23 %) työikäinen. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018.) Se, miksi Elinkeinoelämän keskusliiton saamat tulokset eroavat Palvelualojen ammattiliiton sekä tässä tutkimuksessa saaduista tuloksista voi selittyä toimiala eroilla. Lisäksi EK oli teettänyt tutkimuksensa kaikille työikäiselle väestölle, kun taas PAM ja tässä opinnäytetyössä teetetty kysely oli suunnattu pelkästään palvelualalle. Todennäköisesti palvelualojen työntekijät voivat kokea enemmän seksuaalista häirintää, koska he ovat useimmiten ”esillä” eri tavalla kuin vaikka toimistotyöntekijät. PAMin teettämän tutkimuksen mukaan 50 % myyjistä/myymäläkassojen työntekijöistä oli kokenut seksuaalista häirintää, mikä

korreloi tämän opinnäytetyön kyselyn kanssa, jossa tulokseksi saatiin 55 %. EK:n teettämän kyselyn mukaan esimerkiksi 2 % valtiolla työskentelevistä työntekijöistä oli kokenut seksuaalista häirintää. Kandolinin, Haavio-Mannilan sekä Kauppinen-Toropaisen teettämän tutkimuksen mukaan 30 % kyselyyn vastanneista oli kokenut seksuaalista häirintää työpaikalla viimeisen kahden vuoden aikana. (Högbacka 1987, 89.) Verrattaessa kyseisiä tuloksia saamiimme tuloksiin, huomataan, että eroa on tuloksien välillä noin 20 %. Eroavaisuudet voivat selittyä sillä, että tutkimus on tehty vuonna 1986, joten siitä on aikaa jo yli 30 vuotta. Tällöin seksuaalinen häirintä oli ”normaalia” toimintaa, johon oltiin totuttu. Toisena syynä eroavaisuuksille on se, että tutkimus on teetetty monille eri ammattiryhmille, pois lukien esimerkiksi myyjät.

Tutkimuksemme tuloksista selvisi, että seksuaalinen häirintä ilmenee ylivoimaisesti eniten (72,5 %) härskeinä puheina ja kaksimielisinä vitseinä. Lisäksi ilmenemistavoista sanallista vihjailua, ehdottelua, seksuaalissävytteisiä vaatimuksia ja epämiellyttäviä kommentteja tai kysymyksiä ulkonäöstä tai vartalosta oli tuloksien mukaan melko paljon. Seksuaalinen häirintä ilmenee siis pääosin sanallisesti. Saamamme vastaukset kyselyymme ovat hyvinkin samankaltaisia kuin jo edellä mainituissa PAMin sekä Kandolinin, Haavio-Mannilan ja Kauppinen-Toropaisen teettämässä kyselyissä, joissa häirinnän ilmenemistapoja oltiin myös tutkittu. PAMin teettämässä kyselyssä 88 % seksuaalisen häirinnän ilmenemistavoista osoittautui suullisiksi kommentteiksi, 70 % ilmeiksi ja eleiksi ja 39 % kosketuksiksi. (Palvelualojen ammattiliitto 2015.) Jo vuonna 1986 Kandolinin, Haavio-Mannilan sekä Kauppinen-Toropaisen teettämän kyselyn yleisimpinä seksuaalisen häirinnän muotoina olivat härskit puheet, kaksimieliset vitsit, huomautukset tai kysymykset sekä sukupuolisesti vihjailevat katseet tai eleet. (Högbacka 1987, 90.)

## Miten seksuaalinen häirintä ilmenee?



**Kuvio 15.** Seksuaalisen häirinnän ilmenemistavat. Palvelualojen ammattiliiton kysely 2015. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2015.)

Kolmen kyselyn tuloksien sekä tässä opinnäytetyössä saatujen tuloksien perusteella seksuaalinen häirintä ilmenee useimmiten verbaalisesti. Tulokset vastasivat ennalta-asetettuja oletuksiamme, sillä omien kokemusten perusteellakin seksuaalista häirintää kohdataan eniten sanallisessa muodossa. Tulokset voivat selittyä silläkin, että sanat ovat helppo tulkita häirinnäksi, vaikka asiakas ei sitä niin tarkoittaisikaan. Esimerkiksi fyysiset kosketukset ovat jo niin ilmiselviä häirinnän muotoja, että omalle subjektiiviselle kokemukselle ei ole tilaa siinä tapauksessa.

Saamiemme tuloksien mukaan seksuaalisesta häirinnästä ei kerrota yleensä kauppiaille tai esimiehelle kuin vain harvoissa tapauksissa. Vain noin viidesosa kyselyymme vastanneista oli kertonut seksuaalisen häirinnän kokemisesta eteenpäin. Tutkimuksessa saadut vastaukset korreloivat PAMin kyselyssä saatujen vastauksien kanssa siten, että suurin osa seksuaalisen häirinnän kokijoista ei ollut kertonut siitä esimiehilleen. PAMin tutkimuksessa kysyttiin myös sitä, miksi työntekijä ei ollut kertonut kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä eteenpäin. Yli

puolet (53 %) vastanneista oli sitä mieltä, että ei ollut kokenut seksuaalista häirintää loukkaavana. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2015.) Saamamme tulokset ovat hyvin samankaltaisia Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n tutkimustulosten kanssa. EK:n tutkimustulosten mukaan vain joka neljäs on ilmoittanut kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018.) Seksuaalista häirintää ei koeta niin vakavana asiana, että siitä kerrottaisiin eteenpäin. Seksuaalisen häirinnän kokemisesta ei myöskään välttämättä uskalleta kertoa eteenpäin, sillä pelätään sitä, että kauppiaat tai johtajat voivat vähätellä kokemuksia. Pahimmassa tapauksessa jopa häirinnän uhrille voidaan todeta tämän ylireagoineen. Lisäksi syy, miksi häirinnän kokemisesta ei myöskään kerrota voi liittyä siihen, ettei uskota kauppiaiden tai johtajien pystyvän tekemään asialle mitään.

