

# **Seksuaalinen häirintä kahvila- ja ravintola-alalla: Häirinnän kohteeksi joutuneiden kertomuksia**

Mervi Mäntynen

Opinnäytetyö

Marraskuu 2018

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

Restonomi (YAMK), Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Mäntynen, Mervi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Marraskuu 2018
	Sivumäärä 64	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Seksuaalinen häirintä kahvila- ja ravintola-alalla: Häirinnän kohteeksi joutuneiden kertomuksia.		
Tutkinto-ohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Sini Seppelin		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän Ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä selvitettiin kahvila- ja ravintola-alalla esiintyvää seksuaalista häirintää, ahdistelua ja asiointia kohtelua. Työn tavoitteena oli saada tietoa siitä, millaista häirintää alalla esiintyy sekä millaisia käytänteitä ongelmien ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja ratkaisemiseen on alalla kehitetty. Työn taustalla oli alalla vallitsevaan ongelmaan puuttuminen ja ongelman esiin nostaminen.</p> <p>Opinnäytetyö sisältää tietoa häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työyhteisöissä kahvila- ja ravintola-alalla. Tutkimuksessa selvitettiin laadullisin tutkimusmenetelmin, miten seksuaalinen häirintä saadaan alalta vähenemään. Aineistona toimivat yksilohaastattelut sekä seksuaalista häirintää kokeneiden työntekijöiden opinnäytetyön tekijälle kirjoittamat kertomukset, jotka kerättiin Palvelualojen ammattiliiton PAM:n sähköpostilistan ja kahden Facebook-ryhmän kautta.</p> <p>Tutkimus osoitti, että seksuaalinen häirintä on laajasti tiedostettu ongelma. Häirintä voidaan jakaa fyysiseen, sanalliseen, eleisiin perustuvaan, kirjalliseen/graafiseen ja muuhun emotionaaliseen häirintään. Esimiesten rooli häirintätilanteissa korostuu, ja asiaan on puuttuttava suoraviivaisesti ja ennalta määritellysti. Syyt häirintään on tiedostettava ja selvitettävä huolellisesti. Tämän tutkimuksen mukaan kiusaajista suurin osa on miehiä. Yleensä kiusaaja on asiakas, kollega tai esimies. Tutkimuksessa havaittiin myös palvelualoilla vallitsevan organisaatioiden selkeiden linjojen ja ohjeiden puutteen lisäävän syrjintää puolin ja toisin. Tutkimuksessa saatujen tulosten avulla voidaan kehittää alan yhteiset ohjeet jokaiselle työpaikalle. Tutkimus osoitti, että pienillä yrityksillä tähän ei ole resursseja. Suositeltavia toimenpiteitä ovat alan isojen ammattiliittojen luomat yhteiset ohjeet, joiden avulla mahdollisuus ehkäistä häirintätapauksia kasvaa.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Seksuaalinen häirintä, ahdistelu, asiointi kohtelu, kahvila- ja ravintola-ala		
Muut tiedot		

Author(s) Mäntynen, Mervi	Type of publication Master's thesis	Date November 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 64	Permission for web publication: X
Title of publication <b>Sexual harassment in the cafeteria and restaurant business:</b> Sexual harassment reports.		
Degree programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Supervisor(s) Seppelin, Sini		
Assigned by JAMK		
<p>Abstract</p> <p>The thesis focused on sexual harassment, harassment and inappropriate treatment in the cafeteria and restaurant field. The aim was to obtain information on what kind of harassment the field was experiencing and what kinds of practices to prevent, detect and solve such problems had been developed. In the background of the work was the desire to intervene with and raise awareness of the problem.</p> <p>The study collected information about harassment and inappropriate treatment in the cafeteria and restaurant business. It used qualitative research methods to determine how to reduce sexual harassment in the field. The data came from individual interviews and from stories sent to the author and written by those who had experienced sexual harassment in their work. The data was collected through the email list held by the tradeunion for the private service sector employees and two Facebook groups.</p> <p>According to the results, sexual harassment was a widely-recognized problem that could be divided in physical, verbal and gesture-based harassment as well as literary/graphic harassment and other emotional harassment. The role of the superiors was widely recognized as well as the fact that the matter needed to be addressed in a straightforward and predictable manner. Moreover, the causes of harassment needed to be recognized and clarified.</p> <p>According to the results, most of the harassers were men. They were usually customers, colleagues or superiors. The study also found that there was a lack of clear policies and guidelines for organizations in the service sector, which was deemed to increase discrimination. The results of the study can be used for developing common guidelines for the field. This would be best achieved if the guidelines were created by the big trade unions in the industry. This would also greatly contribute to the prevention of harassment.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Sexual harassment, improper treatment, the cafeteria and restaurant business		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisöissä kahvila- ja ravintola-alalla .....</b>	<b>4</b>
	2.1 Lainsäädäntö kieltää seksuaalisen häirinnän.....	4
	2.2 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen .....	7
	2.3 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muotoja .....	9
	2.4 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun syitä .....	10
	2.5 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksia.....	13
	2.6 Seksuaalinen häirintä epäasiallisen kohtelun muotona .....	15
<b>3</b>	<b>Tutkimuksen toteutus.....</b>	<b>21</b>
	3.1 Laadullinen tutkimus.....	21
	3.2 Aineiston keruu ja analyysi .....	24
	3.3 Aineiston kuvaus .....	27
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen tulokset .....</b>	<b>32</b>
	4.1 Fyysinen häirintä .....	33
	4.2 Sanallinen häirintä .....	34
	4.3 Eleisiin perustuva häirintä .....	36
	4.4 Kirjallinen/graafinen häirintä myös some ja puhelin .....	37
	4.5 Muu emotionaalinen häirintä.....	38
<b>5</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>49</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>54</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>62</b>
	Liite 1. Pamin sivuilla julkaistu ilmoitus.....	62
	Liite 2. Haastattelun apukysymykset.....	63

**Kuviot**

Kuvio 1. Kuvaus tutkimuksen etenemisestä.....	23
---	----

**Taulukot**

Taulukko 1. Häirinnän seurauksia .....	15
Taulukko 2. Tarinalinjat ja seksuaalisen häirinnän osa-alueet.....	30
Taulukko 3. Kuinka häirintä saadaan kitkettyä? .....	48

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista häirintää alalla esiintyy ja millaisia hyviä käytänteitä ongelmien ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja ratkaisemiseen alalla on kehitetty. Työterveyslaitoksen kyselyn perusteella noin 100 000 ihmistä joutuu häirinnän, uhkailun ja syrjinnän kohteeksi työssään. Työpaikkakiusaaminen koskettaa koko työyhteisöä. Sitä ilmenee kaikilla aloilla ja asiaan on puututtava. (Työpaikkakiusaaminen 2015.) Naisista 38 % on joskus häiritty seksuaalisesti, kun miehistä 9 % on kokenut häirintää. (Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018.) Työyhteisössään seksuaalista häirintää on kokenut 40 000 työntekijää. Parhaillaan seksuaalisen häirinnän kohteena on 10 000 työntekijää. Häirinnän kohteeksi joutuu usein nuori nainen, jota häiritsee miespuolinen työtoveri tai asiakas. Kaksimieliset vitsit, asiattomat huomautukset, fyysinen lähentely tai ehdotukset seksistä koetaan häirinnäksi. (Parvikko 2005, 1; Nieminen 2008, 53.)

Reinbothin (2006, 24) mukaan sukupuolinen häirintä on tasa-arvoa loukkaava syrjinnän muoto. Kaikilla on oikeus itsemääräämiseen ja henkilökohtaiseen vapauteen. On todettu, että kahvila- ja ravintola-alalla seksuaalista häirintää esiintyy muita aloja enemmän. Epätavalliset työsuhteet ja hierarkkinen rakenne alalla altistavat muita aloja enemmän seksuaaliseen häirintään. Palvelutehtävissä häiritsijöinä ovat myös asiakkaat. (Kauppinen & Purola 2001, 19.) McCannin (2005) mukaan tietoisuus seksuaalisen häirinnän olemassaolosta, laajuudesta ja esiintyvyydestä on kasvanut maailmanlaajuisesti. Elinkeinoelämän keskusliiton raportin mukaan häirinnästä keskustellaan yhteiskunnallisesti juuri nyt kovin paljon (Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018).

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Empiirinen aineisto muodostuu seksuaalista häirintää kokeneiden ihmisten haastatteluista ja kertomuksista, joita he kirjoittivat opinnäytetyön tekijälle. Kertomuksia tarkastellaan sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Tutkimuksen edetessä muodostui selkeä tarve etsiä ratkaisuja siihen, miten seksuaalinen häirintä saadaan alalta vähenemään ja kuinka sitä voidaan ennaltaehkäistä. Jokaisella työntekijällä on oikeus työhyvinvointiin ja turvalliseen oloon. Tällöin kaikenlaisen häirinnän kitkeminen työpaikoilta on todella tärkeää.

## 2 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisöissä kahvila- ja ravintola-alalla

Ravitsemistoimiala työllistää Suomessa yli 10 000 yrityksessä yli 52 000 työntekijää. Liikevaihtoa näillä toimialoilla on yhteensä reilu viisi miljardia. Ravitsemistoimialan kaikilla tunnusluvuilla mitattuna suurin yksittäinen alatoimiala on ravintolat ja heti sen jälkeen tulevat kahvila-ravintolat. Kahvila-ravintola-alan toimipaikkoja on Suomessa 3 820 kpl, joissa on henkilöstöä 14 905, ja niiden yhteinen liikevaihto on 1 440 274 000 euroa. (Toimialaraportti 2016, 20.)

Jokainen kahvila-ravintolayritys on osa ympäröivää yhteiskuntaa. Yhteiskunnan taivoin jokainen organisaatio on monimuotoinen, ja sen toimintaa ympärillä oleva toimintaympäristö muokkaa jatkuvasti. Ravitsemistoimialan työmarkkinat ja työelämä ovat jatkuvassa toimintaympäristön rakennemuutoksessa, jota digitalisaatio, kansainvälinen kilpailu, elinkeinorakenteen muutos, väestön ikääntyminen, taloudelliset haasteet sekä lisääntyvä monimuotoisuus vauhdittavat. Tämä vaikuttaa osittain alalla esiintyviin epäkohtiin. Osa kahvila-ravintoloista joutuu jatkuvasti vähentämään työntekijöitään. Uutta työtä syntyy, mutta kaikille organisaatioille ei silti löydy osaavia työntekijöitä, jotka ymmärtäisivät työelämätaitojen, johtajuuden ja työhyvinvoinnikorostuvan häirintätilanteissa kahvila- ja ravintola-alalla. (Työelämän taitekohdat 2015; Monimuotoisuus-työelämän mahdollisuus 2009, 7.)

