



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ PALVELU- ALOILLA JA SEN EHKÄISEMINEN ESIMIES- TYÖN NÄKÖKULMASTA

Sini Ruuskanen

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2018
Palveluliiketoiminta



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

SINI RUUSKANEN:

Seksuaalinen häirintä palvelualoilla ja sen ehkäiseminen esimiestyön näkökulmasta

Opinnäytetyö 35 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Maaliskuu 2018

Tämä opinnäytetyö käsittelee palvelualoilla tapahtuvaa seksuaalista häirintää. Palvelu-aloilla tarkoitetaan tässä työssä hotelli-, ravintola- ja puhtausalaa. Työn tarkoitus on lisätä tietoutta seksuaalisesta häirinnästä sekä kartoittaa keinoja sen ehkäisemiseksi työpaikalla. Seksuaalinen häirintä voi tapahtua kollegan, esimiehen tai asiakkaan toimesta. Aiheen pulmana on seksuaalisen häirinnän kokemuksen subjektiivisuus, ja jotta asialle voisi tehdä jotain, on siitä puhuttava. Työn tarkoituksena on lisätä tietoutta seksuaalisesta häirinnästä, sen syistä ja taustoista sekä kannustaa puuttumaan ja ehkäisemään sitä. Työssä käsitellään myös yksi esimerkki häirintätilanteiden ratkaisukaavasta. Tutkimusongelmana on että seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikoilla ja sillä on negatiivisia vaikutuksia yksilö- sekä organisaatiotasolla. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta Google Forms -lomakkeella. Työn yhteistyökumppanina toimi Suomen Restonomit Ry, jonka avulla kysely saavutti oikean kohderyhmän eli restonomiksi opiskelevat sekä jo työelämässä olevat palvelualojen ammattilaiset. Tarkoituksena oli tavoittaa mahdollisimman paljon esimiesasemassa työskenteleviä.

Tutkimustuloksissa selvisi, että moni vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää työssä. Ne, jotka olivat keroivat sen ilmenneen useimmiten sanallisesti mutta myös fyysisistä häirintää kokeneita oli joukossa. Joissain tapauksissa häiritsijä loukkasi sekä sanallisesti että fyysisesti. Esimiesasemassa ollessaan lähes kaikki vastaajista olisivat valmiita puuttumaan tilanteeseen heti sen havaittuaan, ensimmäiseksi asiasta mentäisiin keskustelemaan osapuolten kesken. Huonosti käyttäytyviä asiakkaita pyydetäisiin poistumaan ja häiritsevää työoveria puhutettaisiin ja ääritapauksessa jopa oltaisiin valmiita harkitsemaan erottamista. Vastaajien työpaikoilla häirintää ehkäistään puhumalla avoimesti ja pitämällä esimiesten ja alaisten väliset suhteet hyvinä, jotta kynnyksellä epäkohdista ilmoittamiseen olisi matala. Joillain työpaikoilla on käytössä yleiset ohjeet häirinnän varalle. Jo tapahtuneita tilanteita käsitellään ensisijaisesti puhumalla asiat läpi ja kuulemalla kaikkia osapuolia.

Seksuaalista häirintää tapahtuu edelleen työpaikoilla ja etenkin palvelualoilla sen ajatellaan jopa kuuluvan työn luonteeseen. Jokaisella on kuitenkin oikeus työrauhaan ja häirinnästä vapaaseen työympäristöön. Tehokkain tapa häirintää vastaan on ennaltaehkäisy ja muutamalla tutkimukseen osallistuneen vastaajan työpaikalla onkin käytössä ohjeistus häirinnän ehkäisemiseksi. Syksyllä 2017 levinnyt *#MeToo* -kampanja nosti seksuaalisen häirinnän julkiseen keskusteluun ja se on hyvä alku häirinnän laajuuden sekä vakavuuden tiedostamiseen ja sitä kautta ehkäisemiseen.

Asiasanat: seksuaalinen häirintä, esimiestyö, palveluala

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

SINI RUUSKANEN:
Sexual Harassment in the Service Industry and its Prevention with Management

Bachelor's thesis 35 pages, appendices 2 pages
March 2018

This bachelor's thesis is about sexual harassment in the hospitality industry. This thesis also explores how the management can prevent it in the workplace.

The problem about sexual harassment is a subjective experience of an individual in the situation. The problem is that sexual harassment exists and it has many negative effects on the individual, organization and the whole society. The purpose in this study was to gather information about sexual harassment and how it is dealt with in different organizations and how it can be prevented.

The data was collected using a questionnaire made with a Google Forms application and it was sent via e-mail to the chosen target group, which was Sure Ry's members. The majority of the respondents who had experienced sexual harassment stated that it was mostly verbal, but also physical harassment occurred. Many respondents did not know how sexual harassment is dealt with in their workplace. Some workplaces have general guidelines for cases of sexual harassment.

The findings indicate that sexual harassment exist in the working life. The study also revealed that many workplaces lack operating models in case of an incident.

Key words: sexual harassment, hospitality management, service industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ PALVELUALOILLA.....	6
2.1	Seksuaalisen häirinnän määrittely	6
2.2	Yleisyys	8
2.3	Häirinnän vaikutukset kohteelle, häiritsijälle ja työorganisaatiolle	10
2.4	Seksuaalinen häirintä rikoksena.....	11
3	SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN EHKÄISEMINEN TYÖPAIKALLA	13
3.1	Työnantajan toimenpiteet häirinnän ehkäisemiseksi	13
3.2	Esimiehen toiminta seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi	15
3.3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	15
3.4	Häirintätilanteen ratkaiseminen	17
4	TUTKIMUS SURE RY.....	20
4.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.....	20
4.2	Määrällinen tutkimus	20
4.3	Kyselytutkimus	21
4.4	Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu	21
5	TUTKIMUSTULOKSET	23
5.1	Johtotehtävissä työskentelevien osuus tutkimustuloksissa	23
5.2	Seksuaalisen häirinnän yleisyys ja ilmeneminen vastauksissa	23
5.3	Miten vastaajat toimivat tai toimisivat ollessaan esimiesasemassa	24
5.4	Millaisia toimia vastaajien työpaikoilla on häirinnän ehkäisemiseksi.....	25
5.5	Miten vastaajien työpaikoilla käsitellään tapahtuneet tilanteet	26
5.6	Johtopäätökset.....	27
6	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	35
	Liite 1. Saatekirje ja kyselylomake	35

1 JOHDANTO

Seksuaalinen häirintä työpaikalla on vakavasti otettava ongelma, jolla on pitkäaikaisia vaikutuksia yksilötasolla niin häirinnän kohteeksi joutuneelle kuin häiritsijällekin. Organisaatiotasolla häirintätapaukset ovat vahingollisia paitsi yrityksen imagolle, myös tuotavuudelle sekä työntekijöiden hyvinvoinnille. Seksuaalisesta häirinnästä voi olla vaikeaa keskustella ja sitä pidetään jossain määrin myös tabuna ja tapahtumat lakaistaan mieluummin maton alle. Seksuaaliseen häirintään liittyy vahvasti häpeän tunne, joka myös vähentää kohteeksi joutuneen halua hakea apua ja puhua asiasta. Viime kädessä vastuu on työnantajalla, mutta laki velvoittaa myös uhrin ilmaisemaan tekijälle tämän käytöksen olevan asiaton. Ilman ilmoitusta häirinnästä työnantajalla ei ole velvollisuutta puuttua. (Vilkkä 2011; Palvelualojen ammattiliitto 2015.)

Tämän työn tarkoituksena on lisätä tietoutta seksuaalisesta häirinnästä palvelualojen työpaikoilla ja tuoda esiin ratkaisuja sen ehkäisemiseksi. Tutkimusongelmana on se, että seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikoilla niin työyhteisön jäsenten taholta, kuin asiakkaidenkin puolelta ja sillä voi olla todella mittavia kielteisiä vaikutuksia niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Aihe on tärkeä nostaa esille, sillä monilla työpaikoilla se on tabu eikä siitä usein puhuta. Työssä tutkitaan, mitä lähiesimies ja yrityksen johtoporras sekä työntekijä voivat tehdä, jotta seksuaalista häirintää ei esiintyisi työpaikalla. Työssä kartoitetaan myös esimiehen keinoja puuttua seksuaaliseen häirintään sekä häirintätilanteiden ratkaisuprosessin.

Työn tutkimusosa on toteutettu yhteistyössä Suomen Restonomit Ry:n kanssa. Heidän roolinsa tutkimukseen on lomakkeen levittäminen oikealle kohderyhmälle eli esimiesasemassa toimiville palvelualojen osaajille. Sähköinen Google forms -kyselylomake lähetettiin sähköpostilla Sure Ry:n noin 1200:lle jäsenelle heinäkuussa 2017.

2 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ PALVELUALOILLA

2.1 Seksuaalisen häirinnän määrittely

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 7 §:ssä pykälässä seksuaalinen häirintä määritellään seuraavasti:

”Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.”

Seksuaalinen häirintä on työpaikkakiusaamisen muoto, jossa epäasiallinen kohtelu on seksuaalisesti väritynyttä. Seksuaalinen häirintä on usein vaikea tunnistaa, sillä siihen voi liittyä myös muuta työsyryntää ja kiusaamista. Kiusaaminen ja häirintä usein nivoutuvat toisiinsa, jolloin kyse voi olla kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun sekoituksesta. (Korhonen 2009, 28.) Seksuaalista häirintää on, kun kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta loukataan sanallisesti, sanattomasti tai fyysisesti. Seksuaalinen häirintä loukkaa usein henkilön seksuaalista identiteettiä tai seksuaalivähemmistön identiteettiä. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä seksuaalisesti värityneenä kosketteluna, vihjailuna seksistä tai kiinnostuksesta toisen henkilön intiimialueisiin. Seksuaalista häirintää on myös kaikenlainen ei-toivottu seksuaalisesti väritynyt viestintä, esimerkiksi sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, härskit puheet, sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset. Myös pornoainestot, fyysinen koskettelu ja sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakäymistä koskevat vaatimukset tai ehdotukset ovat seksuaalista häirintää. Ääritapaukset, kuten raiskaus tai sen yritys ovat myös seksuaalista häirintää. Häirinnän tavoitteena on usein sukupuolisen ylivallan osoittaminen toiselle. Seksuaalisuutta ja seksiä käytetään vallan osoittamisen keinona eivätkä ne ole toiminnan päämääriä. (Vilkkä 2011, 36.)