## **5.2 Seksuaalisen häirinnän ehkäisemisen ja vähentämisen keinot**

Niin kuin teoriaosuudessa käytiin jo läpi, työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) ja yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) velvoittavat työnantajan toimimaan häirinnän poistamiseksi heti siitä lähtien, kun hän on saanut tiedon häirintätapauksesta. (L 23.8.2002/738; L 30.12.2014/1325.) Näin ollen työnantajan toiminta on rangaistavaa syrjinnän perusteella, ellei hän tiedon saatuaan ryhdy toimiin poistaakseen häirinnästä aiheutuvaa haittaa. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 81.) Edellä mainittujen työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) ja yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) mukaisesti seksuaalisen häirinnän aiheuttamat epäkohdat tulee poistaa täysin. (L 23.8.2002/738; L 30.12.2014/1325.) Laki on ensimmäinen työnantajaa velvoittava tekijä häirinnän poistamiseksi, puhumattakaan muista tekijöistä, kuten työntekijän työhyvinvointi ja –motivaatio.

### **5.2.1 Työnantajan toimet ja vastuu seksuaalisen häirinnän tilanteissa**

Se, miksi työnantajaa koskee ankara vastuu ja toimenpiteet työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) sekä yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) mukaan selittyy sillä, että työolosuhteet eivät saisi haitata tai vaarantaa kenenkään työntekijän terveyttä. Tällaiset haitat taikka vaarat, jotka aiheuttavat esimerkiksi seksuaalista häirintää, vaativat toimenpiteitä työnantajalta. Seksuaalisen häirinnän isoimpana ja

vakavimpana haittana on henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen. Se on verrattavissa mihin tahansa käsiksi käymiseen tai jopa suoraan väkivaltaan juuri sen takia, että siinä korostuu henkilökohtainen koskemattomuus. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 9 § velvoittaaakin työnantajaa työsuojelun toimintaohjelman tekemiseen. (L 23.8.2002/738; Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 95.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toimintaohjelmassa tulisi muun muassa määrittellä ja oppia tunnistamaan kaikki häirinnän muodot. Häirinnän ehkäisemiseksi ja erityisesti sen poistamiseksi tulee tehdä sopimus siitä, missä menee rajat. Selkeästi kyselyn perusteella monilta työpaikoilta puuttui suunnitelma siitä, miten toimia seksuaalisen häirinnän kokemisen tilanteessa. Tällainen työsuojelun toimintaohjelma seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi voisi pitää sisällään määrittelyn siitä, mikä on sallittavaa ja mikä ei. Käytäisiin läpi, miten häirintä tunnistetaan ja kenelle siitä ilmoitetaan sekä kerrottaisiin yhteisiä toimintatapoja, joilla häirintä saadaan kuriin ja miten häirintää jatkuvasti seurattaisiin koko henkilökunnan avulla. Seksuaalista häirintää ei voida poistaa yksipuolisin määräyksin, vaan sen ehkäisemiseksi pitäisi sitouttaa koko henkilökunta. Valvonta pitäisi tapahtua koko henkilökunnan toimesta, koska kauppias tai johtaja ei pysty mitenkään harjoittamaan valvontaa yksin. Jokaisella työntekijällä olisi vastuu siitä, että myös työkaverin kokemasta seksuaalisesta häirinnästä voisi kertoa eteenpäin, jotta häirinnästä kärsijän ei tarvitsisi aina olla ensisijainen raportoija. Hietala, Hurmalainen & Kaivanto kirjoittavat työsuojeluvastuoppaassaan myös, että lainsäädännössä korostetaan nimenomaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoiminnan merkitystä työsuojelussa ja työolojen kehittämisessä. Nykyinen työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) painottaa myös työntekijän veloitteita oman ja työkavereiden turvallisuuden varmistamiseksi. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 19.)

Kun työpaikalla on tiedossa yleisesti lailla velvoitetut työpaikan työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu, on seksuaalisen häirinnän kokemistilanteissa helpompi kääntyä jonkun auttavan henkilön puoleen. Kyselyn perusteella 40:stä vastaajasta 31 ei ollut kertonut työnantajalleen/esimiehelleen/johtajalle/työsuojeluvaltuutetulle tai muulle vastaavalle seksuaalisen häirinnän kokemisestaan. Kynnys kertoa häirinnästä

työnantajalleen voi ollakin liian suuri, mutta jos työsuojeluvaltuutettu tuodaan osaksi työyhteisöä, voi kynnys valtuutetulle kertomiseen laskea. Samoin esimerkiksi työntekijöitä muistuttaminen valtuutetusta, voi hyvinkin auttaa työntekijöitä siinä, että seksuaalisen häirinnän kokemisesta uskalletaan ja voidaan kertoa taholle, joka osaa sekä kykenee tekemään asialle jotain. Voihan jopa olla, että työpaikalla työntekijät eivät edes tiedä työsuojeluvaltuutetun olemassaolosta tai, että sellainen pitäisi ylipäättänsä olla, kunhan lain edellyttämä kymmenen säännöllisen työntekijän määrä täyttyy.