### 2.1 Lainsäädäntö kieltää seksuaalisen häirinnän

Valtion viranomaiset ja eduskunta mm. työsuojeluun liittyviä lakeja valmistellessaan ottavat huomioon työmarkkinaosapuolten näkemyksiä. Työsuojelun työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ihmisiä arvostava luottamuksellinen ilmapiiri kaikkiin työyhteisöihin. Tavoitteena on puuttua asiallisesti ja rakentavasti työntekijöiden ja työyhteisöjen henkistä hyvinvointia vaikeuttaviin, estäviin epämiellyttäviin ja kielteisiin tilanteisiin työpaikoilla. (Työpaikkakiusaaminen 2009, 3.) Ihmiset ovat yksilöitä ja kokevat eri asiat häiritseviksi. Työyhteisö rakentuu yksilöistä, joiden on yhdessä sovittava työyhteisöön parhaiten sopivat käytännöt häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi. Työyhteisössä toimivat sopimukset ja ohjeet seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseksi ja ehkäisyksi on

rakennettava aina yhdessä. (Vilkkä 2011, 167-168.) Kauppisen ja Purolan (2001, 45) mukaan ”Sukupuolista ahdistelua ja häirintää ei saisi suvaita lainkaan, siihen tulisi puuttua ahdistelijoita suojelematta ja sitä tulisi ennaltaehkäistä.” Näin ollen sukupuolisen koskemattomuuden tulisi olla jokaisen työntekijän perusoikeus. Häirintä on aina subjektiivinen kokemus. Sukupuolisen koskemattomuutensa rajat jokainen määrittelee itse. Käytös on ei-toivottua ja häiritsevää, kun tekijä harkitsee tekonsa ja tietää tekevänsä väärin. Näissä tilanteissa häirityn pitäisi kertoa suoraan asian vastentahtoisuus häiritsijälle. Tästä tulee häirinnän objektiivinen ulottuvuus. (Peltola 2008, 451-452.)

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmisiä tulee kohdella tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat jokaisen perusoikeuksia. Perustuslain mukaan jokaisella on oikeus koskemattomuuteen ja turvallisuuteen sekä vapaa-ajalla että työssä. (Suomen perustuslaki 1999.) Lainsäädännön tarkoituksena on turvata ja taata kaikille syrjimättömyys ja yhdenvertainen kohtelu työelämässä. Asiaa on seurattava, jotta havaitaan eriarvoinen kohtelu ja asiaan voidaan puuttua helpommin. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 9.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edistää ja turvaa yhdenvertaisuuden toteutumisen ja tehostaa syrjinnän oikeussuojaa esimerkiksi työhönottotilanteissa, työolo- ja työehtoasioissa, uralla etenemismahdollisuuksissa, koulutuksessa, sekä yrittämisen edellytyksiin ja elinkeinotoiminnan tukemiseen liittyvissä asioissa. Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikenlainen syrjintä ja häirintä ovat kiellettyä, kuten myös käskyt syrjiä toisia. Yhdenvertaisuuslain mukaan ihmisiä ei saa kohdella eriarvoisesti esimerkiksi iän, alkuperän, kielen, uskonnollisen vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain noudattamista työ- ja palvelusuhteissa valvovat työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuuslain hyvityssäännöksen (9§) perusteella syrjityksi tulleella työntekijällä on oikeus vaatia hyvitystä työnantajalta, jos hän on kokenut syrjintää. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 12-13.)

Suomen Työturvallisuuslain (2002/738) työntekijän velvollisuuksia käsittelevässä 18. §:ssä ja häirintää käsittelevässä 28. §:ssä todetaan seuraavasti.



Työturvallisuuslaki 4. luku 18. §:

“Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.”

Työturvallisuuslaki 5. luku 28. §:

“Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Työnantajan vastuulla on työturvallisuuslain noudattaminen ja sääntöjen toteutuminen työpaikalla (Kess & Ahlroth 2012, 45-46). Turvallinen työympäristö vahvistaa työyhteisöä, jolloin henkilöstön vaihtuvuus pienenee. Vaikka laki määrittää seksuaalisen häirinnän kielletyksi, saatetaan häirinnän kokenutta syyttää tapahtumista. Näin erityisesti silloin, jos häirinnän kohteeksi joutunut ei ole tehnyt tarpeeksi selväksi häiritsijän käytöksen sopimattomuutta. Lainsäädännön ongelma on myös se, että häiritsijä ei rikoslain mukaan joudu suoraan vastuuseen teostaan. (Vilka 2011, 25– 26.) Laki jättää siis paljon tulkinnanvaraa kiusaamistilanteissa, joten lopullinen vastuu kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemisessä, tunnistamisessa ja tulkinnassa on työnantajalla. Seksuaalisesta häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta säädetään myös tasa-arvolaisissa. (Kiusaamisen ilmenemismuodot 2014.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (232/2005) määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Viranomaisen ja työnantajan on huolehdittava tasa-arvon toteutumisesta. Työnantajan on myös ehkäistävä sukupuoleen perustuva syrjintää, sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän ja syrjinnän poistamiseksi. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2005.) Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Usein työyhteisöissä häirinnästä epäilty tuomitaan yhteisöllisesti ennen kuin häirintäväite on loppuun asti tutkittu ja selvitetty. Epäilyllä on oikeusturva, vaikka kielteiset seuraukset kohdistuvatkin häiritsijään. (Vilka 2011, 169.)

Työsyrynnästä rikoksena säädetään rikoslaisissa (213/2017), jonka 11. luvun 9§ sisältää laajan syrjintäkiellon. Rikoslain työrikosluvun säännökset täydentävät työntekijän suojaksi säädettyjä työoikeudellisten lakien säädöksiä. Syrjintä on kielletty myös Suomea sitovissa Euroopan ja YK:n kansainvälisessä ihmisoikeussopimuksissa. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 14.)

## 2.2 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen

Aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa kiusaamista tai väkivaltaa. Tämä liittyy myös ongelman tiedostamiseen. Tutkimuksissa on löydetty kiusaamiselle useita syitä. Epäasialliseen käytökseen kannustavat esimerkiksi töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen ja vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri. (Milczarek 2010, 74; Työolobarometri 2015.)

Työelämän syrjintätietoa kerätään Suomessa yksittäisten (laadullisten) tutkimusten sekä määrääjain tehtävien tutkimusten, kyselyiden ja barometrien avulla. Säännönmukaisesti tehtäviä selvityksiä ovat Työolobarometri, Työolotutkimus ja Työ ja Terveys -kysely. Yksittäisten laadullisten tutkimusten avulla kerätään tietoa paitsi syrjinnän esiintymisestä, myös syrjintäkokemuksista työhön otettaessa työsuhteen aikana ja sen loppuessa. Lisäksi syrjintätietoa saa erilaisista tilastoista ja vastuuviranomaisten (työsuojelupiirit, tasa-arvovaltuutettu) tietokannoista. (Syrjintä Suomessa 2014, 8.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2013 julkaisemassa Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa kartoitettiin puhelinhaastattelumateriaalin avulla henkisen väkivallan ilmenemistä työpaikoilla. Tutkimuskohteena oli tutkittavien sen hetkinen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena oleminen. Tuolloin 4 % vastaajista ilmoitti olevansa kiusaamisen kohteena. Aikaisemmin kiusaamisen kohteena ilmoitti olleensa 13 %, muttei enää tutkimushetkellä. Naisista 6 % ja miehistä 2 % ilmoitti olevansa kiusaamisen kohteena. Työ ja terveys Suomessa - tutkimuksessa ei kartoitettu, kenen taholta kiusaamista tapahtui. Siinä kysyttiin kiusaamisen kohteena olevien henkilöiden, asiakkaiden taholta kohdistuvan epäasiallisen kohtelun, esimerkiksi kohtuuttoman arvostelun, nimittelyn, käsimerkkien tai haistattelun

kohteeksi joutumista. Tällaisen kohtelun kohteeksi ilmoitti joutuvansa päivittäin tai viikoittain 7 % vastaajista, naisista 9 % ja miehistä 6 %. Ammattiryhmistä tällaista kohtelua kohtaa viikoittain 16 % palvelu- ja myyntityössä työskentelevää (Työ ja terveys Suomessa 2013, 80-81.)

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee työolobarometriä, jossa tarkastellaan Suomen työoloja palkansaajien näkökumasta ja seurataan työolojen kehittymistä. Aineisto kerätään puhelinhaastatteluin, ja se kartoittaa vuosittain kiusaamisen, syrjinnän ja väkivallan esiintymistä työpaikoilla. (Työolobarometri 2015, 6.) Vuonna 2015 vastaajista 56 % oli havainnut kiusaamista työpaikallaan. Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen on yleisintä. Sitä arvioi esiintyvän joskus 35 % vastaajista.

Jatkuvaa kiusaamista esiintyi 3 % vastaajista. Palkansaajista 23 % kertoi kiusaamista esimiesten taholta esiintyvän joskus ja 2 % kertoi sitä olevan jatkuvasti.

Palkansaajista 30 % kertoi kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyvän joskus ja 3 % sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti. (Työolobarometri 2015, 76.) Vuonna 2010 vain 24 % arvioi työpaikalla esiintyvän kiusaamista joskus. Vuonna 2011 kaikkiaan 29 % vastanneista raportoi, että heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta ainakin joskus. (Työolobarometri 2010, 165; Työolobarometri 2011, 173.)

Edellä esitettyjen lukujen mukaan työpaikkakiusaamiskokemukset olivat lisääntyneet vuosi vuodelta ja havaintojen määrä oli yli kaksinkertaistunut. Toisaalta, tutkimuksen määräkin on asiasta lisääntynyt. Kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai häirintä on Suomessa huomattavasti yleisempää moniin muihin Euroopan maihin verrattuna. (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 33-37.) Vuonna 2014 toteutettu selvitys Työsyrjinnän seuranta Suomessa kertoo syrjinnästä eri tietolähteiden valossa. Sen mukaan yleisimmät syrjintäperusteet ovat terveydentila ja etninen tai kansallinen alkuperä. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 82.) Larja, Warius, Sundbäck, Liebkind, Kandolin ja Jasinskaja-Lahti (2012) ovat tutkineet työmarkkinoilla tapahtuvaa työsyryntää. He ovat kehittäneet työsyryntää ehkäisevän mallin, jonka tulokset kertovat häirinnän määrän vaihtelevan syrjintäperusteiden, haettavan työpaikan, tutkimusmenetelmän sekä ajan ja paikan mukaan varsin paljon. Raportin mukaan tiedonkeruuta tulee yhdenmukaistaa ja järjestelmällistää, jotta tulosten luotettavuus paranisi.