Se, mikä tulkitaan seksuaaliseksi häirinnäksi vaihtelee tilanteen, tekotavan, tekijän ja kohteen mukaan. Häirintä tapahtuu yleensä muilta työntekijöiltä salassa osapuolten ol-

lessa kahden kesken. Seksuaaliselle häirinnälle on ominaista toiminnan jatkuvuus. Häirintäkokemus syntyy, kun häiritsevät tapahtumat toistuvat muuten normaalissa kahdenkeskisessä kanssakäymisessä. Työpaikalla yleisin häirintämuoto on sanallinen ilmaisu ja erityisen loukkaavana pidetään toimintaa, joka vaarantaa yksityisyyden, ovat tungettelevia tai kohdistuvat oman sukupuolen edustajiin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kiusoitelu, sanallinen solvaaminen, fyysinen koskettelu tai naisista alentavasti puhuminen. Pääsääntönä voidaan pitää, että flirttailu on sallittua, mutta toisen osapuolen ilmoittaessa, ettei pidä siitä on se lopetettava. Ilmoittamisen jälkeen jatkuva toiminta on häirintää. (Vilkkä 2011, 35-37; Right to choose 2017.)

Seksuaalisen häirinnän kohteeksi voi joutua kuka tahansa riippumatta sukupuolesta, iästä, ulkonäöstä, etnisestä taustasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Usein häiritsijä on miespuolinen esimiesasemassa oleva henkilö, joka ei tunnista käytöstään häiritseväksi. Hän uskoo omaan viehätysvoimaansa, eikä välitä toimintansa seurauksia. Häiritsevästi käyttäytyvä saattaa kokea valta-aseman oikeuttavan kyseenalaisen toiminnan. Häirinnän kohde on useimmin nuori tai nuorehko nainen, Tasa-arvobarometrin (2012) mukaan alle 35-vuotias. Yleisin häirinnän muoto miespuolisilla häiritsijöillä on sanallinen häirintä, kuten kaksimieliset vitsit. (Kauppinen & Purola 2001, 21-23; Vilkkä 2011, 70.)

Myös naiset voivat olla yhtä lailla häiritsevänä osapuolena, vaikka poliisin tietoon tuleekin enemmän tapauksia, joissa tekijänä on mies. Seksuaalista häirintää voi tapahtua myös samaa sukupuolta olevien välillä. Naisia suojelee kulttuuri, joka ei salli miehen tuoda esiin etenkin naisen aiheuttamia negatiivisia ja nöyryyttäviä tunteita tai kokemuksia. Naisten käytös saatetaan tulkita helpommin hellydenosoitukseksi kuin häirinnäksi, vaikka vastaava käytös miehen puolelta tulkittaisiin häirinnäksi. Naisten osuuden voidaan kuitenkin odottaa kasvavan, sillä miesten on aiempaa helpompaa tehdä ilmoitus poliisille tai ottaa häirintä puheeksi työpaikalla. Lain ilmaisu ”ei-toivottu käytös” asettaa pulman lain tulkintaan, sillä niin kauan kun häiritty ei ole ilmaissut käytöksen olevan ei-toivottua, vastuu on häirityllä. (Vilkkä 2011, 24-25, 72.)

Häiriökäyttäytymisen taustalla voi olla useita tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön toimintaan työpaikalla. Esimerkiksi hänen elämäntilanteensa voi olla haastava, jolloin fyysiset tekijät, kuten väsymys tai sairaus voivat aiheuttaa oireilua. On myös mahdollista, että hän peittelee omaa osaamattomuuttaan häiritsevällä ja epäasiallisella käytöksellä. Tekijällä

voi myös olla persoonallisuushäiriö tai mielenterveydellisiä ongelmia, jotka voivat laukaista epäasiallisen käytöksen työpaikalla. Henkilöllä voi myös olla omia henkilökohtaisia motiiveja tai tavoitteita, joiden mukaan hän toimii. Organisaatiotasolla häiriökäyttäytymiselle altistavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn organisointiin ja järjestämiseen liittyvät ongelmat, esimiestyön laatu, yhteisten pelisääntöjen puute, toimenkuvien epäselvyys, jatkuva kiire ja stressi, puutteellinen koulutus ja epäasiallisen kohtelun salliva organisaatiokulttuuri. (Kauppinen & Purola 2001, 28-37; Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen & Soini 2012.)

2.2 Yleisyys

Pohjoismaissa palvelualoilla työskentelevät kohtaavat seksuaalista häirintää usein asiakkaan, mutta myös työkavereiden ja esimiehen taholta. Monet ravintolatyöntekijät, siivoojat ja majoitusalan työntekijät ovat joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteeksi. He joutuvat kähmännän kohteeksi, kuulevat seksuaalista vihjailua ja seksististä kielenkäyttöä. Seksuaalisen häirinnän paljoutta näillä aloilla on selitetty epävarmoilla työsuhteilla sekä työpaikan ja alan hierarkialla. Häirinnän kohteeksi joutuneet työskentelevätkin usein hierarkian alimmalla tasolla. Useissa alan työtehtävissä alkoholin anniskelu kuuluu toimenkuvaan, jolloin on ajan saatossa syntynyt kulttuuri ja asenne, jonka mukaan alalla työskentelevän on siedettävä epäasiallista käytöstä asiakkailta ja työtovereilta. (Palvelualojen ammattiliitto 2015.) Seksuaalisen häirinnän yleisyyttä hotelli- ja ravintola-alalla selvitti vuonna 2013 tehty opinnäytetyö, jonka mukaan enemmistö tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä pitää seksuaalista häirintää tavallisena hotelli- ja ravintola-alalla. Moni vastaajista piti seksuaalista häirintää hotelli- ja ravintola-alalla tavallisempana muihin aloihin verrattuna. Myös seksuaalissävytteistä huumoria pidettiin yleisenä kyselyyn vastanneiden kesken. Vaikka seksuaalista häirintää pidetään tavallisena hotelli- ja ravintola-alalla, vastaajien mukaan se ei tee siitä hyväksyttävämpää. Tutkimuksen mukaan yleisin häirinnän muoto on asiakkaan taholta tuleva sanallinen häirintä, kuten härskit vitsit ja vihjailu. Valtaosa ei ilmoita häirinnästä eteenpäin. (Paaja & Pulksten 2013.)

Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän tasa-arvobarometrin (2012) sekä Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2018 tekemän tutkimuksen mukaan naiset kokevat häirintää miehiä enemmän. Tasa-arvobarometrin mukaan naisista jopa noin kolmannes ja miehistä

noin joka kuudes on kokenut seksuaalista häirintää ja Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan 12% naisista ja vain kaksi prosenttia miehistä on kokenut häirintää työelämässä viimeisen kahden vuoden aikana. Nuoremmasta ikäryhmästä, 15-34-vuotiaista, naisista noin puolet ja miehistä noin joka viides ovat kokeneet häirintää vastakkaisen sukupuolen taholta. Myös Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimustuloksista selviää nuorten ja etenkin alle 25-vuotiaiden naisten kokevan eniten häirintää työssä. 35-54-vuotiaiden naisten kokemaa seksuaalista häirintää on lisääntynyt vuosiin 1998 ja 2001 verrattuna. Tästä ikäryhmästä kolmannes naisista on kokenut seksuaalista häirintää. Myös yli 55-vuotiaiden naisten kokemukset häirinnästä ovat lisääntyneet, heistä yli viidennes on kokenut häirintää. Harvimminkin seksuaalista häirintää kokevat yli 55-vuotiaat miehet. Naisten kokemassa seksuaalisessa häirinnässä hieman alle puolet olivat tuntemattoman henkilön taholta, neljäsosa tuttavien, viidesosa työtoverien ja noin kuudesosa häirintää asiakkaan taholta. Miesten kokemuksia vastaavia tilastoja ei Tasa-arvobarometrissä ole, sillä häirintää kokevia miehiä on liian vähän luetettavien tulosten saamiseksi. Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimuksessa selviää häiritsijän olevan asiakas 60%:ssa vastauksista, työkavereiden ja esimiesten osuus on tuloksissa pienempi. Lähes 60% häirintätapauksista jää ilmoittamatta eteenpäin ja vain yksi prosentti ilmoitetaan poliisille. (Tasa-arvobarometri 2012; Elinkeinoelämän keskusliitto 2018.)

Seksuaalinen häirintä on arka ja vaikea puheenaihe työpaikalla, minkä vuoksi sille usein naureskellaan ja katsotaan tapauksia läpi sormien. Uhriksi joutuneelle tilanne on aina erittäin herkkä. Häirinnälle nauraminen ja leikiksi lyöminen rasittaa psyykkisesti jo entisestään vaikeaa tilannetta. (Vartia ym. 2012, 21.) Vaikka seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikoilla, virallisia kanteita tapauksista nostetaan erittäin harvoin, sillä se on nostettava omalla nimellä tekijää vastaan. Tuskassa työilmapiirissä sinnitellään oman työpaikkansa ja asemansa puolesta, sillä henkilö voi pelätä irtisanomista tai muita hankaluuksia. (Kauppinen & Purola 2001, 28.)

Lokakuussa 2017 amerikkalainen näyttelijä Alyssa Milano kirjoitti Twitter-päivityksen, jossa hän kannusti kaikkia seksuaalista häirintää tai väkivaltaa kokeneita naisia vastaamaan twiittiin sanoilla *Me too* tarkoituksenaan osoittaa, kuinka suuresta ongelmasta on kyse. 14.4.2018 Milanon Twitter-päivitystä on jaettu uudelleen 24 645 kertaa, sillä on 53 237 tykkäystä ja 68 000 kommenttia. (Milano, 2017.) Alun perin *Me Too* -kampanjan loi Just Be Inc.-nuorten organisaation perustaja Tarana Burke vuonna 2007. Hän halusi

auttaa seksuaalirikoksen uhreja huono-osaisissa yhteisöissä. *Me Too*:n tarkoitus oli levittää tietoutta ja auttaa uhreja kertomalla, että he eivät ole yksin ja että muutos parempaan on mahdollinen. (Vagianos, 2017.) #*MeToo* -kampanja levisi sosiaalisessa mediassa ympäri maailman. Myös monet suomalaiset ottivat osaa kampanjaan omilla Facebook, Twitter ja Instagram sivuillaan. Myös julkisuuden henkilöt, kuten Paula Vesala, nostivat ongelman esiin omassa profiilissaan. (Hanhinen, 2017.)