### **5.2.2 Koulutuksia seksuaalisen häirinnän vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi**

Edelliseen työsuojelun toimintaohjeen tekemisen lisäksi kyselyssämme saatiin toiveita siitä, että seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikalla pidettäisiin esimerkiksi erityisiä koulutuksia. Kerrotaisiin mikä on oikea tapa reagoida, puuttua ja huomauttaa seksuaalisesta häirinnästä asiakkaalle ilman, että sillä vahingoitetaan liiketoimintaa. Työpaikoille tarvitaan selkeä toimintatapa, miten toimia ilman, että työntekijä tuntee ylireagoineensa tilanteeseen. Toimintaohjelman laatiminen kansioon ei tässä tapauksessa riitä, koska tilanteeseen kaivataan kunnollisia oppeja eikä vain kirjoitettua tekstiä. Moni työntekijä koki olevansa epätietoinen siitä, miten uskaltaa puuttua häirintään aiheuttamatta ongelmia ja tämä oli ja on varmasti yksi syy myös siihen, miksi häirinnästä ei uskalleta kertoa esimiehille. Pelätään palautetta, mikä mahdollisesti osoitettaisiin suoraan työnantajalle työntekijän asiattomasta käytöksestä, jos työntekijä puuttuu häirintään omin neuvoin. Esimiehiltä tai työsuojeluvaltuutetuilta pitäisi tulla viesti siitä, että seksuaalinen häirintä ei ole oikein tai hyväksyttävää. Lisäksi edellä mainittujen tahojen tulisi tuoda selvästi ilmi, että kyseisessä toimipaikassa reagoidaan seksuaaliseen häirintään niillä tietyillä toimintatavoilla, jotka on käyty läpi koko henkilöstön kanssa. Lisäksi tämä rohkaisisi varmasti työntekijöitä kertomaan kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä ja näin ollen nämä tilanteet saataisiin kyseisillä yhteisillä pelisäännöillä loppumaan.



### **5.2.3 Kauppiain ja esimiesten kieltävät linjaukset sekä kampanjointi markkinoinnissa**

Kyselyn vastauksien perusteella ja mielestämme yleinen linjaus seksuaalisen häirinnän kieltämiselle voisi auttaa asiaa. Kauppiat ja esimiehet voisivat kampanjoida ja ilmoittaa näkyvästi sekä asiakkaille että työntekijöille, etteivät hyväksy seksuaalista häirintää omassa marketissaan ja ylipäätään kaupan alalla. Ongelmana asiakkaiden aiheuttamassa seksuaalisessa häirinnässä on se, että kaupat ovat yleisiä tiloja, jolloin ketään ei voida heikoin perustein kieltää tulemasta kauppaan saatikka heittää asiakasta noin vain ulos. Näin ollen seksuaaliseen häirintään puuttuminen tulisi tapahtua asiakkaiden omien asenteiden kautta. Ongelmana työntekijöiden kohdalla on se, että asiakkaiden kanssa täytyy olla aina hyväntuulinen, iloinen ja hymyileväinen ja moni asiakas käsittää vastaavan käyttäytymisen väärällä tavalla. Julkinen iso kampanjointi tai tv-mainoksen toteutettava mainonta, jossa ilmenisi, että kaupan työntekijät tekevät vain työtään olemalla mukava asiakkaille eikä se tarkoita mitään muuta kuin hyvää asiakaspalvelua, voisi todella toimia. Asiakkaiden tulisi itse ymmärtää käyttäytyä kaupassakin hyvien tapojen mukaisesti. Samaisessa kampanjoinnissa voitaisiin esittää jo edellä mainittu linjaus seksuaalisen häirinnän kieltämiseksi. Kampanjointi on tärkeää siinäkin mielessä, että myyjän on vaikea sanoa häirinnälle stop, kun yleinen periaate on, että ”asiakas on aina oikeassa”.

### **5.2.4 Työntekijöiden yksityisyyden lisääminen**

Mielestämme seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi yksityisyyden suojaa voitaisiin lisätä poistamalla nimilaput työntekijöiden rinnuksista. Kyselyssäkin kävi ilmi, että työntekijöitä ahdistaa ja pelottaa nimilappujen käyttö. Nimilappu rinnassa tuntuu liian paljastavalta ja se antaa jo häiritsijälle ensimmäisen avaimen häirinnän aiheuttamiselle ja jatkumiselle. Omien kokemuksiemme perusteellakin nimilappu on omiaan häirinnän kokemiselle. Ensimmäisen kerran nimi saatetaan sivuuttaa, mutta jo seuraavalla kerralla työntekijää puhutellaan nimellä. Sen jälkeen työntekijä etsitään sosiaalisesta mediasta nimilapussa lukeneella nimellä, jonka jälkeen ahdistelu pahimmillaan

jatkuu sosiaalisessa mediassa. Pahimmillaan tämä menee niinkin pitkälle, että nimilapusta saadulla etunimellä on sosiaalisen median kautta löydetty sukunimi ja sen jälkeen häiritsijä onkin jo numeropalvelussa kysymässä työntekijän henkilökohtaista puhelinnumeroa. Nimilapun poistaminen ei estä myyjien tunnistusta tilanteissa, jossa työntekijä täytyy tunnistaa. Jokaisella myyjällä on oma myyjännumero ja hyvien tuntomerkkien perusteella tunnistaminen esimerkiksi Mystery shopping -asioinnissa ei tuota vaikeuksia, varsinkin, kun työvuorolistoista voidaan vielä tarkistaa sen hetkiset työntekijät. Toki nimeä voidaan kassalla kysyä nimilapun puuttuessa, mutta jos myyjä jo vastaa siihen esimerkiksi, ettei halua antaa nimeä, on se selkeä viesti asiakkaalle, että nyt täytyisi jättää rauhaan.