## 2.3 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muotoja

Työhön liittyviä epäasiallisen kohtelun muotoja ovat muun muassa kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, kohtuuttomien aikataulujen antaminen, mielipiteiden ohittaminen ja huomiotta jättäminen. Kohtuuton työn ja tekemisen valvonta, työtä koskeviin kokouksiin kutsumatta jättäminen sekä tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen ovat myös epäasiallista kohtelua. Niin ikään seksuaalinen häirintä ja ahdistelu, perusteeton työtehtävien pois ottaminen sekä osaamisen kannalta tai aikaisempia tehtäviä selvästi vaatimattomampien työtehtävien antaminen täyttävät epäasiallisen kohtelun kriteerit. Edelleen, painostaminen olemaan vaatimatta työntekijän normaaleja työsuhteisia oikeuksia, fyysinen eristäminen työyhteisöstä ja eriarvoinen kohtelu esimerkiksi koulutukseen pääsyssä sekä palkkioiden maksussa tai etuuksien antamisessa voidaan katsoa kiusaamiseksi. (Kiusaamisen ilmenemismuodot 2014.)

Työolotutkimuksessa on raportoitu työsyrynnästä useana vuonna. Vuoden 2013 tutkimuksessa kysyttiin, mihin syrjintä tai eriarvoinen kohtelu perustui. Eniten syrjintää oli havaittu suosikkijärjestelmien, palvelussuhteen laadun iän ja sukupuolen perusteella. Syrjintää koetaan eniten tiedonsaannissa, työtovereiden ja esimiesten asenteessa, arvostuksen saannissa ja palkkauksessa. (Lehto & Sutela, 2008; Työssäolotutkimus 2013.) Henkilöön liittyviä epäasiallisen kohtelun muotoja ovat muun muassa loukkaavien kommenttien esittäminen sekä sosiaalinen eristäminen, jolloin ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, levitetään perättömiä juttuja ja juoruja, mustamaalataan ja pilkataan sekä saatetaan naurunalaiseksi. Huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen, aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen, uhkaava käyttäytyminen ja aiheeton virheistä muistuttaminen ovat tyypillisiä epäasiallisen käyttäytymisen muotoja. (Kiusaamisen ilmenemismuodot 2014.)

Kaikki edellä kuvattu, toistuva ja säännöllinen negatiivinen sosiaalinen kanssakäyminen on työpaikkakiusaamista. Kiusatuksi tai kiusaajaksi voi tutkimusten mukaan päätyä kuka tahansa. (Einarsen 2000; Vartia-Väänänen 2003.) Ihmisen persoonallisuus ja muut yksilölliset tekijät vaikuttavat tutkijoiden mukaan kiusaamiseen. Toiset tutkijat painottavat organisaatiokulttuurin ja johtamistyylin

vaikuttavan kiusaamisen syntyyn yksilöllisiä ominaisuuksia enemmän. (Einersen & Zapf 2003, 164-165.)

Työpaikkakiusaaja voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen. Kiusaajana voi olla esimies, työtoveri, asiakas tai muu yhteistyökumppani. Myös koko organisaatio voidaan kokea ahdistavaksi. (Einarsen 2000; Vartia-Väänänen 2003.) Tutkimusten mukaan kiusaajista suurempi osa on miehiä kuin naisia, esimiehet ovat useammin kiusaajia kuin samantasoiset kollegat (Einarsen & Zapf 2003, 168). Vartia-Väänänen (2003, 24) mukaan sen sijaan tyypillisin kiusaaja on kollega tai samanarvoinen työtoveri, esimies tai muu johtoon kuuluva henkilö tai asiakas. Esimiesasema ei suojaa kiusaamiselta, vaan myös esimiehet tulevat kiusatuiksi.

## 2.4 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun syitä

Samnani ja Singh (2012) ovat koonneet yhteen aiempia työpaikkakiusaamiseen liittyviä tutkimuksia. He toteavat kiusaamista ilmenevän maailmanlaajuisesti, vaikka vaihtelua eri maiden ja maanosien välillä onkin. Yleensä tutkimus työpaikkakiusaamisesta on keskittynyt ilmiöön ja sen yleisyyteen, syihin ja seurauksiin. Kiusaamisen syitä kartoittava tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan iän sukupuolen ja persoonallisuuden vaikutusta kiusaamiseen. (Samnani & Singh 2012, 582.) Tarkkaa tutkimustietoa kiusaajista on haastavaa saada. Suurin osa kiusaajaa kuvaavista tutkimuksista perustuu kiusattujen kuvauksille. (Einersen & Zapf 2003, 168.) Vartia-Väänänen (2003) on todennut miesten kiusaavan yleisemmin toista miestä, kun taas naisia kiusataan molempien sukupuolien taholta.

Tutkimuksissa on pyritty selvittämään, millaisia ihmisiä työpaikoilla kiusataan, mitkä ovat kiusaamiseen johtaneet syyt. Pääsääntöisesti kiusatut työntekijät olivat tunnollisia, jotka hoitivat työnsä tarkasti, tiukasti, työteliäästi ja hyvällä moraalilla. Toisaalta heitä voitiin kuvailla kyynisiksi, ilkeiksi, manipuloiviksi ja yhteistyökyvyttömiksi. (Lind, Glaso, Pallesen & Einersen 2009, 231.) Kiusatuilla oli Vartia-Väänänen (2003) tutkimuksen mukaan heikompi itsetunto kuin heidän kolleegoillaan, joita ei ollut kiusattu. Kiusatuilla henkilöillä havaittiin myös tavallista enemmän neuroottisia persoonallisuuden piirteitä. Samnani ja Singh (2012) viittaavat artikkelissaan useiden tutkijoiden havaintoon, jonka mukaan työpaikkakiusatuilla on

keskimääräistä enemmän negatiivisia vaikutuksia, jotka näkyvät suruna, ahdistuksena ja vihana. Kiusatuksi joutumiselle voi olla monia syitä, eivätkä tutkijat ole löytäneet yhtä ainoaa tekijää kiusaamisen kohteeksi joutuvalle. Syyt voivat johtua organisaatiosta, kiusaajasta, uhrista tai koko sosiaalisesta verkostosta. Kiusaaminen tulee käsitellä tapauskohtaisesti, koska jokaiseen kiusaamistapaukseen liittyy yksilöllisiä piirteitä ja siihen johtaneita syitä. (Einarsen & Zapf 2003, 180.)

Tanskalaisen tutkimuksen mukaan työmäärä ei vaikuta työpaikkamasennukseen ja -kiusaamiseen, mutta masennus voi puolestaan saada työmäärän näyttämään ylitsepääsemättömältä ja lisätä kiusaamista. Huono työympäristö ja johtajien epäoikeudenmukainen kohtelu aiheuttaa työpaikkamasennusta. (Grynderup, Mors, Hansen, Andersen, Bonde, Kærgaard & Kolstad, 2013.)

Kielellä ja puheella on keskeinen rooli työyhteisöissä. Kieli nivoo ihmiset yhteisöksi ja rakentaa keskinäistä vuorovaikutusta. (Rannila 2017, 13.) Vuorovaikutus on kontekstisidonnaista (Ahonen 2015, 53). Viestinnänvälineenä toimiessaan kieli kuvaa ympäristöä ja luo sosiaalisia suhteita. Kielellä on eri funktioita erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 14-16.) Yhteisöön liittyessään yksilön tulee toimia aktiivisesti päästäkseen osalliseksi kyseisen yhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä ja kontekstista. (Wenger 1998, 173-174). Åbergin (1996, 48-49) mukaan työyhteisön jäsenillä on yhteinen tavoite, voimavarat, työn ja vallan jako, sekä viestinnän rakenteisuus. Yhteisön jäsenet yhteen liittävä tehtävä mahdollistaa heidän tavoitteidensa ja tarpeidensa tyydyttämisen. Työyhteisön jäsenet ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Työyhteisö nivoo ihmiset toisiinsa työtehtävien kautta. (Goldhaber 1985, 22-23).

Työpaikkakiusaamisen aiheuttajiksi saattaa muodostua nykyään työpaikkojen monimuotoisuus ja laaja diversiteetti (Daniel 2009, 55). Esimerkiksi persoonallisuuden häiriöistä kärsivä esimies saattaa päätyä kiusaajaksi. Esimiehillä tavataan muita työntekijöitä enemmän narsistisia piirteitä, mahtailevuutta, itsekeskeisyyttä, pirstaleista itsetuntoa, ylimielisyyttä ja vihamielisyyttä. Esimiehen narsistisuus voi pahimmillaan johtaa työntekijän henkiseen sairastumiseen. (Rosenthal & Pittinsky 2006).

Daniel (2009, 62) toteaa tutkimuksessaan, että osa ihmisistä saa mielihyvää nähdessään toisen ihmisen kärsivän tai kokevan kipua. Baillien, De Cuyperin ja De Witten (2011, 201) tutkimuksen perusteella liiallinen työmäärä ja liian heikko mahdollisuuss säädellä omaa työtä lisäävät riskiä kiusaamiseen, koska stressaantunut työntekijä purkaa ahdistuksensa muihin ympärillä oleviin ihmisiin kiusaamisena, epäasiallisena kohteluna ja seksuaalisena häirintänä. Myös työpaikan säilyminen ja työllistyminen tulevaisuudessa vaikuttavat työntekijän riskinottoon kiusaamistilanteissa. Astrauskaite, Kern ja Notelaers (2014) tarkastelivat tutkimuksessaan tilannesidonnaisia ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat kiusaamistilanteissa. Kiusaajaksi päätyminen on heidän tutkimuksensa mukaan pitkän prosessin tulosta. Sen alku johtaa nuoruuteen ja lapsuuteen saakka. Ihmisen elämäkokemukset ja elämäntyyli vaikuttavat ihmisen toimintaan työpaikalla yhteisen hyvän tavoittelemiseksi. Yleistä hyväksyntää ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta tavoitellaan työyhteisön toimintaa ja yhteistyötä parantavilla keinoilla, mutta toisaalta myös päinvastoin hajottavin keinoin, mikä voi saada aikaan kiusaamista.