2.3 Häirinnän vaikutukset kohteelle, häiritsijälle ja työorganisaatiolle

Seksuaalisella häirinnällä on monia negatiivisia vaikutuksia aina yksilötasolta yhteiskunnallisiin ongelmiin ja seuraukset ilmenevät usein vähitellen ja voivat olla todella moniulotteisia. Häirinnän kohteeksi joutuneelle aiheutuu tapahtumista sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Jatkuva psyykkinen kuormitus on yksilölle todella raskasta ja kokonaisuutena häirintäkokemus voi olla sietämätön. Psykkiset oireet ilmenevät ahdistuksena, vihana, jännittyneisyytenä, pelkona, epävarmuutena ja masentuneisuutena. Fyysiset oireet voivat ilmetä stressinä, päänsärkinä ja jatkuvana sairasteluna ja edelleen sairaalominä. Häirinnän kohteelle voi alkaa kertyä poissaoloja töistä ja hän voi alkaa välttelemään työpaikkaa, joka laskee hänen työtehoaan. Hän mahdollisesti syrjäytyy työyhteisöstä, kun jaksaminen heikkenee ja itseluottamus murenee. Häiritty voi myös etsiä uutta työpaikkaa tai vaihtaa jopa alaa. Myös ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen tai ääritapauksessa itsemurha voivat olla seurausta seksuaalisen häirinnän kokemuksesta. Seksuaalisen häirinnän kokemus säilyy osana henkilöhistoriaa ja voi vaikuttaa yksilöön nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. (Kauppinen & Purola 2001; Vilka 2011.)

Häiritsijällä on usein väärä mielikuva työpaikalle sopivasta käytöksestä, jolloin hän saattaa heittää vitsillä kommentteja, jotka ovat muiden mielestä häiritseviä. Hän saattaa perustella tekemisiään sillä, ettei hänen toimintansa vahingoita ketään. Häiritsijä voidaan siirtää muihin tehtäviin tai jopa erottaa jos tilanne on vakava, mutta mitään virallista seuraamusjärjestystä ei työ sopimuslaissa (2001/55) ole määritelty. Työnantajan ei siis ole yksittäistapauksissa pakko aloittaa lievimmästä keinosta. Häiritsijän voi olla kuitenkin vaikeampaa löytää uutta työpaikkaa tai saada ylennyksiä tahriintuneen maineen vuoksi. (Kauppinen & Purola, 2001.)

Seksuaalisella häirinnällä on monia vaikutuksia myös yritykseen ja työyhteisöön. Kun työpaikalla tapahtuu seksuaalista häirintää, työilmapiiri myrkyttyy joko yksilötasolla tai kollektiivisesti. Jos työpaikalla on laadittu eettiset pelisäännöt arjen sujumiseksi eikä niitä noudateta, voi työntekijöiden työmoraali laskea. Jatkuva häirintä aiheuttaa sairauslomia ja poissaoloja, jotka aiheuttavat yritykselle kustannuksia jolloin myös tuottavuus laskee. Mitä korkeammassa asemassa häiritsijä työskentelee, sitä suuremmat ovat kustannukset. Kustannuksia aiheuttaa myös asiantuntijoiden käyttäminen tapausten selvittämiseen, sekä oman henkilöstön työajan kulumisen selvittelyyn. Yrityksen imago voi tahriintua häirintätapausten ja mahdollisen oikeusprosessin myötä. (Kauppinen & Purola, 2001.)

2.4 Seksuaalinen häirintä rikoksena

Lainsäädännöllä on suuri merkitys seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä ja häirintään suhtautumisessa. Suomessa on tehty lakimuutoksia jo vuodesta 1860, jotka ovat edesauttaneet sukupuolten välistä tasa-arvoa ja sitä kautta vaikuttaneet asenteisiin yhteiskunnassa. Merkittäviä tasa-arvoa edistäneitä lainsäädännöllisiä muutoksia, ovat muun muassa vuonna 1860 säädetty laki, jossa kriminalisoitiin aviomiehen oikeus kurittaa vaimoaan. Vuonna 1864 naimattomat 25-vuotiaat naiset tulivat täysivaltaisiksi ja vuonna 1897 tuli voimaan holhouslaki, joka tasa-arvoisti naisten ja miesten täysvaltaisuuden 21 ikävuoteen. Vuonna 1929 voimaan tuli avioliittolaki, joka mahdollisti naisen oikeuden omaan omaisuuteen sekä mahdollisuuden avioeroon. Avioliitossa tapahtunut raiskaus on kriminalisoitu kuitenkin vasta vuonna 1994 ja vuonna 1999 kaikista seksuaalirikoksista tuli virallisen syytteen alaisia. Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta täsmennettiin vuonna 2005, jolloin laajennettiin ja tarkennettiin sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän käsitettä. (Vilkkä 2011, 176-179.)

Tasa-arvolaisissa (1986/609) työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä on kriminalisoitu momentissa 7. Työnantaja on velvollinen (Työturvallisuuslaki 2002/738) ryhtymään toimiin epäkohdan poistamiseksi käytettävissään olevilla toimilla saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta tai muusta työntekijään kohdistuvasta vaarasta. Työnantaja myös vastaa siitä, ettei työpaikalla tapahdu häirintää tai ahdistelua (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609). Rikoslaisissa (1998/563) ja niin kutsutussa tasa-arvolaisissa (1986/609) muita seksuaalisuuteen liittyviä rikoksia ovat:

- 1) Syrjintä, kiusaaminen tai haukkuminen seksuaalisen suuntautumisen vuoksi
- 2) Nimittely, esimerkiksi huorittelu ja homottelu
- 3) Kehon osan tai osien epämiellyttävä koskettelu, paljastaminen, koppelointi ja hipelöinti
- 4) Ahdistavat seksuaaliset ehdotukset
- 5) Seksuaalinen häirintä
- 6) Seksuaaliseen toimintaan pakottaminen tai painostaminen
- 7) Seksuaalinen nöyryyttäminen
- 8) Seksuaalinen hyväksikäyttö
- 9) Raiskaus. Raiskauksia ovat: a) Pakottaminen sukupuoliyhteyteen tai seksuaaliseen tekoon, b) Raiskaus, c) Törkeä raiskaus
- 10) Paritus

Myös Euroopan Unioni on puuttunut seksuaaliseen häirintään työpaikalla. Vuonna 2002 voimaan tullut tasa-arvodirektiivi 2002/73/EY määrittelee seksuaalisen häirinnän sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Direktiivissä seksuaalinen häirintä määritellään ei-toivotuksi käytökseksi, joka loukkaa henkilön arvoa.

Seksuaaliseen häirintään sovellettuja lakeja on kritisoitu muun muassa tulkinnanvaraisuudesta, sillä lain mukaan asianomaisten pitäisi ennakkoon tietää, mikä on sallittua ja mikä ei. Tekijä voi kokea flirttailleensa harmittomasti, jolloin oikeustoimet voivat tulla yllätyksenä. Lisäksi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) kriminalisoi vain työpaikalla tapahtuvan häirinnän, jolloin yksityiselämässä tapahtuvan seksuaalisen häirinnän on täytettävä jonkin muun, esimerkiksi kunnianloukkauksen tai lievän pahoinpitelyn, rikosnimikkeen tunnusmerkistö. Työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä ei välttämättä täytä seksuaalirikosnimikkeen ehtoja, jolloin asiaan on hankala puuttua. (Vilka 2011, 27-31.)

3 SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN EHKÄISEMINEN TYÖPAIKALLA

3.1 Työnantajan toimenpiteet häirinnän ehkäisemiseksi

Tehokkain ase seksuaalista häirintää vastaan on ennaltaehkäisy. Häirintä on yleensä jatkuvaa ja järjestelmällistä, joten siihen pitäisi pyrkiä puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin tilanne etenee vaikeammaksi. Mitä kauemmin häirintää on esiintynyt, sitä hankalampaa sitä on ehkäistä tulevaisuudessa. Häirityn tulee osoittaa häiritsijälle tämän käytöksen vastenmielisyys ja ilmaista että häiritsijän käytös ei ole hyväksyttävää. Häiritsemisestä vastuu on aina ensisijaisesti häiritsijällä itsellään ja hän voi joutua rikosoikeudellisen vastuun lisäksi vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen. Työnantajan vastuulla on häirinnän poistaminen, kun tieto häirinnästä on tullut. Työnantaja voi esimerkiksi antaa häiritsijälle varoituksen ja siirtää hänet muihin tehtäviin. Tärkeää on, että työnantaja osoittaa toiminnan moitittavuuden, sillä tekijät eivät usein tiedosta toimivansa väärin. Työnantajan käytettävissä olevia virallisia keinoja ovat huomautuksen ja varoituksen antaminen. Jos nämä eivät auta, voidaan häiritsijä siirtää toisiin tehtäviin tai lomauttaa sekä vakavassa tapauksessa irtisanoa. Kuitenkin usein työnantajan ensimmäiset keinot häirintään puuttumisessa ovat epävirallisia, kuten neuvottelun järjestäminen uhrin, tekijän ja esimiehen kesken. Lievemmissä tapauksissa anteeksipyyntö ja lupaus siitä, ettei tapahtuma toistu, riittää. Tärkeää on, että työnantajan toimet kohdistuvat häiritsijään eikä uhriin. (Kauppinen & Purola 2001, 37; Minnesota Advocates for Human Rights 2003; Kess & Kähönen 2009, 141; Kess & Ahlroth 2009, 44.)

Huomautus ja varoitus ovat työnjohdollisia toimenpiteitä, joiden molempien tulee olla faktoihin perustuvaa sekä annettava lyhyen ajan kuluessa tapahtuneesta. Huomautukseen ei liity irtisanomisuhkaa ja se on yleensä suullinen. Huomautus sopii vain hyvin lieviin tapauksiin, joiden ei odoteta tapahtuvan uudelleen. Varoitus sen sijaan sisältää irtisanomishuonon ja lähtökohtaisesti rikkomuksen toistuessa henkilö voidaan irtisanoa. Varoitus annetaan aina kirjallisesti ja siinä on kuultava työntekijää. Työsopimuslain (2001/55) mukaan työntekijää ei voida irtisanoa, vaan varoituksen saaneen työntekijän on annettava mahdollisuus korjata toimintaansa. (Kess & Kähönen 2009, 141-142.)

Työnantajaa koskee myös työterveyshuoltolaki (2001/1383), joka velvoittaa järjestämään työterveyspalvelut työntekijöilleen. Lain tavoitteena on edistää työpaikan ja työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. Työnantajan on myös laadittava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, josta tulee ilmetä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä laaditut tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin liittyvät terveydenhuollolliset tarpeet. Työterveyshuolto on työnantajan rinnalla velvollinen puuttumaan myös työpaikan sosiaaliseen ympäristöön. Työterveyshuollosta voi tulla ammattilainen työpaikalle puhumaan ja selvittämään tilanteita. (Kauppinen & Purola 2001, 37-39; Manka & Manka 2016.)