### **5.3 Reliabiliteetti ja validiteetti**

Tutkimusta voidaan arvioida reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Reliabiliteetti arvioi sitä, ovatko tulokset pysyviä mittauksesta toiseen. Tutkimus on tarkka sekä luotettava, mikäli toistettu mittaus antaa täsmälleen saman tuloksen tutkijasta riippumatta. Validiteetti puolestaan mittaa tutkimuksessa sitä, kuinka hyvin tutkija on pystynyt siirtämään lomakkeeseen teorian käsitteet sekä ajatuskokonaisuuden eli mitataanko sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Vilka 2007, 149-150; Metsämuuronen 2000b, 41, 50.) Edellytyksenä luotettavalle mittaukselle on aina korkea validius. Korkea reliabiliteetti puolestaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta, mutta ei yksinään takaa aina hyvää validiutta. (Soininen 1995, 120.) Tutkimuksemme reliabiliteettia pidetään hyvänä, koska tulokset olisivat samoille henkilöille toteutettuna samanlaisia tutkijasta riippumatta. Seksuaalisen häirinnän kokeminen ei ole riippuvainen esimerkiksi tutkijasta tai päivästä, vaan sen kokeminen on joko tapahtunut tai ei ole tapahtunut. Näin ollen siihen eivät vaikuta merkittävästi mitkään ulkopuoliset tai tunnepitoiset seikat. Validiteetti tutkimuksessamme on erinomainen. Rakensimme tutkimuslomakkeemme valmiiden vastausvaihtoehtojen ympärille. Tästä syystä kysely oli hyvin yksinkertainen eikä tulkinnanvaraisuudelle ollut tilaa. Asettelimme tutkimuskysymykset ja vastaukset niin, ettei niiden ymmärtämisessä voinut olla kuin yksi vaihtoehto. Pidämme vastausvaihtoehtoja myös tyhjentävinä, jolloin validiteettiin ei vaikuta jonkun vaihtoehdon puuttuminen. Jos mielestämme

jossakin kysymyksessä oli mahdollisuus vielä jollekin vaihtoehdolle, mitä emme olleet laittaneet valittavaksi, lisäsimme muuta-kohdan. Tällä varmistimme, että vastaaja sai lisätä tai tarkentaa mielestään tärkeitä asioita vastauksessaan. Lisäksi validiteettiin vaikuttaa positiivisesti se, että testasimme tutkimuslomakkeen ennen varsinaisia kohderyhmiä. Testausjoukkomme kertoi tutkimuslomakkeen olevan hyvä ja yksiselitteisen ymmärrettävä. Olemme sitä mieltä, että kyselyssä on saatu vastaus siihen mitä haettiin juuri oikeilla tavoilla.

Pidämme tutkimusta arvokkaana, sillä se antaa kallisarvoista tietoa seksuaalisen häirinnän tilanteesta, vaikka otos on kohtuullisen pieni. Jo näiden tuloksien perusteella kauppiat ja esimiehet voivat ryhtyä tarvittaviin toimiin tilanteen parantamiseksi. Tutkimuksessamme tuodaan myös ilmi toteutettavissa olevia keinoja, joilla seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä ja vähentää, jolloin työympäristöstä tulee parempi ja turvallisempi kaikille. Tutkimuksemme kohderyhminä olleet kaupat ovat olleet oma-aloitteisesti hyvin kiinnostuneita tuloksista ja todennäköisesti hyötyvät tutkimuksestamme laajastikin. Tutkimusaineistomme koostui neljän eri hypermarketin 86:n työntekijän vastauksista. Joukosta poistettiin kuitenkin kyselyn kesken jättäneet, jolloin jäljelle jäi analysoitavaksi 69:n työntekijän vastaukset. Karsimalla kesken jättäneet vastaajat varmistimme, että tutkimus on mahdollisimman luotettava eikä sen reliabiliteetti tai validiteetti kärsisi.

Valitsimme tarkoituksella neljä isoa hypermarkettia ja tämän avulla varmistimme tutkimuksen luotettavuutta lisää. Hypermarkettien asiakasvirtaus on nopea ja suuri verrattuna pienempiin marketteihin, joiden asiakaskunta muodostuu enemmänkin vakioasiakkaista. Pienempien markettien luotettavuus olisi ollut heikompi, koska vastaukset olisivat koostuneet todellisuudessa pienen asiakaskunnan aiheuttamasta taikka aiheuttamattomasta seksuaalisen häirinnän kokemisesta. Tällöin vakioasiakkaiden määrä on siis määräävä eikä niinkään vastaa todellista tilannetta mikä voi vallita vilkkaammissa marketeissa. Valitsemalla hypermarketit, työntekijöiden otanta on ensinnäkin suuri sekä asiakaskunta hypermarketeissa vaihtuu koko ajan. Näin ollen seksuaalisen häirinnän kokeminen ei rajoitu vain tiettyihin, pieniin ennalta tiedettyihin tapauksiin vaan on mahdollista saada