Kansainvälisen työjärjestön International Labour Organizationin 2011 tekemän tutkimuksen mukaan kahvila- ja ravintola-alalla häirintää lisäävät epäsäännölliset työajat sekä taloudellinen valtasuhde työntekijän ja asiakkaan välillä. Häirintää lisää, ja sitä ehkä keuhetaan, koska töiden jatkuminen on epävarmaa. Myös juomarahakulttuuri, jossa työntekijän tulot ovat asiakkaista riippuvaisia, on omiaan lisäämään häirinnän sietämistä. Työntekijöitä kannustetaan flirttailuun ja kehoitetaan pukemaan paljastavia työasuja seksuaalisuuden ja asiakkaan viihtyvyyden lisäämiseksi. Sosiaalisia kontakteja on jatkuvasti ja kohteliaisuudetkin voidaan kokea häirinnäksi. Aikaisemmin pelkkä alkoholikulttuuri ja nykyisin huumeikulttuuri myös vaikuttaa asiakastilanteisiin, joista on tullut entistä haastavampia. Seksualisoitunut ja vääristynyt ilmapiiri rohkaisee asiakkaita asiattomaan käyttäytymiseen. He kohtelevat työntekijöitä seksiobjekteina eikä työntekijöinä. (ILO & Ministry of Manpower and Transmigration 2011.)

Sokan (2017) tutkimus osoittaa, että työpaikkauupumus on yhteydessä tarkkaavaisuuden toimintoihin, jotka lisäävät häiriöitä ja kiusaamistilanteita työssä. Sävyiltään kielteiseen puheääneen työuupunut reagoi nopeammin kuin myönteiseen

puheääneen. Vakava työuupumus oli yhteydessä virheiden lisääntymiseen ja lisää näin stressi- ja kiusaamistilanteita työssä. Tulokset tuovat uutta tietoa työuupumukseen liittyvistä kognitiivisen kontrollin poikkeavuuksista aivojen sähköisessä toiminnassa. Pitkäaikainen stressi on riskitekijä monille psyykkisille ja fyysisille sairauksille, joten työpaikoilla ei ole varaa siihen, että neljäsosa pinnistelee työssään. (Sokka 2017.)

Se, millaisessa vuorovaikutusilmapiirissä yksilö on kasvanut, vaikuttaa hänen kommunikaatiokykyihinsä, sekä kykyyn olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kokemusten ja oppimisen kautta elämäнкаareen rakentuu myös vuorovaikutusmalleja, joita otetaan käyttöön haastavissa sosiaalisissa tilanteissa. Nämä opitut mallit vaikuttavat siihen, miten ristiriitatilanteita ratkaisemme.

## 2.5 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksia

Buttigieg ja Bryant (2009) toteavat tutkimuksessaan kiusaamisen vähentävän työntekijöiden tuottavuutta, koska työpaikan sosiaalinen ympäristö kärsii ja sekoittuu kiusaamisesta. Organisaatiolle aiheutuu kiusaamisesta seuraavia haittoja: alhainen sitoutuminen työhön, työtyytyväisyyden aleneminen, lähtöhalukkuus ja kasvanut työntekijöiden vaihtuvuus. Usein tällainen organisaatio menettää avainosaamistaan epäasiallisen käytöksen ja kiusaamisen seurauksena. Myös rekrytointi, eläkkeet ja pitkät sairauslomamat ovat työnantajalle suuri kustannuserä kiusaamisesta. (Buttigieg & Bryant 2009, 50.)

Työpaikkakiusaamista koskevat tutkimukset ovat vuosikymmenien ajan osoittaneet kiusaamisen heikentävän uhrin terveyttä ja toimintakykyä. Työntekijä voi saada voimakkaan stressireaktion henkisen väkivallan seurauksena. Työntekijä kokee olevansa puolustuskyvytön tilanteessa (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 55-57.) Myös hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lasku sekä stressihäiriöt ovat yleisimpiä kiusaamisesta aiheutuneita oireita (Vartia-Väänänen 2003, 25). Kiusaamisen seuraukset jaetaan työhön itseensä vaikuttaviin, fyysisiin ja psyykkisiin seurauksiin. Aikaisempien tutkimusten perusteella unettomuus, masennus, stressi ja mielialan vaihtelut ovat yleisiä kiusaamisesta aiheutuvia seurauksia. (Samnani & Singh 2012, 582-583.)



Työpaikkakiusaaminen ja seksuaalisen häirintä koskettavat koko työyhteisöä, organisaatiota ja laajimmillaan koko yhteiskuntaa. Häirintä laskee työmoraalia, lisää poissaoloja ja aiheuttaa terveydellisiä ongelmia, esimerkiksi pahoinvointia, päänsärkyä, stressiä, unihäiriöitä ja masentuneisuutta. Itsetunto, minäkuva ja omanarvon merkitys alenevat. Seksuaalinen häirintä heikentää häirityn elämänhallintaa, omaehtoisuutta, sekä altistaa lääkkeiden ja alkoholin väärinkäytölle. Koulutus- ja perehdyttämiskustannuksia aiheutuu uuden henkilöstön rekrytoinneista, jos osaavaa henkilöstöä vaihtuu usein. (Wilson & Thompson 2001, 62-64, 66.) Myös sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläköitymiset aiheuttavat kustannuksia työnantajalle.

Willness, Steel, & Lee (2007) erottelevat seksuaalisen häirinnän seuraamuksina työhön liittyvät, psykologiset ja terveyteen liittyvät seuraukset. Nämä johtavat usein työtehtävistä vetäytymiseen ja irtautumiseen tai jopa itsemurhaan. Häirinnällä on negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen. Siitä seuraa tyytymättömyyttä työtovereihin, itseensä, sitoutumattomuutta työhön, työryhmän tuottavuuden alenemista sekä ongelmia henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Willness ym. 2007, 130.) Kauppinen ja Purolan (2001, 29) mukaan sukupuolinen häirintä ja ahdistelu vähentävät työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista. Työpaikan ilmapiiri muuttuu huonoksi. Usein uhri vaikeenee ikävistä kokemuksistaan. Hän saattaa pelätä työpaikkansa puolesta, ei halua saada hankalan työtoverin mainetta tai ei halua tulla syytetyksi työyhteisön ilmapiirin pilaamisesta. (Kauppinen & Purola 2001, 15-16.) Jos työyhteisön uusi jäsen uskoo, että häirintä ja sukupuolinen ahdistelu on työyhteisössä normaalia, vaikeenee hän kielteisistä kokemuksistaan. (Eisenberg & Goodall 2001, 257.) Seksuaaliseen häirintään reagoidaan eri organisaatioissa eri tavoilla. Tämän takia seksuaalisesta häirinnästä raportointi koetaan vaikeaksi ja nöyryyttäväksi.

Taulukon 1. olen laatinut eri teorioiden ja tutkimusten pohjalta. Se kuvaa häirinnän seurauksia yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan näkökulmasta. Taulukko kuvaa, mitä seksuaalinen häirintä pahimmillaan voi aiheuttaa yksilölle, yritykselle ja koko yhteiskunnalle.

Taulukko 1. Häirinnän seurauksia (NU HRCT 2015, muokattu)

YKSILÖ Voidaan jakaa 1.fyysinen, 2. psyykinen ja 3. työhön vaikuttavat tekijät	YRITYS	YHTEISKUNTA
Fyysinen ja psyykinen kunto laskee	Poissaolojen lisääntyminen	Sukupuolten eriarvostuminen
Alhainen työtyytyväisyys	Sairastelu ja eläkkeet	Palkkaerot ja niiden kasvu
Mielipaha ja viha	Sitoutumattomuus työhön	Sosiaaliturvakulut nousevat
Unihäiriöt	Henkilöstön vaihtuvuus	Terveystenhoito ja lääkekulut nousevat
Stressi, masennus ja mielialanvaihtelut	Rekrytoinnit lisääntyvät	
Häpeä	Tuottavuus alenee	
Itsetunnon laskeminen	Sosiaalinen ympäristö muuttuu	
Tulon menetykset	Heikko moraalit ja työmotivaatio	
Perhesuhteisiin vaikutuksia	Turhia korvauksia ja kuluja	
Seuraukset pahimmillaan työntekijälle	Seuraukset pahimmillaan yritykselle	Seuraukset yhteiskunnalle
↓	↓	↓
Elämänhallinta huononee, lääkkeiden, alkoholin väärinkäyttö, itsemurha	Avainosaamisen menetys, liikearvon ja maineen menetys	Yhteiskunnan huonovointisuus ja seksualistinen ilmapiiri, taloudellinen lasku

## 2.6 Seksuaalinen häirintä epäasiallisen kohtelun muotona

Pohjoismainen hotelli-, ravintola-, catering- ja turismialan unionin (NU HRCT) 2015 tekemä tutkimus osoitti, että 60 % naisista oli kokenut seksuaalista häirintää ja heistä yli puolet kertoi, että he joutuvat häirinnän kohteeksi vähintään kerran viikossa.

Elinkeinoelämän keskusliiton taloustutkimuksella 2018 teettämästä tutkimusraportista käy ilmi seksuaalisen häirinnän nykyinen laajuus. Viimeisen kahden vuoden aikana naisista 12 % ja miehistä 2 % ilmoittaa kokeneensa häirintää. Alle 25 vuotiaista 25 % on kokenut häirintää, kun taas yli 60 vuotiaista luku on 6 %. 23 % työikäisistä suomalaisista on joskus kokenut häirintää. 38 % naisista on joskus häiritty, kun miehistä 9 % on kokenut häirintää. Usein yli 60 %:ssa häirinnän

aiheuttaa asiakas, 36 %:ssa työkaveri ja 16 %:ssa esimies. Viimeisen kahden vuoden aikana häirityistä 58 % ei ilmoittanut lainkaan kokemuksestaan, koska pelkäsi, että asiaa ei otettaisi vakavasti tai pelkäsi itselleen aiheutuvan hankaluuksia.

Työnantajalle tai esimiehelleen 25 % oli ilmoittanut häiritsemistapauksista.

(Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018.)

Tutkijat määrittelevät eri tavoilla seksuaalisen häirinnän muotoja. Valtaosa sukupuolisesta ahdistelusta työpaikoilla jää raportoimatta, vaikka asia onkin saanut viime aikoina mediajulkisuutta. Rohkeuden ja tiedon puute estää usein ilmoituksen tekemisen. Se kuvaa suomalaista työpahoinvointia, seksuaalissävytteisiä asenteita ja opittua avuttomuutta. (Korhonen 2009, 26.) Häirinnän uhriksi joutuneet kertovat harvoin asiasta. Uhriksi joutunut ehkä kieltää koko asian, tekee asiasta vitsin tai kuittaa sen toteamalla, että kiusaaja oli vain ystävällinen. (Stephen & Hallas 2006, 5.) Uhrin näkökulmasta mahdolliset ahdistelijaan kohdistuvat toimenpiteet ovat riittämättömiä. Tämän vuoksi uhrilla on voimaton olo ja hän saattaa kokea itsensä osasylliseksi tapahtumiin. Häirinnästä vaikeneminen on osa vallan käyttöä, jolla leimataan uhri huumorintajuttomaksi ja hermoherkäksi. Vallan käyttö antaa mahdollisuuden tukea väärintekemistä ja pahimmillaan vähätellä ongelmaa. Sosiaalinen järjestys työyhteisöihin syntyy siitä kun tiedostetaan, mitä pidetään asiaankuuluvana, tapana tai ongelmana. Sukupuolierojen näkymättömät rajat syntyvät, kun ymmärretään sukupuoli, mitä siihen liittyy ja mitä ei. (Wilson ja Thompson 2001.)