Tärkeimpiä keinoja häirinnän kitkemiseksi ovat yhteiset selkeät pelisäännöt sekä johdonmukaisuus organisaation toiminnassa (Korhonen 2009, 49). Työnantajan sitoutumisesta kiusaamisen estämiseen viestii toimintasuunnitelma, joka sisältää toimintamallin häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn. Häirinnän vastaisen mallin tulisi sisältää tietoa seksuaalisesta häirinnästä, kertoa että yrityksessä ei hyväksytä seksuaalista häirintää, sekä toimintaohjeita työntekijöille ja esimiehille häirintätilanteiden varalle. Myös ohjeistus häirinnästä ilmoittamiseen tulisi ilmetä mallista ja työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus kertoa häirinnästä luottamuksellisesti. Mallissa voi kertoa myös mahdollisista seurauksista sekä siitä, miten tapaukset käsitellään. Jo pelkkä mallin olemassaolo ja työntekijöiden tietoisuus siitä voivat ehkäistä häiriökäyttäytymisiä. Tehokkuutta lisää, jos kaikki osapuolet ovat sitoutuneita asiaan. Mallin olemassaolosta on tärkeä tiedottaa henkilökunnalle ja varmistaa, että esimiehet ovat tietoisia vastuustaan häirinnän ehkäisemiseksi. Ennaltaehkäisyssä on tärkeää nostaa epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen keskusteluun työyhteisössä. Keskustelussa on hyvä käydä läpi, minkälainen toiminta koetaan kiusaamiseksi tai epäasialliseksi kohteluksi ja mitä ne ylipäättään tarkoittavat. Kun riskitekijät ja -tilanteet tiedostetaan työyhteisössä, voidaan sopia yhdessä toimista niiden vähentämiseksi. Hyvin suunniteltu ja toteutettu malli häirinnän ehkäisemiseksi voi vähentää epäasiallista käytöstä ja ehkäistä ongelmia työpaikalla. (Minnesota Advocates for Human Rights 2003; Vartia ym. 2012, 43, 47.)

3.2 Esimiehen toiminta seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi

Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän estämisessä esimiehellä on suuri rooli. Monissa tapauksissa esimiestyössä on puutteita kiusaamis- ja häirintätapausten ehkäisemisessä. Häirintä ja kiusaaminen tulisi aina ottaa vakavasti ja ryhtyä heti toimiin kun epäkohta on havaittu. Pidemmälle edenneet tilanteet ovat aina vaikeampia ja kalliimpia purkaa. (Korhonen 2009, 49.) Esimiehen on varmistuttava siitä, että jokaisella työntekijällä on oikea ja selkeä kuva työyhteisöstä ja organisaatiota koskevista käytännöistä ja tavoista. Esimiehen on sisäistettävä organisaation periaatteet sekä toimintamallit häirinnän ehkäisemiseksi, jotta hän voi toteuttaa yhteisön arvoja ja periaatteita. Työntekijöiden on tiedettävä tavoitteet ja se, mitä heiltä odotetaan. Toimintatapojen välittäminen ja hyvä perehdytys myös uusille työntekijöille on tärkeää. Työyhteisön omat pelisäännöt auttavat häirintä- ja kiusaamistapauksien ennaltaehkäisyssä ja esimiehellä onkin keskeinen rooli sääntöjen selventämisessä työntekijöille. (Vartia ym. 2012, 40, 45; Minnesota Advocates for Human Rights 2003.)

Esimiehen tai työnantajan edustajan velvollisuus on ryhtyä välittömästi toimiin tapauksen selvittämiseksi heti tiedon saatuaan (Työturvallisuuslaki 2002/738). Esimiehen vastuulle kuuluu jatkuva työyhteisön tarkkailu kiusaamis- ja häirintätapausten varalta. Häirinnästä tulee aina ilmoittaa, sillä toimintavelvollinen taho ei aina välttämättä havaitse tilannetta ilman ilmoitusta. Ilmoituksen saatuaan esimies ilmoittaa asianomaisille, että tapaus on otettu käsittelyyn. Lisäksi häiriön aiheuttajalle tulee ilmoittaa, että hänestä on tehty ilmoitus työnantajalle. Ilmoitusten tekemisen jälkeen esimies kerää dokumentaation tapauksesta ja arvioi, millaisesta toiminnasta, kuten epäasiallisesta kohtelusta tai seksuaalisesta ahdistelusta, on juridisesti kyse. (Kess & Ahlroth 2012, 110-111.)

3.3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän oikeuksia ei ole lueteltuna yhteen lakiin, vaan säädöksiä on useassa eri laissa, kuten laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, työturvallisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Lait juontavat juurensa perusoikeuslaissa säädetyistä yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta. Lähtökohtaisesti kaikkien työntekijöiden oikeus on tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kaikissa tilanteissa. Työnantajan on toimittava niin, ettei

työntekijän perusoikeuksia vaaranneta. Työntekijällä on oikeus vaatia työyhteisöä ja organisaatiota puuttumaan häirintään työpaikalla. (Kess & Kähönen 2009, 75-77.)

Työntekijän oikeuksiin kuuluu myös oikeus olla joutumatta kiusaamisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi työpaikallaan tai työssään. Tähän oikeuteen liittyy myös työntekijän oikeus odottaa ja olettaa, että työnantaja tai esimies puuttuu epäasialliseen kohteluun tai kiusaamistapaukseen heti tiedon saatuaan. Työntekijälle kuuluu myös oikeus yksityisyydensuojaan työpaikalla, mikä tarkoittaa että esimerkiksi työntekijän terveydentilaa, kuten sairaslomia ja niiden syitä, koskevia tietoja eivät näe muut kuin nimenomaisesti määritellyt tai työnantajan nimittämät henkilöt. Muita työntekijän oikeuksia on oikeus saada apua ja tukea kiusaamistapauksissa työterveyshuollosta, oikeus tehdä rikosilmoitus väkivallasta joka liittyy kiusaamiseen, oikeus pidättäytyä työstä josta kohdistuu vaaraa hänen tai muiden työntekijöiden terveyteen tai henkeen sekä oikeus päättää työsuhde, mikäli työnantaja laiminlyö tai rikkoo velvoitteitaan. (Kess & Kähönen 2009, 77-83.)

Työsuhteessa työntekijällä on joitakin velvollisuuksia, kuitenkin työturvallisuuslaissa työnantajalla on viimeinen vastuu. Työntekijän velvollisuudet on jaettu yleisiin ja erityisiin velvollisuuksiin. Yleisenä velvollisuutena työturvallisuuslain (2002/738) 18. pykälässä on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä toimittava henkistä ja fyysistä terveyttä ylläpitäen. Erityisiä velvollisuuksia on työntekijän ilmoitusvelvollisuus työpaikalla ja työssä havaitsemistaan vioista ja puutteista, ilmoitusvelvollisuus häirintä- ja kiusaamistilanteissa hänelle tehdystä tai havaitsemastaan kiusaamisesta tai muusta häirinnästä. Ilmoituksen voi tehdä itse kiusatun lisäksi myös kuka tahansa työyhteisön tai organisaation jäsen ja työnantajan velvollisuus on reagoida. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös ilmoituksen antamista kiusaajalle. Kiusaajalle ilmoitetaan, että hänen käyttöksensä ei ole hyväksyttävää ja sen on loputtava. Hänelle kerrotaan myös mitä seuraamuksia epäasiallisella toiminnalla on, mikäli kiusaaminen jatkuu. (Kess & Kähönen 2009, 85-92.)

Työntekijän osuutta häirinnän ehkäisemiseksi ei pidä väheksyä. Jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa hyvästä työilmapiiristä ja myös seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä ja siihen puuttumisesta. Työntekijöiden on oltava tietoisia yrityksen toimintatavoista seksuaaliseen häirintään liittyen. Työntekijät voivat omalla toiminnallaan ehkäistä seksuaalista häirintää puuttumalla siihen ja tarkkailemalla työympäristöä. Työyhteisössä on hyvä tiedostaa, että jokainen kokee asiat eri tavalla, jolloin kannattaa osoittaa

hienotunteisuutta ja jättää härskeimmät vitsit ja seksuaalisesti värityneet kommentit kertomatta. Jos työpaikalla havaitsee seksuaalista häirintää, on se otettava aina vakavasti ja mahdollisuuksien mukaan aina kertoa häiritsijälle mikä hänen toiminnassaan ei ole hyväksyttävää ja että hänen toimintansa vaikuttaa kielteisesti työn tekemiseen. Dokumentaation, kuten päivämäärän, kellonajan, paikan ja henkilön/henkilöiden, kerääminen voi auttaa tapauksen jatkokäsittelyssä. Jos kohtaa häirinnän uhrin, on hyvä tukea häntä ja kehottaa tekemään ilmoitus, jotta häirintä ei jatkuisi. (Minnesota Advocates for Human Rights, 2003.)

3.4 Häirintätilanteen ratkaiseminen

Häirintätapauksissa on tärkeä selvittää asia, vaikka kyseessä olisi perusteeton häirintäepäily. Tällaisessa tapauksessa kyse voi olla työpaikkakiusaamisesta, jos jostain henkilöstä levittää aiheettomia huhuja ja juoruja. Jos tapauksesta ilmenee, että epäily on perusteeton, työnantajan on huolehdittava epäillyn maineen puhdistumisesta. (Vilkkä 2011, 169.) Jos työnantaja kuitenkin saa ilmoituksen häirinnästä, on siihen puututtava välittömästi. Yksittäisen häirintätapauksen ratkaisuprosessi koostuu ilmoituksen saamisen jälkeen aloitusvaiheesta, selvitysvaiheesta, ratkaisuvaiheesta ja seurantavaiheesta. Työntekijä voi ilmoittaa häirinnästä esimiehelle, henkilöstöpäällikölle, työsuojelupäällikölle tai -valtuutetulle, työterveyshuoltoon tai viranomaisille. Ilmoituksen saanut taho on toimintavelvollinen. Työturvallisuuslaki (2002/738) ei määrittele tarkkaa aikaa sille, miten nopeasti työnantajan on reagoitava ilmoitukseen. (Kess & Ahlroth 2012, 110; Nolo 2017.)