tilanteesta enemmän todellisuutta vastaava kokonaiskuva. Pidämme tutkimustamme luotettavana, mutta pitkällä aikavälillä tulokset voivat muuttua. Tuloksiin vaikuttaa jonkun verran seksuaalisen häirinnän käsitteen yleistyminen. Ajankohtaisuuden takia ja sen pinnalle nousun vaikutuksena tiedetään yhä enenevässä määrin mitä ja millaista seksuaalinen häirintä on. Työntekijät voivat toisin sanoen kokeakin aiemman normaalin asiakkaan käyttäytymisen seksuaalisena häirintänä, kun tietoisuus on lisääntynyt. Tämä voi tuoda lisää tapauksia tietoon, jos asiaa tutkittaisiin esimerkiksi vuoden päästä uudelleen. Pitkällä aikavälillä tulokset voivat myös muuttua, kun seksuaaliseen häirintään ja sen ilmenemiseen aletaan puuttua yleistymisen takia. Tulokset voivat kääntyä laskuun, jos kauppiat ja esimiehet ottavat tilanteen tosissaan ja alkavat toimia häirinnän ehkäisemiseksi aktiivisesti. Tuloksia voidaan kuitenkin pitää luotettavina pidemmällä aikavälillä, esimerkiksi puhuttaessa 2–5 vuodesta. Luotettavia nämä tulokset eivät todennäköisesti ole enää viiden vuoden jälkeen edellä mainituista syistä. Aihe elää sekä muuttuu koko ajan eikä sen kulkua suuntaan taikka toiseen voida tässä vaiheessa vielä ennustaa.

Tutkimuksen empiriaosuus toteutettiin lainopillista tutkimusotetta käyttäen, johon yhdistimme laadullista tutkimusmenetelmää kyselytutkimuksen muodossa. Nämä tutkimusmenetelmät valittiin parhaan soveltuvuuden sekä luotettavan tutkimuksen saamiseksi. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteenä on elämismailman tutkiminen. (Puusniekka & Saaranen –Kauppinen 2006.) Tutkimuksemme noudattaa pitkälti laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä, jotka on esitelty edempänä. Tutkimuksissa esiintyy yleensäkin virhemarginaaleja, mutta pidämme tutkimuksemme virhemarginaalia hyvin pienenä. Tähän vaikuttavat jo edelläkin mainitut seikat, kuten tutkimuksen hyvä reliabiliteetti ja valideetti sekä kyselylomakkeen onnistuminen. Työntekijät vastasivat kyselyyn myöskin nettiportaalissa anonymisti, jolloin syitä epätotuudenmukaisiin vastauksiin ei juurikaan ole. Virhemarginaaliin vaikuttaa tässä tapauksessa määräävästi vain vastaajien subjektiivisuus. Seksuaalinen häirintä varsinkin sanojen muodossa on hyvin tapauskohtaista. Sanallinen häirintä voi joillekin olla yhdentekevää eikä sitä lasketa häirinnäksi, kun taas joillekin se on erittäin ahdistava tilanne ja hyvin

epämukavaa. Kyselymme rakennettiin kuitenkin niin, että tällaiset tapaukset saataisiin eroteltua. Ne, jotka eivät mielestään olleet kokeneet seksuaalista häirintää, päättivät kyselyn jo varhaisessa vaiheessa. Lisäksi kyselyssä annettiin vastaajille myös vaihtoehdoksi esimerkiksi vastata häirinnän olevan vähäpätöistä tai hauskaa. Näin ollen pidämme tutkimuksemme virhemarginaalia suhteellisen pienenä.

Kyselyn analysoinnin päättyessä, olimme erityisen tyytyväisiä siihen, että tutkimuskysymyksiimme saatiin selkeät vastaukset. Tutkimuksellemme asetettu tarpeellisuus ja hyödyllisyys ovat täyttyneet mielestämme hyvin. Olemme iloisia siitä, että ainakin ne kauppiaat ja esimiehet, joiden hypermarketteihin tutkimus teetettiin, ovat olleet hyvin mielenkiintoisia kuulemaan tuloksemme. Näin ollen tutkimustamme voidaan pitää tarpeellisena, pätevänä ja tärkeää tietoa sekä apua antavana. Kauppiaat ja esimiehet saavat tutkimuksestamme tarpeellisia tietoja muun muassa siihen, kuinka yleistä seksuaalinen häirintä kaupan alalla suurin piirtein on, millaista seksuaalista häirintää esiintyy eniten ja miten häirintää voitaisiin ehkäistä sekä vähentää.

#### **5.4 Jatkotutkimusehdotelmät**

Saimme teettämämme tutkimuksen avulla tärkeää tietoa seksuaalisen häirinnän yleisyydestä, ilmenemistavoista sekä ideoita sen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Saimme käsiteltäväksemme kuitenkin vain 69:n työntekijän vastaukset, joten yhtenä jatkotutkimusehdotelmana on teettää uusi laajempi tutkimus, jossa tutkimuskohteena olisi useampi kauppa useasta eri kaupungista. Tällöin tulokset ovat paremmin yleistettävissä, kun saadaan laajempi otosjoukko. Eri näkökulmaa tutkimukseen toisi myös kauppojen esimiesten haastattelu. Kaikki tapaukset eivät tule esimiehille ilmi, joten olisi hyvä selvittää, ovatko he tietoisia kyseisistä tapauksista ja, onko heillä keinoja seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

Toisena jatkotutkimusehdotelmana on tutkia sitä, millaisena asiakkaat itse kokevat käytöksensä eli kokevatko ja ymmärtävätkö he itse häiritsevänsä seksuaalisesti ja

miksi he tekevät niin. Tällöin saataisiin tietoa häirinnän tahallisuudesta tai tahattomuudesta sekä mahdollisia syitä tälle.

Kolmantena jatkotutkimusehdotelmana on tutkia naisten ja miesten välisiä eroja tai ikäryhmien välisiä eroja esimerkiksi seksuaalisen häirinnän yleisyydessä sekä ilmenemistavoissa.