Peltolan (2008) mukaan häirintä on subjektiivinen kokemus. Jokaisella on oikeus itse määritellä omat sukupuolisen koskemattomuutensa rajat. Sukupuolisesta häirinnästä on kyse kun tekijä harkitusti tietää tekevänsä väärin. Näissä tilanteissa häirityn pitäisi kertoa suoraan asian vastentahtoisuus häiritsijän tietoon. Tästä tulee häirinnän objektiivinen ulottuvuus. (Peltola 2008, 451-452.) Työpaikalla kollegan tai asiakkaan taholta tulevaa häirintää ei mielletä yhtä kielteisenä kuin esimiehen taholta tulevaa häirintää. Joku kokee hyväntahtoisena flirttailun sukupuolisena häirintänä ja epämiellyttävänä kokemuksena. Raja flirttailun ja häirinnän välillä on häilyvä. (Perkka-Jortikka 2008). Toiset ihmiset kokevat pelkät kommentit hyvännäköisyydestä tai uusista vaatteista häirinnäksi, kun toiset ottavat sen vilpittömänä kohteliaisuutena ja huomi-

onosoituksena vastaan (Korhonen 2009, 33). Vanhempi mies suuntaa usein seksuaalisen häirinnän nuorempaan naishenkilöön ja vanhemmat naishenkilöt taas nuoriin miehiin. Ylemmässä asemassa olevat usein itseään alempiin työntekijöihin. (Vilka 2011, 74.)

Miehen väärinkäyttävät valtaansa suhteessa naisiin häiriten heitä seksuaalisesti.

Tällainen väärä vallan käyttö heikentää naisten asemaa ja halventaa heitä. Tämä ei kuitenkaan selitä seksuaalista häirintää ilmiönä. (Wilson ja Thompson 2001, 61.)

Sukupuolten yhteiskunnallinen eriarvoisuus tulee joissakin näkökulmissa esiin, jolloin seksuaalinen häirintä näyttäytyy sukupuolten välisenä valtakamppailuna. Miehillä on tavoitteena säilyttää hallitseva asemansa. Naisten tavoitteena on yhteiskunnallinen tasa-arvoisuus. Seksuaalisen häirinnän motiivina saattaa olla halu ja pyrkimys seksuaaliseen suhteeseen tai halu dominointiin. Begany ja Milburnin (2002) tutkimuksessa tuli esiin usko miesten ylivoimaisuuteen ja näkemys naisten vajaavaisuudesta ja tästä seurauksena on naisten seksuaalinen dominointi. Hyväntahtoiset häirintämotiivit alkavat positiivisista asenteista naisiin ja heidän kykyynsä toimia äitinä ja kodinhoitajana sekä halusta intiimiin suhteeseen. Nämä motiivit aiheuttavat seksuaalista häirintää ja autoritaarisuutta sekä seksuaalista aggressiivisuutta.

Sukupuoleen liittyvä vähättely ja toisen aliarvioiminen ovat tapoja ylläpitää ja vahvistaa uskomuksia, jotka vaikuttavat asemaa heikentävästi tai poissulkevasti. Willness (2007, 132) on tutkinut aihetta, jossa organisaatioympäristön ja sukupuolen asema työssä vaikuttavat seksuaaliseen häirintään. Miehiselle alalle pyrkivät naiset joutuvat helpommin seksuaalisen häirinnän uhriksi. Tämä johtuu Wilsonin ja Thompsonin (2001, 64) mukaan miesten pelosta menettää etuoikeutettu asemansa työvoimana. Häirintä edesauttaa pitämään naisten enemmistön pois aloilta. Willnessin (2007, 143) mukaan vahvimmin seksuaalista häirintää selittää organisaation yleinen ilmapiiiri. Ilmiön esiintymiseen vaikuttaa se, miten organisaatiossa suhtaudutaan häirintään, kuinka häirintätapauksia käsitellään ja miten organisaatio yleensä hoitaa ilmiöön liittyvät asiat.

Seksuaalisen häirinnän ja kiusaamisen välineet ovat laajentuneet. Tietotekniikka mahdollistaa sen, että seksuaalista häirintää tapahtuu nykyään usein sosiaalisessa

mediassa, blogeissa, keskustelupalstoilla, sähköpostitse ja tekstiviesteinä. Tämän vuoksi kiusattu ei pääse häirintää ja kiusaamista pakoon kotona eikä vapaa-aikana. (Vilka 2011, 116.) Bloisi ja Hoel (2008, 651) toteavat, että selkeitä linjoja ja ohjeita vailla olevissa organisaatioissa esiintyy sukupuolista häirintää muita organisaatioita enemmän. Palvelualojen yrityksille on tyypillistä selkeiden linjojen vähyys. Tällöin työnantajan ja työntekijän välinen suhde muodostuu heikoksi, mikä osaltaan on omiaan lisäämään kaikenlaista syrjintää.

1980-luvulla seksuaalinen häirintä määriteltiin Equal Employment Opportunity Commissionin mukaan lähinnä vain ei-toivotun seksuaalisen lähentelyn, pyyntöjen ja verbaalisen sekä fyysisen toiminnan osalta. Usein suostuminen seksuaaliseen toimintaan oli työllistymisen ehto tai edellytys. Kun seksuaaliseen toimintaan suostumista käytetään työtä koskevan päätöksenteon perusteena, luodaan ahdistava, uhkaava tai vihamielinen työympäristö. Tutkijat erottavat ja jaottelevat seksuaalisen häirinnän muotoja lievemmästä vakavampaan. Häirinnäksi seksuaalinen käyttäytyminen muuttuu, kun se on ei-toivottua, tunkeilevaa ja uhkaavaa. (Wilson ja Thompson 2001, 62.) Seksuaalinen häirintä voidaan määritellä seksuaaliseksi pakottamiseksi. Tämä kohteen taloudelliseen tai akateemiseen statukseen vaikuttaminen ei tarvitse välttämättä tuekseen fyysistä voimankäyttöä. (Charney ja Russell 1994, 11.)

Rotundon (2001) mukaan seksuaalinen häirintä kattaa kaikki persoonattomat halventavat asenteet, kaikki henkilöön kohdistuvat halventavat asenteet, ei-toivotut tapauspyynnöt, selvät seksuaalista toimintaa koskevat ehdotukset, fyysiset seksuaaliset kontaktit, fyysiset ei-seksuaaliset kontaktit ja seksuaaliset pakottamiset. Uggen ja Blackstonen (2004) ovat jaotelleet seksuaalisen häirinnän loukkaavien vitsien, huomautusten ja juorujen kohteeksi joutumiseksi. Heidän mukaansa myös yksityiselämää koskevien tiedusteluiden kohteeksi joutuminen, tuijottaminen, tai henkilökohtaiseen tilaan tunkeutuminen ovat seksuaalista häirintää. Niin ikään ei toivotun koskettelun kohteeksi joutuminen, kuvien tai muutoin loukkaavaksi koetun materiaalin, työtoverin tai esimiehen fyysisen hyökkäyksen kohteeksi joutuminen täyttävät heidän mukaansa seksuaalisen häirinnän tunnusmerkit.

Street, Gradus, Stafford ja Kacie (2007) jaottelevat seksuaaliset kokemukset seuraavasti: 1.seksistinen vihamielisyys (nöyryyttäminen, loukkaavat huomautukset, itsensä

paljastelu, loukkaavan seksistinen materiaalin esittely), 2. seksuaalinen vihamielisyys (vislailu ja perään huutaminen, ulkonäön kommentoiminen, tuijottelu tai merkitsevien katseiden luominen, karkeat seksuaaliset huomautukset, seksuaalisten vitsien tai tarinoiden levittely), 3. ei-toivottu seksuaalinen huomio (pyrkiminen suhteeseen, treffipyynnöiden jatkuva esittäminen, seksuaaliseen kanssakäymiseen pyrkiminen, koskettelu, pyrkimys suudella tai hivellä ei-toivotusti, loukkaavat eleet ja kehonkieli sekä seksuaalisen kanssakäymisen tarjoaminen) ja 4. seksuaalinen pakottaminen (uhkailua huonolla kohtelulla, lupaus uralla etenemiseen, lahjonta seksuaalisiin palveluihin, kostolla uhkaileminen, huono kohtelu kieltäytymisen jälkeen tai seksin harjoittaminen ilman suostumusta).

Witkowska ja Menckel (2005) pyrkivät tutkimuksessaan erottamaan *sanallisen häirinnän* (sukupuolta halventavat kommentit, rehentely omalla kyvykkyydellään, seksuaalisuuteen liittyvien kommenttien sanominen, seksuaalisten juorujen levittäminen ja nimittely), *ei-sanallisen häirinnän* (seksuaalisten eleiden ja kommenttien antaminen, mittailevat katset, seksuaalinen vasten painautuminen, vaatteista vetäminen, seuraaminen, treffipyynnöt, seksuaalisten viestien jättäminen) ja *seksuaalisesti loukkaavan käyttäytymiseen* (kiinni käyminen, intiimien alueiden koskettelu, liikkumisen esittäminen, vaatteista vetäminen ja seksiin pakottaminen). Walshin ym. (2007) mukaan häirintä jaettiin seksuaalisten viestien ja kommenttien kertomiseen, tuijottamiseen, itseä koskevien juorujen levittämisen, kosketteluun, kätöintiin, vasten painautumiseen, takapuolen paljasteluun, vaatteiden vetämiseen, nimittelyyn, kulkutien saartamiseen, seksuaalisten kuvien näyttämiseen, suuteluun pakottamiseen, ylipäättään pakottaminen seksuaaliseen toimintaan.

Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n (International Labour Organization), ja Ministry of Manpower and Transmigrationin vuonna 2011 laatiman julkaisun, Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace, mukaan seksuaalinen häirintä voidaan jakaa viiteen eri kategoriaan. Nämä kategoriat ovat: fyysinen, sanallinen, eleisiin perustuva, kirjallinen ja graafinen häirintä. Lisäksi voidaan erottaa psykologinen ja emotionaalinen häirintä. (ILO & Ministry of Manpower and Transmigration 2011, 7.)