Aloitusvaihe käynnistyy, kun häirinnästä ilmoitetaan esimiehelle tai muulle taholle. Ilmoituksen vastaanottanut taho koskee toimintavelvollisuus, joten asia on otettava käsittelyyn kohtuullisen ajan kuluttua. Kaikki ilmoitukset on otettava vakavasti ja noudatettava johdonmukaista kaavaa. Käsittelystä on ilmoitettava kaikille osapuolille, myös häiritsijälle. Lähtökohtaisesti vastuu asian selvittämisestä on esimiehellä, mutta jos häiritsijä on esimies, voi työntekijä kääntyä esimerkiksi ylemmän esimiehen tai luottamusmiehen puoleen. Ilmoittajaa ja uhria on kohdeltava hienotunteisesti ja ymmärtäväisesti, sillä seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen on useimmille kynnyskysymys, sillä aihe on arka. Kun työntekijät tietävät, että ilmoitukset otetaan organisaatiossa vakavasti, on kynnys ilmoittamiselle matalampi. Ilmoituksen käsittelyyn ottamisen jälkeen esimiehen tulee selvittää alkutilanne, dokumentoida näyttö ja arvioida, onko kyseessä juridisessa mielessä

epäasiallinen kohtelu. Näyttö voi olla esimerkiksi henkilöiden kertomuksia tai sähköistä viestintää osapuolten välillä. Dokumentoinnista on apua paitsi esimiehelle, se myös toimii näyttönä mahdollisessa oikeustapauksessa. Aloitustapaan liittyy myös häirinnän tunnistaminen työyhteisössä. Tunnistaakseen häirinnän, on tiedettävä sen tunnusmerkkejä. Häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle tunnusomaista on jatkuvuus kielloista huolimatta, tarkoituksellisuus, kielteinen ja loukkaava käytös, kohteen puolustuskyvyttömyys sekä objektiivisesti havainnoitavissa olevat kielteiset seuraamukset. Lisäksi tilanteiden selvittämisessä voi auttaa työyhteisön laatimat ohjeet ja säännöt, kuten varhaisen puuttumisen malli, joka sisältää ohjeet häirinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. (Kess & Ahlroth 2012, 54-57, 110-124; Nolo 2017.)

Aloitustapaan, eli ilmoituksen saamisen jälkeen, esimiehen tai muun tahon on alettava selvittämään tapausta puolueettomasti ja kuultava kaikkia osapuolia. Tätä vaihetta kutsutaan selvitysvaiheeksi ja siihen liittyy alkutilanteen selvittämisen lisäksi kiusaajan, kiusatun ja tarpeen vaatiessa myös muiden henkilöiden kuuleminen. Kuuleminen kannattaa aloittaa ilmoituksen tekijästä ja selvittää mitkä hänen huolenaiheensa ovat. Haastatteluista on hyvä tehdä muistiinpanoja ja selvittää yksityiskohtaisesti mitä sanottiin tai tehtiin, milloin ja missä, sekä oliko joitain muita paikalla ja jos oli niin ketä. Haastattelujen edetessä esimies voi törmätä ristiriitaisiin kertomuksiin, jolloin selvittämisen apuna voi käyttää vaikkapa työvuorolistoja tapahtuman aikaan läsnä olevien selvittämiseksi. Tapahtumalle voi yrittää etsiä myös todistaja. Tärkeää on selvittää, onko häirintä tai kiusaaminen ollut jatkuvaa ja onko se aiheuttanut uhrille terveydellistä vaaraa. Selvittääkseen tämän esimies voi käyttää terveydenhuollon ammattilaisia apunaan. Esimiehen asenne tapahtuman selvittämiseen on oltava täysin objektiivinen ja hänen on pohdittava asiaa kaikista näkökulmista ennen johtopäätösten vetämistä. Tapahtuman taustojen tutkiminen on tärkeää paitsi itse tapahtuman, myös työyhteisön tulevaisuuden kannalta. Selvitysvaiheeseen kuuluu myös harkinta jatkotoimenpiteistä. Häirintä tai kiusaaminen voi olla oire jostain muusta asiasta ja heijastaa työpaikan tai työntekijöiden muita ongelmia. Taustalla olevia tapahtumia voivat olla esimerkiksi ihmissuhdeongelmat tai epäjohtonmukainen johtaminen organisaatiossa. (Kess & Ahlroth 2012, 124-127; Nolo 2017.)

Ratkaisuvaiheessa ratkaisusta kerrotaan kaikille asianosaisille. Jos on todettu kiusaamis- tai häirintätilanteen tapahtuneen, on esimiehen käytettävissä keinoja puuttua siihen. Laissa ei ole määritelty keinoja tai aikarajaa tilanteeseen puuttumiselle, joten vastuu on

täysin työnantajaorganisaatiolla. Jos asia ei ratkea työyhteisön sisällä työnantajan ja henkilöstön kesken, voidaan käyttää muita keinoja kuten työyhteisösovittelua, järjestää työ uudelleen, antaa huomautus tai varoitus, purkaa työsuhde (vaatii erityisen painavan syyn) tai vakavammassa tapauksessa tehdä viranomaisilmoitus. Jos selvitysvaiheessa on selvinnyt, että kiusaamista tai häirintää ei ole tapahtunut, asian käsittely loppuu siihen. Ongelmasta ja ratkaisusta kannattaa kertoa muulle työyhteisölle, sillä asian piilottaminen voi aiheuttaa hämmennystä ja uhkakuvia sekä vaikuttaa kielteisesti työpaikan ilmapiiriin. Tapauksesta voidaan kertoa esimerkiksi se, että siitä saatuun ilmoitukseen on reagoitu ja tarvittaviin toimenpiteisiin on tartuttu asian ratkaisemiseksi. (Kess & Ahlroth 2012, 127-132.)

4 TUTKIMUS SURE RY

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää seksuaalisen häirinnän yleisyyttä palvelualoilla työskentelevien esimiesten ja työntekijöiden työpaikoilla, työpaikkojen toimintamalleja sen ehkäisemiseksi sekä tapahtuneiden tilanteiden käsittelyä. Seksuaalinen häirintä aiheuttaa monia negatiivisia seurauksia niin yksilölle kuin yritykselle, minkä vuoksi sen ehkäiseminen on tärkeää. Seksuaalista häirintää voi tapahtua niin asiakkaiden kuin kollegoiden ja esimiestenkin taholta. Taustatietokysymyksiä oli yksi; toimitko tällä hetkellä esimiestehtävissä? Taustatiedoissa ei kysytty vastaajan ikää tai sukupuolta, sillä tutkimuksessa haluttiin keskittyä henkilöiden kokemuksiin sekä kartoittaa vastaajien näkemyksiä häirinnän ehkäisemisestä. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää ilmiön yleisyyttä sekä palvelualoilla työskentelevien suhtautumista seksuaaliseen häirintään työpaikalla sekä heidän työpaikoillaan käytettäviä toimintamalleja häirinnän ehkäisemiseksi seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Oletko itse kokenut tai nähnyt seksuaalista häirintää työpaikalla ja jos olet, miten se ilmeni?
- Miten itse toimit / toimit esimiehenä havaittuasi seksuaalista häirintää työpaikalla?
- Miten työpaikallasi toimitaan häirinnän ehkäisemiseksi?
- Miten työpaikallasi käsitellään tapahtuneet tilanteet?

4.2 Määrällinen tutkimus

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään yleistämään ilmiötä ja se perustuu jo olemassa oleville teorioille. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään useimmin kyselyä. Määrällisellä tutkimuksella kartoitetaan olemassa oleva tilanne. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein ja siihen tarvitaan suuri ja edustava otos. Tyypillisiä määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi lomakekyselyt, internet-kyselyt, puhelinhaastattelut ja systemaattinen havainnointi. Määrällisessä tutkimuksessa kysymykset voivat olla strukturoituja, eli valmiita vastausvaihtoehtoja, sekä avoimia kysymyksiä. Kvantitatiivista tutkimusta voi tehdä

myös valmiista tilastoista ja tietokannoista, jolloin täytyy ottaa huomioon näiden tietojen käytön mahdollinen luvanvaraisuus. (Heikkilä 2014, Kananen 2015, 73-74.)

4.3 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi sen sopivuuden takia, sillä kyselylomakkeella voidaan selvittää myös arkaluontoisia asioita, sillä vastaaja pysyy tunnistamattomana. Sähköinen kyselylomake on myös helppo lähettää oikealle kohderyhmälle, sillä palvelualueiden ammattilaisilla oletetaan olevan sähköposti ja internet käytettävissään. Tutkimuksessa oli mukana kaksi valmiista vastausvaihtoehtoa ja neljä avointa kysymystä. Kysely haluttiin pitää lyhyenä, jotta vastaaminen olisi helppoa mutta kuitenkin niin, että kaikki oleellinen kysyttäisiin.

Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kysymykset ja vastaa kirjallisesti. Jokaiselle vastaajalle kysymykset ovat samanlaisia ja vastaaja pysyy aina tuntemattomana. Kyselyä voidaan käyttää myös tilanteessa, jossa tutkittavat ovat hajallaan (Kananen 2015, 202.) Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia. Monivalintakysymys tarkoittaa vakioitua kysymystä, jolla pyritään vertailukelpoisiin vastauksiin. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan vastaajilta mahdollisimman vähän rajattuja ja spontaaneja mielipiteitä. (Vilkkä 2015, 94-109.)

4.4 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

SURE eli Suomen Restonomit ry on perustettu vuonna 2000 ja se on yksi Akavan Erityisalat ry:n jäsenyhdistyksistä. SURE ry valvoo ja edistää restonomien ja restonomiksi opiskelevien palkkauksellisia, oikeudellisia, ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja. Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestöön Akavaan kuuluu 37 jäsenliittoa, joista Akavan erityisalat ry on yksi. (Suomen Restonomit ry, 2018.)

Tutkimuksen toteutuksesta sovittiin sähköpostitse SURE ry:n kanssa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena sähköisellä Google Forms -kyselylomakkeella (kts. Liite 1.) SURE ry:n jäsenistölle heinäkuun 2017 aikana. SURE ry:n sähköpostilistalla on noin 1200 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 88 henkilöä. Saatekirjeessä

kerrottiin, miten seksuaalinen häirintä määritellään laissa, opinnäytetyön tausta ja tarkoitus sekä opinnäytetyön tekijän yhteystiedot.