### **5.5 Prosessin kokonaisarviointi**

Tutkimuksen toteutus aiheen ympärille tuntui heti todella mielenkiintoiselta ja lähdimme jalostamaan pohjaa opinnäytetyölle syksyllä 2017. Tutkimuksen aiheen lukkoon lyömisen jälkeen huomasimme kuitenkin nopeasti, että aiheesta oli todella vähän tehtyjä tutkimuksia, mikä oli sekä hyvä että huono puoli omalle tutkimuksellemme. Relevantin kirjallisuuden vähyyskin tuntui aluksi hankalalta ja vaikeutti prosessin alkamista huomattavasti. Kovien etsintöjen ja luovuttamattomuuden takia saimme kuitenkin kasaan materiaalia kiitettävästi opinnäytetyön ja etenkin teoreettisen viitekehysten onnistumiselle. Materiaalin pohjalta ja omien kokemusten kautta muodostimme tutkimukselle tutkimuskysymykset, jolloin aiheen rajaaminen helpottui. Rajauksen ja sisällysluehtelon muotoutumisen jälkeen, prosessi eteni suhteellisen kivuttomasti ja tunteet työn edetessä ovat olleet kaikista eniten sekoitus yllpeyttä ja väsymystä.

Prosessin edetessä olimme paljon yhteistyössä ohjaavan opettajamme kanssa, joka auttoi löytämään aina oikean suunnan kohdatessamme ongelmia. Näistä ongelman ratkaisu hetkistä seurasi paljon ohjeita, kasa keinoja työn parantamiseksi ja pitkiä päiviä, jotka venyivät unettomiksi öiksi.

Teoreettinen viitekehys ja empiirinen osa ovat opinnäytetyön kannalta luonnollisestikin merkittävimpiä osuuksia. Mielestämme onnistuimme molemmissa ja ne puhuvat hyvin yhteen. Teoreettisen viitekehysten onnistuminen oli empirian kannalta ratkaisevaa, sillä emme olisi voineet käsitellä saamiamme tutkimustuloksia ilman teoreettista kehystä. Mielestämme tutkimuskysymykset olivat erityisen tärkeitä seksuaalisen häirinnän ajankohtaisuuden sekä erityisesti sen takia, ettei aiheesta ole saatavilla kuin muutama aiempi tutkimus. Tutkimuksemme

tuo yhteiskunnallisestikin merkittävää uutta tietoa ja parhaimmassa tapauksessa opinnäytetyö toimii työkaluna kaupan alalla. On ollut hyvin inspiroivaa, kun kauppiaat ja esimiehet, joiden hypermarketit olivat kyselyn kohteena, ovat olleet erityisen kiinnostuneita opinnäytetyöstämme ja saaduista tuloksistamme. Olemme todella tyytyväisiä siihen, millainen tutkimuksestamme tuli. Tämä tutkimus täyttää sille ennalta asetetut odotukset sekä vastauksien määrässä, että koko prosessin onnistumisen kannalta.

Kokonaisuudessaan prosessi antoi meille valtavasti enemmän kuin osasimme odottaa, vaikka se on myös tänä aikana paljon meiltä ottanut ja vaatinut. Tästä kaikesta kuitenkin muotoutui opinnäytetyö, josta me saimme ja saamme olla ylpeitä. Opinnäytetyössä onnistuttiin saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin ja se herätti myös ideoita jatkotutkimuksille. Merkityksellistä oli, että opimme prosessin aikana paljon sekä tietojen ja taitojen soveltamisesta ja kyvystä luottaa tekemisiimme, mutta samalla avun ottamisesta vastaan.

## LÄHTEET

Aaltola, J., Eskola, J., Heikkinen, H., Ilmonen, K., Kiviniemi, K., Laine, T., Metsämuuronen J., Moilanen, P., Niikko, A., Rajala, R., Rantala, I., Räihä, P., Suoranta J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 - Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. PS-kustannus.

Aaltola, J., Eskola, J., Heikkinen, H., Ilmonen, K., Kiviniemi, K., Laine, T., Moilanen, P., Rajala, R., Rantala, I., Räihä, P., Suoranta J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä. PS-kustannus.

Bruun, N. & Von Koskell, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2018. Viitattu 15.2.2018.

<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/02/13/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/>

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki. Alma Talent.

HE 90/1994. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 21.3.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1994/19940090#idp451570768>

HE 216/2013. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 10.3.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130216#idp452533648>

HE 509/2014. Laki rikoslain 20 luvun muuttamisesta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 15.3.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140509>

Helsingin Sanomat. 2017. Noin tuhat esittävän taiteen ammattilaista allekirjoitti vetoituksen seksuaalisen häirinnän loppumiseksi 1.12.2017.

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471893.html>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy.

Hyttinen T. & Tapani J. 2018. Rikoksen ja rangaistuksen äärellä. Helsinki. Unigrafia Oy.

Högbacka, R. 1987. Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä. Helsinki. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.



Jyväskylän yliopiston Koppa. 2015. Poikittaistutkimus. Viitattu 8.4.2018.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/poikittaistutkimus>

Kauppinen, K. & Purola, M. 2001. Flirtti - häirintä - jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki. Työterveyslaitos.

Lakimiesliitto. 2017. Seksuaaliseen häirintään on puututtava. Viitattu 17.3.2018.  
<https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/seksuaaliseen-hairintaan-puututtava/>

L 27.6.2014/509. Rikoslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 13.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 23.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 13.2.2018.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstiedostopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 3.3.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhia ja mahdollisuuksia, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki. Tilastokeskus.