Viimeisten vuosikymmenien aikana tietoisuus seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän olemassaolosta, laajuudesta ja esiintyvyydestä on kasvanut maailman-

laajuisesti. (McCann 2005: 1.) Seksuaaliseen häirintään liittyviä skandaaleja ja kampanjoita on jatkuvasti julkisuudessa. Esimerkkinä #metoo kampanja, joka on seksuaalista ahdistelua vastustava ja maailman laajuisesti someilmiöksi noussut liike. Alun perin sen tavoitteena oli auttaa vähävaraisia afroamerikkalaisia seksuaalisen hyväksikäytön uhreja. Kampanja keskittyy nuorten naisten aseman parantamiseen. Sosiaalisen median myötä kampanja levisi koskemaan myös työpaikoilla tapahtuvaa seksuaalista häirintää. Kampanja on osoittanut, että häirintään sekaantuminen aiheuttaa yleensä peruuttamatonta vahinkoa henkilön tai työnantajan maineelle, sillä seksuaalinen häirintä koetaan niin vakavaksi rikokseksi, ettei siitä kiinni jääneeseen enää luoteta. Asiasta on tullut tietämystä lisää, tiedon saatavuus on kasvanut ja seuraukset lisääntyneet, asiaan puuttuminen sekä häirinnän torjuminen on tuonut uusia toimintatapoja ja taitojen oppimista. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty ennen #metoo kampanjaa.

### 3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Empiirinen aineisto on kerätty seksuaalista häirintää kokeneiden ihmisten kertomuksista, joita he kirjoittivat opinnäytetyön tekijälle. Toinen aineistokokonaisuus muodostuu opinnäytetyöntekijän keräämistä haastatteluista. Aineistoa tarkastellaan sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista seksuaalista häirintää ravintola- ja kahvila-alalla esiintyy ja kenen toimesta. Tutkimuksessa haetaan vastauksia myös siihen, millaisissa tilanteissa ja miten häirintä ilmenee. Edelleen tutkitaan sitä, millaisia käytänteitä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja ratkaisemiseen on käytössä.

#### 3.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen, eli kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu monia eri menetelmiä. Yhteistä näille menetelmille on tutkittavan kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, sen tarkoitukseen ja merkitykseen, sekä ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. Perusteellisella, hyvin suunnitellulla ja toteutetulla, useista näkökulmista tutkittavaa asiaa lähestymällä saadaan monipuolista tietoa ja lisätään ymmärtämystä asiasta ja sen syy-seuraussuhteista sekä ilmiön luonteesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Keskeistä laadullisessa tutkimuksessa on tutkittavien kokemukset, jolloin tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä saadaan teoreettisesti mielekäs tulkinta. Keskeistä on pyrkiä ylittämään tulkinnoissa välitön havaintotaso ja pääsemään johtopäätöksissä käsiksi todellisuuden pinnanalaan, usein subjektiivisiin rakenteisiin ja tulkintoihin. (Puusa & Juuti 2011, 48.) Laadullisen tutkimuksen puolella tyydytään luokittelu- ja vertailuasteikkolisiin käsitteisiin tulosten analysoinnissa. Laadullisessa teorianmuodotuksessa lähtökohtana ovat tutkijan käsitteelliset mielikuvat ja visualisoinnit tutkittavasta kohteesta. Näitä mielikuvia kehitellään ja täsmennetään antamalla niille kielellinen tai verbaalinen muoto. (Tuomivaara 2005, 34.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tutkimuksen käsittekartat ja tulkintakategoriat mahdollisimman selkeästi. Opinnäytetyöntekijän on tarkasteltava, onko tutkimuksessa käytetty teoria



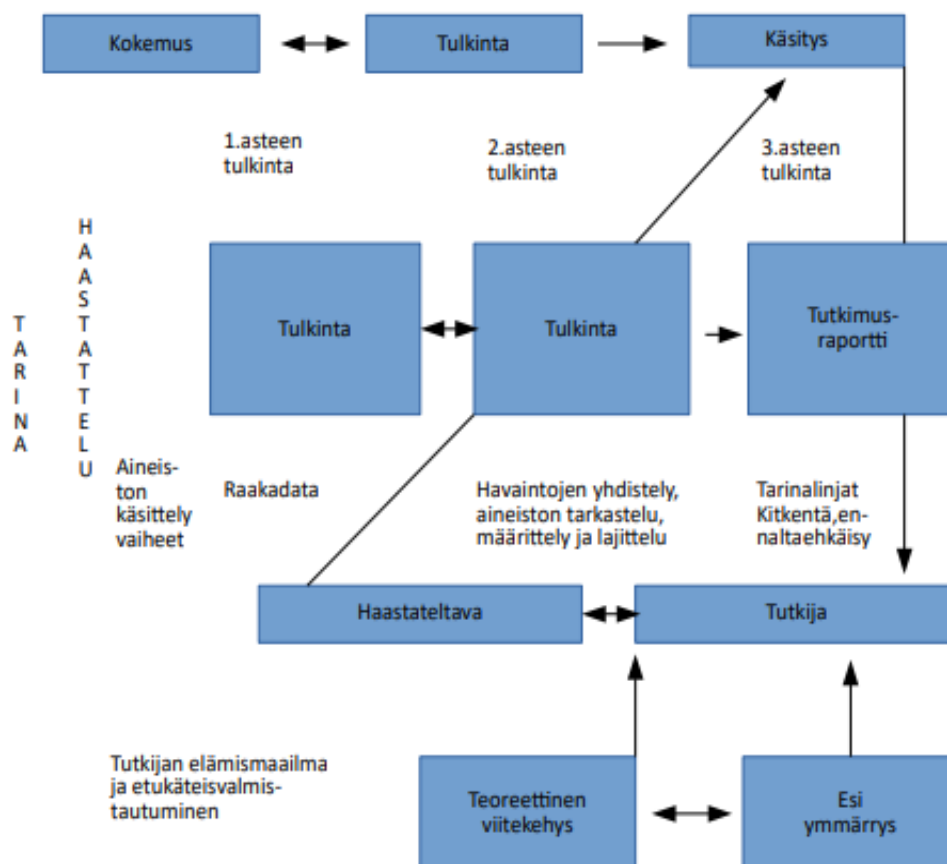
laadittu aineistosta esiin nousevilla käsitteillä vai sellaisilla käsitteillä, jotka ovat tutkijan omasta päästä, tai jostakin olemassa olevasta teoriasta. Opinnäytetyön tekijän on selvitettävä käyttämiensä käsitteiden luonnetta. (Tuomivaara 2005, 40.)

Laadullisen tutkimuksen kohteena ovat yksilön ajatukset, tunteet, käsitykset ja tulkinnat asioista. Tavallisesti nämä muodostuvat tutkittavan omakohtaisista kokemuksista. Näiden kokemusten ymmärtäminen edellyttää niiden tutkimista sellaisina kuin yksilöt itse ovat ne kokeneet. (Puusa & Juuti 2011, 52.) Empiiriseen aineistoon pohjautuvaa tutkimus on tieteellinen, kun sen tuottamat havainnot yhdistyvät teoriaan. Laadullisessa tutkimuksessa teoriolla on monta tehtävää ja käyttötarkoitusta. Aiempaan tutkimus- ja teoretietoon perehtyminen lisää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Se auttaa perustelemaan tutkimusta ja sen rajaamista. Teoreettinen viitekehys rakentaa pohjan aineistonkeruulle. Tutkija pohtii ja arvioi tutkimustuloksiaan aiemmin tiedettyyn. Laadullinen tutkimus tarkastelee yksittäisiä tapauksia. Tiedon ja aineiston keruussa on tarkoituksenmukaista suosia menetelmiä, joilla tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät hyvin esille. (Puusa & Juuti 2011, 54-56.)

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että aineistoa kerätään eri vaiheissa ja rinnakkaisesti eri menetelmin, jolloin analyysiä tehdään koko tutkimusprosessin ajan. Vuoropuhelu aineiston keruu- ja analyysivaiheiden välillä lisää tutkimuksen joustavuutta empiirisen aineiston keruun aikana. Tutkija tulkitsee, havainnoi ja pyrkii hahmottamaan kokonaisuutta koko prosessin ajan. Tutkijan työnä on eritellä ja yhdistää. Laadullisen tutkimuksen aineistoa pilkotaan osiin valitun menetelmän mukaisesti. Tämän jälkeen tutkijan tulee analysoida aineisto, sekä muodostaa siitä synteesejä. Analysointi ja synteesi vuorottelevat tutkimuksen edetessä, kunnes tutkija pääsee tekemään uudelleen kootusta aineistosta johtopäätöksiä, jotka raportoidaan tutkimuksen lopputulemina. (Puusa 2011, 114-115.)

Tutkimusmenetelmänä tarinallinen tai kerronnallinen tutkimus ei ole selkeärajainen ja yksiselitteinen analyysiväline. Se on tullut tieteenalojen ajatusvälineeksi tuoden uusia näkökulmia aikaisempaan tutkimukseen. Narratiivinen tutkimus on keskustelua, jota yhdistää tarinan käsite. Tutkimussuunta rakentuu kertomuksen analyysille, joka tutkii kertomuksia, niiden piirteitä, rakennetta ja niihin liittyviä monikerroksisia ilmiöitä. (Hänninen 2000, 16.)

Kertomuksilla on todettu olevan merkittävä rooli tietämisen prosessissa. Narratiivisuudella on tärkeä rooli suomalaisessa tutkimuksessa, eikä sen asema tule pienemmään tulevaisuudessakaan. (Heikkinen 2001, 117-119.) Narratiivinen lähestymistapa vaatii tutkijalta joustavuutta, luovuutta ja kärsivällisyyttä, koska kertomukset ovat tyypillisesti jo tapahtuneen kuvausta ja niistä tehtyjä tulkintoja ja uudelleen tulkintoja. Narratiivisen tutkimuksen analyysi ei saa kohdistua ainoastaan kertomuksen sisältöön, vaan myös sen muotoon. (Kohonen 2011, 200-202.) Sisäinen tarina muodostuu ihmisen soveltaessa kulttuurisesta tarinavarannosta ja omasta kokemushistoriansaan nousevia malleja omaan yksilölliseen tilanteeseensa, kokemukseensa ja toimintaansa. Narratiivisessa tarkastelussa keskiössä ovat tarinat (Hänninen 2000, 50), joiden kautta voidaan käsitellä menneisyyttä, tulevaisuutta ja luoda omaa minäkuva. Narratiivinen tutkimusote antaa mahdollisuuksia monenlaisille tutkimusmetodeille ja aineiston hankintatavoille. (Hyvärinen 2006, 1-2.) Tässä tutkimuksessa narratiivisuudella viitataan tutkimuksessa käytettävään aineistoon ja sen tarinalliseen muotoon.