Kohdetyhmänä oli palvelualoilla esimiehenä ja työntekijätasolla työskentelevät henkilöt, koska työssä haettiin myös esimiesnäkökulmaa seksuaaliseen häirintään. Kyselyssä ei rajattu vastauksia sukupuolen mukaan, sillä kuka tahansa voi olla häiritty tai häiritsijä sukupuoleen katsomatta. Lisäksi työpaikkojen toimintatavat häirintään puuttumiseen ja ehkäisemiseen eivät riipu tapaukseen liittyvien henkilöiden sukupuolesta. Kyselyssä huomioitiin kaikki työpaikalla tapahtuva häirintä, ei vain työkaverin tai asiakkaiden taholta tuleva häirintä. Kyselyssä oli kaksi monivalintakysymystä, jossa kysyttiin työskenteleekö vastaaja vastaushetkellä esimiehenä ja onko hän kokenut tai nähnyt seksuaalista häirintää työpaikalla. Loput neljä kysymystä olivat avoimia (Liite 1.).

5 TUTKIMUSTULOKSET

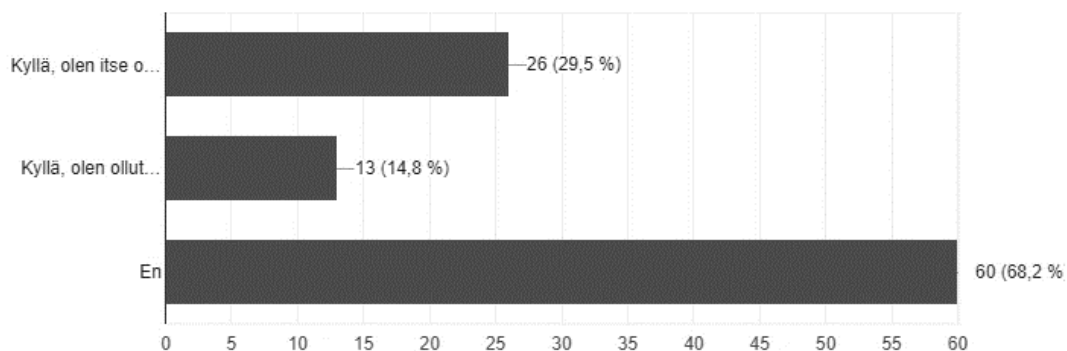
5.1 Johtotehtävissä työskentelevien osuus tutkimustuloksissa

Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä, toimiiko vastaaja vastaushetkellä esimies- tai johtotehtävissä. Kysymys oli mukana siksi, että kyselyä lähetettäessä oli tiedossa, että SURE ry:llä on paljon myös opiskelijajäseniä. Kysymys osoitti, että 65 vastaajaa (noin 74%) eivät työskennelleet esimiestehtävissä vastaushetkellä.

Esimies- tai johtotehtävissä työskenteleviä oli 23 vastaajista. Tutkimuksen tarkoituksena oli lähestyä aihetta esimiesnäkökulmasta, minkä takia kysymys otettiin mukaan. Kysymyksen avulla pystyttiin tarkastelemaan esimiesasemassa työskentelevien vastauksia. Esimiesnäkökulman lisäksi myös työntekijöiden vastaukset otettiin huomioon, sillä seksuaalista häirintää voi tapahtua kaikilla organisaation tasoilla ja työyhteisön jäsenistä voi kuka tahansa joutua häirityksi tai olla häiritty. Työntekijöiden kokemukset häirinnästä ovat myös tärkeitä, sillä heidän tietämys esimerkiksi työpaikan toimintatavoista häirinnän ehkäisemiseksi on arvokasta tietoa tutkimuksen kannalta.

5.2 Seksuaalisen häirinnän yleisyys ja ilmeneminen vastauksissa

Toinen strukturoitu kysymys (Kuvio 1.) kartoitti yleisesti, kuinka monet vastaajista ovat itse kokeneet häirintää tai olleet läsnä kun häirintää on tapahtunut. Vastausvaihtoehtoja oli kolme; kyllä, olen itse ollut kohteena; kyllä, olen ollut paikalla tapahtuman aikaan; en. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan häirinnän yleisyyttä.



KUVIO 1. Häirintää työssään kokeneiden osuus

Suurin osa, eli 60 vastaajaa ei ollut kokenut häirintää työssään. Häirinnän kohteena oli ollut 26 vastaajaa ja loput 13 vastasi olleensa paikalla tapahtuman aikaan. 23 mukana olleesta esimiehestä kuusi vastasi olleensa itse häirinnän kohteena ja kaksi vastasi olleensa paikalla tapahtuman aikaan. Yksi esimies vastasi kokeneensa molempia. Ei esimiesasemassa olevista 17 vastasi olleensa itse kohteena, 11 olleensa paikalla kun häirintää on tapahtunut ja kahdeksan vastasi kokeneensa molempia.

Ensimmäisen kysymyksen jatkokysymyksessä kysyttiin, miten häirintä ilmeni. Kysymykseen vastasi 28 henkilöä. Yleisin häirinnän ilmenemisen muoto kahdeksalla vastauksella oli sanallinen häirintä. Seitsemässä vastauksessa kerrottiin tapahtuneen sekä sanallista että fyysistä häirintää. Muuta ahdistelua kertoi kokeneensa kaksi vastaajaa ja pelkkää fyysistä häirintää kaksi vastaajaa. Sanallista häirintää kokeneet kertoivat sen ilmenneen useimmiten asiakkaiden toimesta tapahtuvana loukkaavana ulkonäköön kohdistuvana kommentointina ja sopimattomana vihjailuna, törkeinä puheina ja jopa huoritteluna. Fyysistä häirintää ilmeni epäasiallisena kosketteluna, lähentelynä ja läimäyttelynä. Fyysistä häirintää tapahtui sekä asiakkaiden että työtovereiden taholta.

Kaikki häirintää kohdanneet tai kokeneet esimiehet kertoivat sen ilmenneen sekä sanallisena että fyysisenä häirintänä. Häiritsijöinä ovat olleet vastaajien kertoman mukaan sekä kollegat että asiakkaat. Sanallinen häirintä on ilmennyt seksuaalissävyytteisenä keskusteluna, vihjailuna ja ehdotteluna, ulkonäön kommentointina sekä suoranaisena häpäisemisenä. Fyysinen häirintä on ilmennyt epäasiallisena ja tarpeettomana kosketteluna esimerkiksi henkilön ohi kulkiessa.

5.3 Miten vastaajat toimivat tai toimisivat ollessaan esimiesasemassa

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten tutkimukseen osallistuneet toimisivat tilanteessa, jossa havaitsee seksuaalista häirintää työpaikalla. Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista (51/88) puuttuisi asiaan ottamalla asian puheeksi ja keskustelemalla asianosaisten kanssa tapahtuneesta tilanteesta. Keskustelulla pyritään saamaan tilanteeseen selvyyttä sekä ennaltaehkäisemään tulevaisuudessa vastaavia tapauksia. Asian selvittämisen jälkeen moni vastaajista tekisi jatkotoimenpiteitä tilanteen vaatimalla tavalla, kuten antaisi varoituksen tai veisi asian ylemmälle taholle. Työyhteisöä myös tiedotettaisiin tapahtuneesta ja ohjeistettaisiin vastaavien tilanteiden varalle. Jos häiritsijä olisi asiakas,

häntä puhuteltaiisiin ja/tai pyydetäisiin poistumaan. Huomautuksen tai varoituksen on heti valmis antamaan neljä vastaajaa ja yksi kertoi myös irtisanomisen olevan vaihtoehto erityisen vakavan rikkeen ollessa kyseessä. Vain yhdessä vastauksessa kerrottiin, että asiasta on tehty rikosilmoitus. 13 vastaajaa kertoi, että he puuttuisivat tilanteeseen välittömästi sen havaittuaan ja ilmoittaisivat häiritsevälle osapuolelle, ettei hänen käytöksensä ole hyväksyttävää. Neljä vastasi noudattavansa työpaikalla olevia valmiita ohjeistuksia tilanteen selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Ulkopuoliseen apuun, kuten järjestyksenvallvojiin ja työterveyshuoltoon, turvautuisi kaksi vastajaa. Yleinen linja vastauksissa oli, että asiaan puututtaiisiin tavalla tai toisella, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus tehdä töitä rauhassa häirinnältä ja saada tukea jos on joutunut häirinnän kohteeksi. Suurin osa vastaajista suhtautui häirintään puuttumiseen vakavasti ja olisi valmis puuttumaan siihen. Kaikki tutkimukseen osallistuneet esimiesasemassa työskentelevät kertoivat puuttuvansa häirintään välittömästi puhuttamalla kaikkia osapuolia.

5.4 Millaisia toimia vastaajien työpaikoilla on häirinnän ehkäisemiseksi

Kysymyksen tarkoitus oli selvittää, miten vastaajien työpaikoilla toimitaan häirinnän ehkäisemiseksi. Kysymys oli pakollinen ja siihen vastasi 88 henkilöä. Noin neljäsosa, 25 vastaajaa, ei tiennyt sen hetkisen työpaikkansa käytännöistä häirinnän ehkäisemiseksi. Kymmenen vastasi, ettei heidän työpaikoillaan toimita erityisesti mitenkään häirinnän ehkäisemiseksi. Noin joka seitsemännen (13) vastaajan työpaikalla häirintää pyritään ehkäisemään keskustelemalla ja pyrkimällä mahdollisimman avoimeen ilmapiiriin työpaikalla. Esimiehellä ja työntekijöillä tulisi olla hyvät välit, jotta työntekijät voivat mennä puhumaan heille ja häirintään voitaiisiin puuttua ajoissa. Joillain työpaikoilla on käytössä kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa. Niiden avulla pyritään avoimeen ilmapiiriin ja tasa-arvon edistämiseen ja ylläpitämiseen. Avoimen keskustelun kautta käydään läpi myös työpaikan yhteisiä pelisääntöjä ja pyritään pitämään kynnyksellä juttulemaan esimiehen kanssa mahdollisimman matalana. Yhdeksän vastaajan työpaikalla on laadittu ohjeistus häirintätilanteisiin tai seksuaalisen häirinnän ehkäisemisen mainintaan työpaikan ohjeistuksissa.

Muita vastauksissa ilmenneitä keinoja häirinnän ehkäisemiseksi oli työn suunnittelu siten, ettei häirintää pääsisi tapahtumaan esimerkiksi varmistamalla, ettei työvuoroissa olla

yksin. Seksuaalista häirintää pyritään ehkäisemään lisäksi ulkopuoliseen apuun turvautumalla, ilmoittamalla tapauksista eteenpäin sekä perehdyttämällä uudet työntekijät asianmukaisesti työpaikan sääntöihin ja toimintatapoihin. Kolme vastajaa kertoi työpaikoillaan olevan tiukka nollatoleranssi kaikkeen häirintään ja kiusaamiseen ja neljässä työpaikassa häirintää puututaan aina välittömästi. Esimiesasemassa työskentelevät vastaajat tiesivät työpaikan käytännöt ja toimintatavat häirinnän ehkäisemiseksi. Niitä oli esimerkiksi työntekijäohje ja muut ohjeistukset sekä avoin ilmapiiri ja keskustelu.