Leppänen, K. 2018. Seksuaalinen häirintä – lainsäädäntö työelämän osalta. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Viitattu 15.2.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Seks.hairinta-lainsaadanto.pdf>

Metsämuuronen, J. 2000a. Laadullisen tutkimuksen perusteet – Metodologia - sarja 4. Vöru.

Metsämuuronen, J. 2000b. Metodologian perusteet ihmistieteissä – Metodologia - sarja 1. Vöru.

Myrsky, M., Määttä, T. & Sutela, M. 2003. Ohjeita oikeustieteellisen tutkielman laatimiseen. Joensuun yliopisto. Viitattu 16.4.2018.  
<http://www.uef.fi/documents/300201/0/graduopas/d97f8486-bc58-4b23-8468-6dd693ba4e95>

Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu, 8/1993. Seksuaalirikokset – Rikoslakiprojektin ehdotus.

Päivittäistavarakauppa ry. 2013.  
[https://www.ptv.fi/fileadmin/user\\_upload/tiedostot/Julkaisut/Vuosijulkaisut/FI\\_2013\\_vuosijulkaisu.pdf](https://www.ptv.fi/fileadmin/user_upload/tiedostot/Julkaisut/Vuosijulkaisut/FI_2013_vuosijulkaisu.pdf)

Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2014. Työsuojeluhenkilöt työpaikalla. Viitattu 4.4.2018. <https://www.pam.fi/wiki/tyosuojeluhenkilot-tyopaikalla.html>

- Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2014. Työsuojelun toimintaohjelma. Viitattu 6.4.2018. <https://www.pam.fi/wiki/tyosuojelun-toimintaohjelma.html>
- Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2015. ”Monesti kaupan päälle pyydetään suukkoa” – seksuaalinen häirintä on yleistä palvelualoilla. Esitys tutkimustuloksista. Viitattu 17.3.2018. <https://www.pam.fi/uutiset/tiedote/2015/06/monesti-kaupan-paalle-pyydetaan-suukkoa-seksuaalinen-hairinta-on-yleista-palvelualoilla.html>
- Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2018. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 4.4.2018. <https://www.pam.fi/wiki/tyosuojeluvaltuutettu.html>
- Parvikko, O. 2005. Seksuaalinen häirintä ja työsuojelu. Viitattu 16.3.2018. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00187](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00187)
- Poliisi. 2016. Yhteistyöllä seksuaalista kaltoinkohtelua vastaan- vastuu on meillä jokaisella. [http://www.poliisi.fi/helsinki/tiedotteet/1/0/yhteistyolla\\_seksuaalista\\_kaltoinkohtelua\\_vastaan\\_-\\_vastuu\\_on\\_meilla\\_jokaisella\\_46938](http://www.poliisi.fi/helsinki/tiedotteet/1/0/yhteistyolla_seksuaalista_kaltoinkohtelua_vastaan_-_vastuu_on_meilla_jokaisella_46938)
- Puusniekka, A. & Saaranen – Kauppinen, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 8.4.2018. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)
- Riikonen E., Kämäräinen M., Lappalainen J., Oksa P., Pääkkönen R., Rantanen S., Saarela K. & Sillanpää J. 2003. Työsuojelun perusteet. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Saarinen, M. 2012. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki. Talentum.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Stockdale, M. 1996. Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers and Response Strategies. United States of America. Sage Publications, Inc.
- Suomen Mielenterveysseura. Seksuaalisuus on osa ihmisyyttä. Viitattu 5.3.2018. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/seksuaalisuus-osa-ihmisyytta>
- Työelämään. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 5.4.2018. <https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/luottamusmies-ja-tyosuojeluvaltuutettu/>
- Uhari, M. 2018. Seksuaalinen häirintä haluttiin rikoslakiin 2014, eduskunta laimensi esitystä – entä nyt? Viitattu 17.3.2018. <https://www.aamulehti.fi/uutiset/seksuaalinen-hairinta-haluttiin-rikoslakiin-2014-eduskunta-laimensi-esitysta-enta-nyt-200652827/>

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere. Gaudeamus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Jyväskylä. PS-kustannus.

## LIITE 1

### **SAATEKIRJE**

Hei Sinä hypermarketissa työskentelevä ahertaja!

Teemme opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta hypermarkettien työntekijöiden kokemasta seksuaalisesta häirinnästä asiakkaiden taholta. Kyselyssä keräämme tietoja siitä, oletko kokenut työajallasi seksuaalista häirintää, joka on ilmennyt asiakkaiden suunnalta. Haluamme myös selvittää miten ja kuinka usein seksuaalista häirintää on mahdollisesti esiintynyt.

Vastaaminen vie aikaasi vain noin 5 minuuttia ja jokainen vastaus on meille todella arvokas!

Kysymykset ovat suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä. Anonymiteettiä takaaminen on meille erityisen tärkeää ja vastaukset tallentuvat meille tutkijoillekin täysin anonyymisti. **Kyselyssä ei tulla keräämään henkilötietoja eikä vastauksia voida yksilöidä missään vaiheessa. Ketju, jossa työskentelette, ei myöskään tule millään tavalla ilmi opinnäytetyössä.**

**Pyydämme myös vastaamaan kyselyyn, vaikka et olisi kokenut seksuaalista häirintää** (silloin kysely kestää vajaan minuutin). Jokaisen kokemus on meille hyvin tärkeä, oli sitten kokenut seksuaalista häirintää tai ei.

*Seksuaalinen häirintä on sanatonta, sanallista tai fyysistä, sellaista seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla erityisesti uhkaavan, halventavan, vihamielisen, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin. (L 8.8.1986/609)*

Saamamme tutkimustulokset auttavat meitä tuomaan esille, kuinka yleistä seksuaalinen häirintä on kaupan alalla. Opinnäytetyömme toisena tavoitteena on tuoda ilmi, miten seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä ja vähentää.