Kuvio 1. Kuvas tutkimuksen etenemisestä (Puusa 2011, 79, muokattu)

### 3.2 Aineiston keruu ja analyysi

Opinnäytetyön empiirinen aineisto koostuu yhtäältä seksuaalista häirintää kokeneiden tarinoista ja toisaalta opinnäytetyötä varten tehdyistä haastatteluista. Palvelualojen ammattiliiton PAM:n Facebook-sivuilla jaettiin ilmoitus kolmeen kertaan lokakuun 2016 aikana. (Liite 1.) Ilmoituksessa pyydettiin seksuaalista häirintää kahvila- ja ravintola-alalla kokeneita kirjoittamaan kokemuksistaan. Kirjoittajien taustatietoina kysyttiin muun muassa kirjoittajan ikä, sukupuoli, koulutus, asema, seksuaalisen häirinnän tapahtuma-aika ja aiheuttaja. Heiltä kysyttiin myös, kuinka ongelma on heidän kokemuksensa mukaan ratkaistu, sekä olisiko heillä parannusehdotuksia asian käsittelyyn. Kirjoittajat saivat kertoa tarinan omalla tyylillään, omin sanoin ja korostaa, mitä asioita he kokivat merkittäviksi. Tarinat pyydettiin kertomaan siten, että tarinoiden henkilöiden ja organisaatioiden anonymiteetti säilyy. Tarinat, joiden kirjoittamiseen annettiin aikaa noin kolme viikkoa, sai laittaa anonyymisti joko sähköpostiin tai opinnäytetyön ohjaajalle nimettömänä kirjeenä. Tämän jaon avulla vastauksia sähköpostiin tuli vain viisi, kirjeitä ei tullut yhtään. En kokenut näiden vastausten riittävän, joten jaoin omassa Facebookissani samaa ilmoitusta marraskuun ajan. Ammatillisia verkostojani hyödyntäen sain kahdeksan kahvila- ja ravintola-alalla toimivaa henkilöä jakamaan ilmoitustani omilla Facebook-sivuillaan. Vastausaikaa oli nyt kaksi viikkoa. Sain Facebookiini 20 vastausta, kirjeitä ei tullut edelleenkään yhtään.

Tässä tutkimuksessa on tavoitteena kirjoitettujen tarinoiden lisäksi haastatteluiden avulla tuottaa tietoa työssä koetusta seksuaalisesta häirinnästä ravintolatyössä. Haastatteluiden tarve tuli esiin, koska muutama häirintää kokenut ilmoitti halukkuutensa haastatteluun, koska ei halunnut kirjoittaa tarinaansa. Kirjeiden sisällönanalyysin ja teemoittelun jälkeen oli helpompi muodostaa kysymyksiä, joiden pohjalta saisin vastauksia epäselväksi jääneisiin asioihin. Tavoitteen saavuttamiseksi ja analysoinnin helpottamiseksi haettiin vastauksia vielä seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten seksuaalinen häirintä ilmenee ravintolatyöntekijän työssä?
2. Miten työssä koettu seksuaalinen häirintä muuttaa ravintolatyöntekijän työtä? Millaisia vaikutuksia sillä on työhön?

3. Miten ravintolatyöntekijät käsittelevät seksuaalisen häirinnän kokemuksia?
4. Millaisia keinoja ehkäistä tai ratkaista ongelma on kehitetty työyhteisöissä?

Haastattelu on tiedonkeruumenetelmänä erityisen hyvä, kun tutkitaan intiimejä tai emotionaalisia aiheita. Haastattelun avulla saadaan myös kuvaavia esimerkkejä ilmiöstä. Henkilökohtaisena kokemuksena seksuaalinen häirintä nostaa yleensä esille voimakkaita ja arkoja tunteita. Haastattelutilanteessa luotu turvallinen vuorovaikutusilmapiiri antaa mahdollisuuden kertoa vakaviakin asioita. (Metsämuurosen 2009, 245-247.)

Haastattelu on ennalta suunniteltu keskustelutilanne, jossa korostuu kielellinen vuorovaikutus. Haastattelun avulla saadaan etupäässä kvalitatiivista tietoa esimerkiksi käyttäjän kokemuksista, tyytyväisyydestä, peloista ja innostuksista, joita muuten olisi vaikea puolueettomasti tutkia. Haastattelut jaetaan käytännön- ja tutkimushaastatteluihin. Käytännönhaastattelussa saatua tietoa käytetään hyväksi välittömästi haastattelun jälkeen. Sen tavoitteena on välitön ongelman ratkaiseminen. Tutkimushaastattelun avulla saatua tietoa käytetään hyväksi sen jälkeen, kun tieto on tieteellisesti varmistettu ja analysoitu. (Vuorela 2005, 37-38.) Kvalitatiivista tutkimusta tehdessään tutkija tulkitsee aineistostaan toisen tekemiä tulkintoja. Haastattelun avulla kerätty aineisto on toisten henkilöiden tekemiä tulkintoja asioista, tapahtumista ja ilmiöistä. (Puusa 2011, 73.)

Kun tutkija tekee aineiston järjestämistä ja analysointia, hän voi tarvittaessa palata keskusteluyhteyteen tutkittavien kanssa varmistaakseen, että tulkinnot ovat oikeansuuntaisia. Tämän vuoksi teemahaastattelu sopii hyvin tämän opinnäytetyön ilmiön tutkimiseen, koska se korostaa tutkittavien elämismailmaa ja subjektiivisia käsityksiä asiasta. Tutkittavat ovat läpikäyneet tai kokeneet seksuaalisen häirinnän asiana tai prosessina. Opinnäytetyön tekijä on selvittänyt tutkimuskohteena olevasta asiasta olennaiset tekijät ja syventää näin ymmärrystään ilmiön kokonaisuudesta. (Puusa 2011, 80-81.)

Tutkimuksessa käytetty haastattelumuoto oli teemahaastattelu. Tutkimuksen aineisto, joka nauhoitettiin, hankittiin yksilöhaastatteluiden avulla. Yksilöhaastattelun

avulla pystyttiin luomaan luottamusta tutkijan ja haastateltavan välille, jolloin aineistoon saatiin avointa kerrontaa. Yksilöhaastattelulla voitiin säilyttää haastateltavan anonymiteetti. Tutkimukseen osallistuvat saivat tutustua tutkimuksen teemakysymyksiin etukäteen. Vaikka haastattelu kohdistui ennalta määritettyihin teemoihin, kysymysten muotoa tai esittämisjärjestystä ei ollut tarkasti määritelty. (Metsämuuronen 2009, 247.)

Teemahaastattelussa tutkija ohjasi haastattelutilannetta valittujen teemojen piirissä. Näin saatiin mahdollisimman laaja ja kuvaava aineisto. Haastattelut onnistuivat suunnitelman mukaisesti. Haastatteluissa oli avoin ja luottavainen tunnelma, eivätkä haastateltavat vaikuttaneet jännittyneiltä. Haastattelut olivat kestoaltaan noin 40-50 minuuttia ja niihin saatiin avointa kerrontaa.

Tutkimuskysymykseen ”miten seksuaalinen häirintä ilmenee ravintolatyöntekijän työssä” haettiin vastauksia seuraavilla teemoilla:

- Millaisia kokemuksia työntekijällä on seksuaalisesta häirinnästä työssään?
- Kuinka paljon ja millaisissa tilanteissa seksuaalista häirintää esiintyy ravintolatyöntekijän työssä?
- Kenen toimesta seksuaalista häirintää koetaan?

Teemojen lisänä oli apukysymyksiä, jotka tukivat haastattelun runkoa ja etenemistä. Tutkimusaineistosta voidaan tehdä sanasanainen puhtaaksikirjoitus (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138), joten litteroin keskustelut kuulemani perusteella mahdollisimman tarkasti. Apukysymykset on purettu myös litteroinnin yhteydessä. Apukysymykset toimivat vain haastattelijan tukena, jotta pysyttiin aiheessa. Liitteessä 2. löytyy haastattelun apukysymykset.

Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelminä käytetään kvalitatiivisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmää, sisällönanalyysia, joka ymmärretään laajasti teoreettisena kehiksenä erilaisille analyysikokonaisuuksille. Sen avulla aineisto tiivistetään tutkittavien ilmiöiden ja asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä tarkasteltaviksi. Suoritettaessa sisällönanalyysia, aineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet, sekä pyritään luomaan mahdollisesti hajanaisestakin aineistosta selkeää

ja yhtenäistä informaatiota tulkintaa ja johtopäätösten tekemistä varten. Kun laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi on tehty, empiirisestä aineistosta on prosessin avulla muodostettu käsitteellinen näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin lisäksi tässä opinnäytetyössä käytetään teemoittelua ja narratiivista analyysia. Narratiivinen analyysi tutkii kertomuksia, niiden piirteitä, rakennetta ja niihin liittyviä monikerroksisia ilmiöitä. Laadullisen aineiston analyysissa voi päättelyn logiikka olla induktiivinen eli aineistolähtöinen, deduktiivinen eli teorialähtöinen, tai abduktiivinen eli teoriaohjaava. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Ensimmäinen lähestyminen aineistoon tehdään teemoittelemalla, eli aineisto pilkotaan ja järjestellään erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelun tarkoituksena on nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja; toisin sanoen tekstimassasta pyritään löytämään ja erottelemaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Irrotetut sitaatit järjestetään teemoittain sitaattikokoelmaksi. Kyse on pelkistämisestä ja asioiden esille tuomisesta. Tekstikatkelmia voidaan käyttää perustelevaan tutkijan tulkintaa, esimerkkinä aineistosta, elävöittämään tutkimusraportin tekstiä, tai pelkistettyinä, tiivistettyinä kertomuksina aineistosta. Teemoittelu on sopiva aineiston analysointitapa, kun tavoitteena on käytännön ongelman ratkaiseminen. Sen avulla saadaan olennaista tietoa. Teemoittelua voidaan jatkaa pidemmällekin, jolloin saadaan vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Tällöin on olennaista aineiston ja teorian yhteyden löytäminen. (Hiltunen 2009.)