5.5 Miten vastaajien työpaikoilla käsitellään tapahtuneet tilanteet

Kyselyn viimeinen kysymys koski jo tapahtuneiden häirintätilanteiden käsittelemistä eli miten työntekijät, esimies tai yrityksen johto käsittelee tapahtumat. Kysymys oli pakollinen ja vastauksia tuli 88. Useimpien (23) vastaajan työpaikalla käsiteltävien tapahtumien keskustelemalla. Työpaikoilla pidetään palavereita työntekijöiden ja esimiesten kesken, joissa keskustellaan avoimesti sekä käydään tilanteet läpi. Keskusteluissa pyritään kuulemaan kaikkia osapuolia mahdollisuuksien mukaan ja tekemään jatkotoimia tilanteen vaatimalla tavalla, esimerkiksi ottamalla yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Joissain työpaikoissa tilanteet käydään läpi työntekijöiden kesken kahvihuoneessa ja jopa vitsaillaan tapahtumista, sillä se koetaan helpommaksi tavaksi käsitellä asiaa. Yksi vastaaja kertoi myös varoituksen ja erottamisen olevan vaihtoehto, jos häiritsijää ei muuten saada kuriin.

20 henkilöä ilmoitti, että heidän työpaikoilla häirintätapauksia ei ole vastaushetkeen mennessä tullut vastaan, tai ne eivät ole tulleet muiden työyhteisön jäsenten tai esimiesten tietoon, joten tilanteiden käsittelystä ei ole tietoa. 12 vastaajaa myönsi suoraan tietämättömyytensä työpaikan käytännöistä. Neljällä työpaikalla on valmiiksi laadittu ohjeistus, jonka mukaan tapaukset käsitellään. Kolmella työpaikalla ohjeistetaan kirjaamaan tapahtumat ylös, jotta häirintä saataisiin selvitettyä mahdollisimman hyvin, sillä ilman todistusaineistoa tekijä on vaikea saada vastuuseen. Kirjallisten ilmoitusten lisäksi asiat käydään läpi esimiehen kanssa ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutettu otetaan mukaan avuksi. Neljä vastaajaa kertoi, että tilanteet käsitellään aina tapauskohtaisesti tilanteen vaatimalla tavalla. Häirintätilanteet otetaan vakavasti ja näihin pyritään puuttumaan nopeasti.

Viisi vastaajaa kertoi, ettei häirintään puututa mitenkään heidän työpaikoillaan, joissa seksuaalista häirintää on tapahtunut. Yksi vastaajista arveli seksuaalisen häirinnän olevan etenkin palvelualoilla hiljaisesti hyväksyttyä ja sen ajatellaan kuuluvan työn luonteeseen. Eräs vastaaja kertoi, että tapahtumista vaietaan, jolloin ne eivät nouse keskusteluun eikä esimerkiksi esimies voi tällöin puuttua seksuaaliseen häirintään. Kahdella työpaikalla työntekijät hoitavat tilanteet keskenään. Työntekijät tukevat toisiaan jos häirintää on tapahtunut ja pyrkivät järjestämään esimerkiksi asiakaspalvelutilanteet niin, ettei häirintä jatkuisi tapahtumahetkellä. Yksi vastaajista arveli häirintätapausten menevän henkilöstöhallinnon käsittelyyn. Kymmenellä esimiesasemassa työskentelevällä ei ollut kokemusta häirintätilanteiden käsittelystä. Loput kertoivat tapaukset selvitetävän tilannekohtaisesti asiasta keskustelemalla kaikkien osapuolten kesken. Joissain tapauksissa apuna käytetään työsuojeluvaltuutetun apua ja toimitaan työpaikan ohjeistuksien mukaan.

5.6 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä tietoutta seksuaalisesta häirinnästä ja kartoittaa keinoja häirinnän ehkäisemiseen esimiehen näkökulmasta. Tutkimusongelma oli se, että seksuaalista häirintää tapahtuu palvelualoilla ja siihen on hankala puuttua. Seksuaalisella häirinnällä on monia negatiivisia vaikutuksia niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Tutkimuskysymysten avulla pyrittiin kartoittamaan Suomen Restonomit ry:n jäsenten kokemaa seksuaalista häirintää ja heidän työpaikkojensa toimintamalleja häirinnän ehkäisemiseksi. Tutkimuskysymyksiä olivat (kts. Liite 1): Oletko itse kokenut tai nähnyt seksuaalista häirintää työpaikalla ja jos olet, miten se ilmeni? Miten itse toimit / toimit esimiehenä havaittuasi seksuaalista häirintää työpaikalla? Miten työpaikallasi toimitaan häirinnän ehkäisemiseksi? Miten työpaikallasi käsitellään tapahtuneet tilanteet? Varsinaisten tutkimuskysymysten lisäksi lomakkeessa oli yksi taustatieto kysymys, josta selvisi esimiesasemassa työskentelevien osuus.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että suurimmassa osassa vastaajien työpaikoista seksuaalista häirintää ei ole tapahtunut vastaushetkeen mennessä. Ne, joiden työpaikoilla seksuaalista häirintää oli tapahtunut, suhtautuivat siihen vakavasti ja tiedostivat nopean puuttumisen olevan avainasemassa häirinnän ehkäisemiseksi. Mitä aiemmin häirintään puututaan, sitä helpompaa on myös sen ehkäiseminen jatkossa. Häirinnän kohteeksi joutuneen olisi tärkeää ilmoittaa asiasta esimiehelle, jotta asia saadaan käsittelyyn. Asiasta kertominen voi

kuitenkin olla vaikeaa häpeän tunteiden vuoksi ja helpommaksi voidaan kokea tapahtumasta puhumattomuus tai jopa vitsailu, mikä pidetäänkin tavallisena etenkin palvelu-aloilla. Myös tilanteiden tulkinnanvaraisuus ja ihmisten subjektiivisten kokemusten vaihtelevuus voi vaikeuttaa häirinnän tunnistamista ja esiin nostamista. Aikaisempien tutkimusten, kuten Tasa-arvobarometrin (2012) ja Elinkeinoelämän keskusliiton raportin (2018) mukaan seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikoilla paljonkin, mutta siitä ei usein ilmoiteta eteenpäin esimerkiksi esimiehille. Haluttomuus puhua epämiellyttävistä kokemuksista on ymmärrettävää, sillä seksuaalisen häirinnän kokemukset ovat arkaluontoisia ja henkilökohtaisia. Työnantajien tulisi siis panostaa avoimeen keskustelukulttuuriin työpaikalla, jotta häirintätilanteet voitaisiin käsitellä asiallisesti ja sitä kautta pyrkiä ehkäisemään sitä tulevaisuudessa.

Vastuu seksuaaliseen häirintään puuttumisessa on viime kädessä työnantajalla, mutta jos häiritty ei itse ilmaise vastapuolen käytöksen olevan ei-toivottua, vastuu siirtyy silloin häiritylle. Toimintavelvollisuus koskee ilmoituksen vastaanottanutta tahoa. Seksuaalista häirintää voi olla sekä fyysinen että sanallinen toiminta, joka loukkaa vastapuolen henkilökohtaista koskemattomuutta ja mikä koetaan epämiellyttäväksi ja ei-toivotuksi. Tutkimukseen vastanneiden kesken yleisin häirintämuoto oli sanallinen häirintä, mikä ilmeni muun muassa liiallisena ulkonäön kommentointina ja jopa huoritteluna. Häiritsijöiden joukossa oli asiakkaita, esimiehiä ja työtovereita. Aikaisempien tutkimusten mukaan sanallinen ja fyysinen häirintä ovat yleisimmät häirinnän muodot. Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2018 tekemän tutkimuksen mukaan häiritsijä on useimmiten asiakas, jolloin häirintää voi olla vaikeampi ehkäistä työnjohdollisesta näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa ei eritelty häiritsijän asemaa, mutta avoimissa vastauksissa ilmeni, että myös asiakkaiden taholta tapahtuu häirintää.

Tilanteessa, jossa henkilöt havaitsisivat seksuaalista häirintää, moni kertoi, että puuttuisi itse siihen välittömästi. Häirinnän loppumisen kannalta varhainen puuttuminen on avainasemassa. Tilanteisiin mentäisiin ensin keskustelemalla kaikkien osapuolten kanssa ja sitten pyrittäisiin lopettamaan häiritsevän osapuolen käytös. Häirintään johtaneet syyt on myös tärkeä selvittää ja keskustella eri osapuolten kokemuksista jotta väärinkäsityksiltä vältyttäisiin. Tutkimustulosten mukaan vastaajat suhtautuvat häirintään vakavasti ja olisivat tilanteen sattuessa valmiita selvittämään asiaa ja toimimaan niin, että kaikilla olisi rauha tehdä töitä.

Tutkimustulosten mukaan vastaajien työpaikoilla on erilaisia tapoja häirinnän ehkäisemiseksi. Valitettavan moni kyselyyn vastaajista ei tiennyt työpaikkansa käytännöistä tai ohjeistuksista lainkaan tai kertoi ettei työpaikalla tehdä mitään asian eteen. Ne, joiden työpaikoilla häirintää pyritään ehkäisemään, tehdään se avoimella keskustelukulttuurilla sekä pyritään pitämään esimiehen ja alaisten suhteet hyvinä. Muita ennaltaehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi työpaikan yhteiset ohjeet ja toimintamallit, joista ilmenee selkeästi mitä tulee tehdä mikäli kokee seksuaalista häirintää. Työpaikan ohjeistuksissa tulisi myös selvittää, mikä kaikki voidaan laskea seksuaaliseksi häirinnäksi ja miten sen voi tunnistaa. Monilla työpaikoilla olisi siis parannettavaa työntekijöiden informoimisessa käytössä olevista toimintamalleista.