**Pyydämme teitä vastaamaan 5.2.2018 mennessä.** Kiitos jo ennakoon vaivannäöstäsi!

Tässä linkki kyselyymme: **<https://www.kyselynetti.com/s/9379c80>**

(jos linkki ei jostain syystä toimi, pyydämme sinua kopioimaan sen nettiselaimesi osoiteriville)

Ystävällisin ja keväisin terveisin  
Erika Karjaluoto & Aino Kempainen  
Oikeustradenomiopiskelijat  
Vaasan ammattikorkeakoulu

## LIITE 2

# Hypermarkettien työntekijöiden kokema seksuaalinen häirintä asiakkaiden taholta

## Sivu 1

Hei Sinä hypermarketissa työskentelevä ahertaja!

Teemme opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta hypermarkettien työntekijöiden kokemasta seksuaalisesta häirinnästä asiakkaiden taholta. Kyselyssä keräämme tietoja siitä, oletko kokenut työajallasi seksuaalista häirintää, joka on ilmennyt asiakkaiden suunnalta. Haluamme myös selvittää miten ja kuinka usein seksuaalista häirintää on mahdollisesti esiintynyt.

Vastaaminen vie aikaasi vain noin 5 minuuttia ja jokainen vastaus on meille todella arvokas!

Kysymykset ovat suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä. Anonymiteettisi takaaminen on meille erityisen tärkeää ja vastaukset tallentuvat meille tutkijoillekin täysin anonymisti. Kyselyssä ei tulla keräämään henkilötietoja eikä vastauksia voida yksilöidä missään vaiheessa. Ketju, jossa työskentelet, ei myöskään tule millään tavalla ilmi opinnäytetyössä.

Pyydämme myös vastaamaan kyselyyn, vaikka et olisi kokenut seksuaalista häirintää (silloin kysely kestää vajaan minuutin). Jokaisen kokemus on meille hyvin tärkeä, oli sitten kokenut seksuaalista häirintää tai ei.

Seksuaalinen häirintä on sanatonta, sanallista tai fyysistä, sellaista seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka tosiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla erityisesti uhkaavan, halventavan, vihamielisen, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin. (L 8.8.1986/609)

Saamamme tutkimustulokset auttavat meitä tuomaan esille, kuinka yleistä seksuaalinen häirintä on kaupan alalla. Opinnäytetyömme toisena tavoitteena on tuoda ilmi, miten seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä ja vähentää.

Pyydämme sinua vastaamaan 5.2.2018 mennessä. Kiitos jo ennakoon vaivannäöstäsi!

Ystävällisin ja keväisin terveisin kyselyn tekijät

Erika Karjaluoto & Aino Kemppainen

Oikeustradenomiopiskelijät

Vaasan ammattikorkeakoulu

## Yleisiä tietoja (Anonymiteettisi takaaminen on meille erityisen tärkeää, vastauksia ei voida yksilöidä)

### Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu

**Ikä \***

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- yli 56

**Kuinka kauan olet työskennellyt tämänhetkisessä työpaikassasi? \***

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-7 vuotta
- yli 7 vuotta

**Seksuaalinen häirintä**

"Seksuaalinen häirintä on sanatonta, sanallista tai fyysistä, sellaista seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka tosiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla erityisesti uhkaavan, halventavan, vihamielisen, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin." (L 8.8.1986/609)

**Oletko kokenut työssäsi seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta? \***

Mikäli vastasit yllä olevaan kysymykseen 'ei', voit siirtyä viimeiseen kysymykseen.

- Kyllä
- Ei

**Onko asiakkaiden aiheuttamaa seksuaalista häirintää tapahtunut...?**

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

### Millaista seksuaalinen häirintä on ollut?

Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon.

- Sanallista vihjailua, ehdottelua, seksuaalissävyytteisiä vaatimuksia
- Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä
- Epämiellyttäviä kommentteja tai kysymyksiä ulkonäöstä/vartalosta
- Seksuaalisesti loukkaavia/vihjailevia katseita, ilmeitä tai eleitä
- Seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja (esim. somekanavissa tai WhatsAppissa)
- Fyysistä koskettelua ja/tai kopelointia

Muu; Millaista?

### Olenko kokenut seksuaalisen häirinnän

|                 | ei ollenkaan          | vähän                 | paljon                | erittäin paljon       |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| pelottavana     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ahdistavana     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vastenmielisenä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| hauskana        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vähäpätöisenä   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Onko seksuaalinen häirintä vaikuttanut sinun

|                  | kyllä                 | ei                    |
|------------------|-----------------------|-----------------------|
| työmotivaatioon  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työhyvinvointiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jos vastasit yllä olevaan kysymykseen 'kyllä', miten seksuaalinen häirintä on vaikuttanut työmotivaatioosi/työhyvinvointiisi?

**Oletko kertonut kokemastasi seksuaalisesta häirinnästä kauppiaille/esimiehelle/  
johtajalle/työsuojeluvaltuutetulle tms.?**

Kyllä

Ei

**Jos vastasit edellä olevaan kysymykseen 'kyllä',  
tehtiinkö seksuaalisen häirinnän ilmenemiselle jotakin?**

Ei

Kyllä; Mitä?

**Onko sinulla ideoita, millä tavoin seksuaalista häirintää voitaisiin  
ehkäistä/vähentää kaupan alalla? \***

Kysely on suoritettu loppuun. Kiitos osallistumisestasi.

Voit nyt sulkea ikkunan.