Jos seksuaalista häirintää on jo päässyt tapahtumaan, asian selvittäminen perin pohjin on kaikkien osapuolten kannalta tärkeää ja tämä kävi ilmi myös tutkimuksen tuloksista: asiaan puututaan niiden vaatimalla vakavuudella ja pyritään pitämään työympäristö häirinnästä vapaana. Virheellisten häirintäepäilyjen oikaiseminen ja epäillyn maineen puhdistaminen on myös tärkeää, jotta häntä ei leimattaisi ja sen vuoksi alettaisi esimerkiksi syrjiä työyhteisössä. Häirinnästä ilmoituksen saanut työnantaja on toimintavelvollinen epäkohdan selvittämiseksi. Ensimmäinen ja tutkimuksessa ilmennyt yleisin keino asian selvittämiseksi on keskustella tilanne läpi molempien osapuolten kanssa erikseen ja yhdessä. Keskustelemalla voidaan selvittää toiminnan motiivi ja tahallisuus tai tahattomuus. Usein keskustelu auttaa, sillä häiritsijä ei välttämättä itse tiedosta häiritsevänsä. Muita työnjohdollisia keinoja ovat varoitus ja muihin tehtäviin siirtäminen. Vakavassa tapauksessa häiritsijä voidaan erottaa. Joillakin tutkimuksessa mukana olleista työpaikoista noudatetaan työpaikan laatimaa kirjallista ohjeistusta häirinnän selvittämiseksi.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää seksuaalista häirintää palvelualoilla ja lisätä tietoutta siitä. Tavoitteena oli löytää ratkaisuja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikalla esimiehen toimesta ja työnjohdollisesta näkökulmasta. Tutkimuksella haluttiin selvittää häirinnän yleisyyttä ja ilmenemismuotoja sekä työpaikkojen toimintatapoja häirinnän ehkäisemiseksi sekä tapahtumien käsittelyssä. Tutkimustuloksista selvisi, että häirintää tapahtuu palvelualoilla ja jotkut pitävät sitä normaalimpana kuin muilla aloilla. Tutkimuksen mukaan häirintään ollaan valmiita puuttumaan ja siihen suhtaudutaan pääosin vakavasti.

Tutkimuksessa onnistuttiin keräämään tietoa palvelualla toimivilta esimiehiltä ja työntekijöiltä heidän kokemuksistaan ja heidän työpaikkojensa toimintatavoista. Tutkimuskysymykset onnistuttiin asettamaan siten, että ongelmaan saataisiin vastauksia. Kyselyssä ainoa taustatietokysymys koski esimies- tai johtotehtävissä työskentelyä. Kyselyssä ei kysytty vastaajien ikää tai sukupuolta, sillä tutkimuksessa haluttiin kerätä erilaisia kokemuksia ja toimintatapoja. Seksuaalinen häirintä ei katso ikää eikä sukupuolta, sillä kuka tahansa voi olla häiritsijä tai häiritty. Aikaisemmin tehdyt tutkimukset, kuten Elinkeinoelämän keskusliiton teettämä kysely (2018) sekä tasa-arvobarometri (2012), ovat ottaneet vastaajien iän ja sukupuolen huomioon. Yhteistyökumppanin, Suomen Restonomit Ry:n, valinta oli hyvä, sillä sitä kautta pystyttiin tavoittamaan palvelualan ammattilaisia ympäri Suomen. Yhteistyö sujui sähköpostin välityksellä kohtuullisesti. Esimiesnäkökulma jäi tutkimustuloksissa vähälle, sillä vain 23 vastaajaa 88:sta työskenteli vastaushetkellä esimies- tai johtotehtävissä. Esimiesten vastauksia pystyttiin silti tarkastelemaan yksittäin, vaikka niitä olikin harmittavan vähän. Työntekijöiden vastaukset olivat tärkeitä myös, sillä niistä selvisi kuinka hyvin tavalliset työntekijät ovat perillä yrityksen asioista. Myös vastausprosentti jäi pieneksi, sillä vain noin 7% kyselyn vastaanottaneista täytti lomakkeen. Tutkimusta ei siis voi pitää kovin luotettavana, mutta sen avulla saatiin monia yksilöllisiä kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä. Toisaalta suhteellisen pieni vastausmäärä helpotti vastausten käsittelemistä ja yhden henkilön vastaukselle sai enemmän huomiota. Kyselyn linkki lähetettiin sähköpostilla SURE ry:n jäsenille kerran. Muistutusviestillä vastausmäärää olisi voinut nostaa, mutta luultavasti siltikin vastausprosentti olisi jäänyt pieneksi. Kyselyn olisi voinut käydä myös viemässä esimerkiksi suoraan eri yrityksiin, jolloin vastauksia olisi ollut enemmän. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää, kun

etsitään yksittäisiä kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä sekä joidenkin yritysten tavoista käsitellä seksuaalista häirintää työyhteisössä. Opinnäytetyön jatkotutkimuksessa voisi pureutua tarkemmin erilaisten organisaatioiden toimintamalleihin ja -ohjeisiin seksuaalisen häirinnän tapauksissa ja onko niillä vaikutusta työpaikalla tapahtuvaan häirintään. Aihetta voisi tutkia myös organisaatiokulttuurien näkökulmasta ja kuinka seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan eri työpaikoilla.

Seksuaalinen häirintä on ollut paljon esillä syksyn 2017 ja kevään 2018 aikana. Opinnäytetyön työstäminen aloitettiin alkuvuodesta 2017, jolloin aiheen nousemisesta laajaan julkiseen keskusteluun ei vielä ollut tietoa. Seksuaalisesta häirinnästä on ollut paljon keskustelua maailmanlaajuisesti ja myös Suomessa siitä ollaan keskusteltu mediassa paljon. Aihe on vakava mutta tärkeä ja keskustelu on varmasti saanut monet ihmiset tiedostamaan ongelman ja ajattelemaan omaa käytöstään. Keskustelua jatkamalla seksuaalinen häirintä voidaan saada loppumaan kaikilla aloilla ja elämän osa-alueilla.

LÄHTEET

Barreiro, S. 2017. Preventing Sexual Harassment in the Workplace. Nolo. Luettu 15.07.2017. <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/preventing-sexual-harassment-workplace-29851.html>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2018. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Tutkimusraportti. Helsinki: Taloustutkimus.

Hanhinen, H. 2017. Me too -kampanja täytti somen – Seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. Julkaistu 17.10.2017. Luettu 6.3.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-9886385>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu - häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.

Kess, K & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla - työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.

Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: KDG Research & Publications Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Milano, A. 2017. Twitter. 15.10.2017. Luettu 6.3.2018. https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976

Minnesota Advocates for Human Rights. 2003. Stop violence against women. Sexual harassment. University of Minnesota. Human Rights Library. Luettu 15.07.2017. <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/5prevention.htm>

Muinsonen, T. 2005. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto.

Nolo. 2017. How to handle discrimination and harassment complaints. Luettu 15.07.2017. <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/guidelines-handling-discrimination-harassment-complaints-29490.html>

Paaja, S & Pulksten, S. 2013. Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen hotelli- ja ravintolalalla. Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Palvelualojen ammattiliitto. 2015. ”Monesti kaupan päälle pyydetään suukkoa” – seksuaalinen häirintä on yleistä palvelualoilla. Luettu 16.2.2017. <https://www.pam.fi/uutiset/tiedote/2015/06/monesti-kaupan-paalle-pyydetaan-suukkoa-seksuaalinen-hairinta-on-yleista-palvelualoilla.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2014. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. Luettu 17.4.2017. <https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2015. Pohjoismaiden ammattiliitot: Seksuaalinen häirintä on kitkettävä palvelualoilta. Viitattu 9.5.2017. <https://www.pam.fi/uutiset/tiedote/2015/06/pohjoismaiden-ammattiliitot-seksuaalinen-hairinta-on-kitkettava-palvelualoilta.html>

Parvikko, O. 2016. Seksuaalinen häirintä ja työsuojelu. Suomen työterveyslääkäriyhdistys r.y .Luettu 10.1.2017. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00187

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppi, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet. Väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.

Right to choose. 2017. Seksuaalinen häirintä. Luettu 10.1.2017. <http://right-tochoose.fi/seksuaalinen-hairinta/>

Rikoslaki. 19.2.1889/39.

Sisäministeriö. 2014. Sisäministeriössä käynnistyy hanke seksuaalisen väkivallan vähentämiseksi. Viitattu 22.5.2017. http://intermin.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sisaministeriossa-kaynnistyy-hanke-seksuaalisen-vakivallan-vahentamiseksi?inheritRedirect=false

Suomen Restonomit ry. <http://www.restonomit.fi/>

Tasa-arvobarometri. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 22.5.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/69944>

Tasa-arvovaltuutettu. 2017. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Luettu 16.2.2017. <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738

Vagianos, A. 2017. The ‘Me Too’ Campaign Was Created By A Black Woman 10 Years Ago. 17.10.2017. Luettu 6.3.2018. <https://www.huffingtonpost.com/entry/the->

[me-too-campaign-was-created-by-a-black-woman-10-years-ago_us_59e61a7fe4b02a215b336fee](https://www.nytimes.com/2017/09/08/us/me-too-campaign-was-created-by-a-black-woman-10-years-ago-us_59e61a7fe4b02a215b336fee)

Vartia, M., Gröndahl, M., Joki, M., Lahtinen, M. & Soini, S. 2012. Haastavat tilanteet esimiestyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje ja kyselylomake

Seksuaalinen häirintä palvelualoilla

"Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri." (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609)

Kysely on osa Tampereen ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan koulutushjelman opinnäytetyötä ja se toteutetaan yhteistyössä Suomen Restonomien, Sure Ry:n kanssa. Tavoitteena on lisätä tietoa seksuaalisesta häirinnästä ja tavoista ehkäistä sitä työyhteisöissä. Tämän kyselyn tarkoituksena on saada tietoa palvelualojen esimiehiltä seksuaalisesta häirinnästä. Pääpaino työssäni on esimiesten suhtautumisessa sekä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisevissä toimissa. Voit ottaa halutessasi minuun yhteyttä opinnäytetyöhöni liittyvissä kysymyksissä sähköpostitse sini.ruuskanen@biz.tamk.fi.

Toivoisin, että vastaat kysymyksiin ajatuksella ja rehellisesti. Kiitos ajastasi ja avustasi opinnäytetyöhöni!

*Pakollinen

Toimitko tällä hetkellä esimies- tai johtotehtävissä? *

- Kyllä
- Ei

Oletko itse kokenut tai nähnyt seksuaalista häirintää työpaikalla? *

- Kyllä, olen itse ollut kohteena
- Kyllä, olen ollut paikalla tapahtuman aikaan
- En

Jos vastasit kyllä, kerro miten häirintä ilmeni

Oma vastauksesi

Miten itse toimit / toimisit esimiehenä havaittuasi seksuaalista häirintää työpaikalla? *

Oma vastauksesi

Miten työpaikallasi toimitaan häirinnän ehkäisemiseksi? *

Oma vastauksesi

Miten työpaikallasi käsitellään tapahtuneet tilanteet? *

Oma vastauksesi

LATAA

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