### 3.3 Aineiston kuvaus

Tämän opinnäytetyön aineistona on seksuaalista häirintää kokeneiden ihmisten kertomuksia. Tarinoita tutkija sai yhteensä 25. Kirjoittajista 22 on naisia ja loput miehiä. Tarinankertojien lisäksi viisi ihmistä ilmoittautui haastatteluun vapaaehtoisiksi, koska halusivat mieluummin kertoa kuin kirjoittaa tarinansa. Sisällönanalyysin ja teemoittelun jälkeen kertomuksista saatujen tietojen pohjalta laadin haastatteluun apukysymykset, joiden perusteella haastattelin kolme miestä ja kaksi naista, jotka olivat kokeneet seksuaalista häirintää kahvila- ja ravintola-alalla. Käytän haastatteluista ja tarinansa kirjoittaneista henkilöistä yhteistä nimitystä tarinankertoja, koska yhdistän kirjoitetut ja haastatteluun hankkimani tarinat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Tarinankertoajat olivat 24-58- vuotiaita. Tarinoiden vanhimmat tapahtumat asettuvat 1980-luvulle ja tuoreimmat vuoteen 2016. Suurimmalla osalla tarinankertojista oli alempi korkeakoulututkinto tai lukio- ja ammattikoulupohjainen koulutus. Kolmasosalla vastaajista oli korkeakoulutus. Kahdella oli peruskoulupohja. Kerrotut tarinat ovat monilta osiltaan keskenään samankaltaisia. Niissä toistuvat samankaltaiset teemat tapahtumien ajankohdasta huolimatta. Tämä kertonee siitä, että seksuaalista häirintää on ollut työpaikoilla aina, ajasta riippumatta. Seksuaalista häirintää kokeneille ihmisille jää näistä tapahtumista muistikuvia, jolloin niitä halutaan kertoa ja jakaa vielä vuosienkin kuluttua.

Tutkimusaineistoa varten ihmisiä pyydettiin kertomaan tarinansa seksuaalisesta häirinnästä. Kaikki vastaajat kertoivat tarinansa kiusatuksi tulemisen näkökulmasta, jolloin kertojat ovat uhreja. Kertomuksessa harmia aiheuttaneet ihmiset olivat häiritsijöitä, ahdistelijoita, tai muutoin henkilökohtaiselle alueelle tunkeilevia ihmisiä. Tarinat on kirjoitettu uhrin näkökulmasta ja niihin voi liittyä monenlaisia negatiivisia tunteita, kuten vihaa, kaunaa, pelkoa, häpeää, kostonhalua ja pettymystä. Nämä seikat tulee ottaa huomioon arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta.

Laadullinen analyysi rakentuu Alasuutarin (1999) mukaan havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta, jota jatketaan valitusta näkökulmasta käsin ja huomio kiinnitetään tutkimuksen kannalta olennaisiin asioihin. Aloitin aineiston analysoimisen lukemalla kaikki tarinat useaan kertaan. Pyrin saamaan aineistosta kokonaiskuvan, sekä hahmottamaan tarinoiden yhteneväisyyksiä ja mahdollisia toistuvuuksia. Ensimmäisen analyysivaiheen jälkeen käsillä olevaa aineistoa kutsutaan raakadataksi. Tätä tiedon pelkistämistä jatketaan yhdistelemällä havaintoja. (Alasuutari 1999, 40.) Syvennyin jokaiseen tarinaan erikseen. Aloin etsiä seksuaalista häirintää kuvaavien lauseiden erottelua aineistosta virke- ja sanatasolla.

Analyysin toista vaihetta, tulkintaa ja arvoituksen ratkaisemista, jatketaan tarkastelemalla, määrittelemällä ja lajittelemalla löytyneet havainnot (Alasuutari 1999, 44). Kokonaiskuvan luomisen jälkeen luin kaikki tarinat uudelleen ja jaottelin ne seksuaalisen häirinnän aiheuttajan mukaan kolmeen ryhmään. Jaoin vastaukset

esimiehen (9kpl), työtoverin (15 kpl) ja asiakkaan (15 kpl) aiheuttamaan seksuaaliseen häirintään. Luokittelu kyseisiin ryhmiin tuntui selkeältä ja niistä oli helppo aloittaa vastausten läpikäyminen. Osa vastanneista oli kokenut häirintää useaan eri otteeseen, usealta eri taholta. Etsin vastauksista erillisiä tapahtumia, joita kertyi kaikkiaan 39. Jatkoin edelleen havaintojen määrittelyä erotelluista tekstikatkelmista. Tässä vaiheessa en kiinnittänyt huomiota siihen, olivatko kirjatut asiat varmoja ja paikkaansapitäviä, koska tekstissä esille tulevia asioita ei välttämättä pysty löytämään suoraan tekstistä, vaan asiat tarvitsevat tulkintaa, jotta tekstin todellinen sisältö voidaan ymmärtää.

Kolmannessa vaiheessa tavoitteenani oli tarkastella löydettyjä havaintoja yhdistäviä tekijöitä, säännönmukaisuuksia, ryhmittymiä ja samankaltaisuuksia. Tässä tutkimuksessa löytyneiden asioiden tarkastelu ja lajittelu suoritettiin luomalla viisi erilaista tarinalinjaa. Tarinalinjoissa korostuu toiminta, jonka tarinankertoajat ovat kokeneet ahdisteluksi tai häirinnäksi. Tarinalinjat määräytyvät tutkimuksessa seuraavasti:

1. Fyysinen häirintä
2. Sanallinen häirintä
3. Eleisiin perustuva häirintä
4. Kirjallinen/graafinen häirintä
5. Emotionaalinen häirintä

Näiden tarinalinjojen luokittelussa käytin apunani excel-taulukkoa, johon kirjasin aluksi kaikki löytämäni asiat, joiden pohjalta voin ryhmitellä tarinalinjoja tarkemmin. Tällä tavoin varmistuin siitä, että mitkään pohdinnat ja ilmaisut eivät jääneet analyysin ulkopuolelle. Tässä ryhmittelyssä tarkoituksena oli löytää kaikki mahdolliset esille tulevat asiat edellä mainitsemistani viidestä ryhmästä. Tämän tarkoituksena on selventää lukijalle prosessia, jonka myötä luokittelustani saa selkeän ja täsmällisen kuvan. Tavoitteenani oli jakaa tarinalinjat siten, että kaikki jaot ja ryhmittelyt olisivat helposti ymmärrettäviä ja tulkittavia. Osa ryhmittelemistäni asioista saattoi kuulua aluksi kahteenkin tarinalinjaan, sillä ne olivat lähellä toisiaan, mutta silti erotettavissa erilliseksi tarinalinjaksi myöhemmin, kun analyysi eteni ja selkeytyi.



Taulukko 2. Tarinalinjat ja seksuaalisen häirinnän osa-alueet

Fyysinen häirintä	Sanallinen häirintä	Eleisiin perustuva häirintä	Kirjallinen ja graafinen häirintä	Emotionaalinen häirintä
takapuolen ja vartalon tappelu	nimittely ja haukkuminen	tuijotus, kyttääminen	seksuaalinen aineisto	rahan tarjoaminen
vaatteiden nosto	kaksimieliset vitsit	ilmeet	tekstiviestit	tavaran tarjoaminen
rintojen kouriminen	seksuaaliset kommentit	äännähdykset	kirjeet	päihteiden tarjoaminen
yritys suudella tai nuolla	seksuaaliset ehdotukset	olemus	soitot	haju
väkisin halaaaminen	seksuaaliset vaatimukset	tirkistely	sosiaalinen media	kiusan tekeminen
väkivalta	viehättävyyden arviointi	vihellys	internet	pelottelu
kiinnipainautuminen	yksityiselämän kaivelu	vieressä masturbointi		lahjominen
seksiin pakottaminen	halventaminen	välttely		
	valehtelu			
	vähättely			

Viimeisessä vaiheessa tuotetaan lukijalle kokonaisuus siitä, millaista toimintaa, millaista tapahtumaa ja miten seksuaalinen häirintä saataisiin poistettua tai puututtua siihen. Tarkoitus on tarjota konkreettisia kehitysajatuksia asiaan. Analyysin valmistuttua aineistosta löydettiin seksuaaliseen häirintään liittyviä havaintoja. Tärkeimmät ja eniten viittä tarinalinjaa havainnollistavat havainnot otan tutkimuksen tuloksissa esiin. Esittelen niitä seuraavassa pääluvussa.

## 4 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tulokset esitetään tarinallisessa muodossa mukailen Koiviston (2014) käyttämää lainaustekniikkaa pro gradu -tutkielmassaan, joka käsittelee esimiestä työpaikkakiusaajana. Suorat aineistolainaukset olen kirjoittanut tuloksiin *kursivoidusti*. Tämä mahdollistaa tarinallisuuden säilymisen alkuperäisen aineiston muotoa mukailen ja helpottaa lukemista. Suorat aineistolainaukset on kopioitu sanatarkasti, ja ne on esitetty sellaisenaan, muutamia kirjoitusvirheitä korjaten, kuten alkuperäisessä aineistossa. Sitaattien perässä on sulussa numero, joka viittaa sitaatin alkuperäiseen tarinaan, johon sitaatti voidaan yhdistää. Sitaatin perässä olevalla kirjaimella K tai H kuvaan sitä, onko kyseessä kertomus vai haastattelu. M- tai N- kirjain sitaatin perässä erottaa tarinankertojan sukupuolen.

Tässä opinnäytetyössä seksuaalisen häirinnän tutkimuksen tuloksena erottuu viisi erilaista seksuaalisen häirinnän osa-aluetta. Näiden kaikkien yhteinen piirre liittyy häirinnän yksipuolisuuteen ja ei-toivottuun käytökseen häirinnän kohteen kannalta. Osa voidaan pitää lievempinä ja vähäisempinä, mutta ei missään tapauksessa hyväksyttävänä eikä vähäteltävänä tekoina. Jokaisella on oma, subjektiivinen näkemysensä siitä, mitä seksuaalinen häirintä on. Toisaalta, seksuaalisen häirinnän käsite on niin laaja, että helposti lähes kaikki lähestyminen voidaan kokea häirinnäksi, kun taas toisaalta, rajuakaan sanallista tai fyysistä lähestymistä ei mielletä seksuaaliseksi häirinnäksi. Yksilön oma ajatus ja kokemus häirinnästä määrittää sen, kuinka hän asian kokee. Ihmiset ovat yksilöitä ja kokevat eri asiat häiritseviksi. Työyhteisö rakentuu yksilöistä, joiden on yhdessä sovittava työyhteisöön parhaiten sopivat käytännöt häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi. Työyhteisössä toimivat sopimukset ja ohjeet seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseksi ja ehkäisyksi on rakennettava aina yhdessä. (Vilka 2011, 167-168.)

Seuraavassa kuvaan tarinalinjoista löytyneitä häirintäkertomuksia aineistositaattien avulla ja vertailen teoriassa esitettyjä ja aineistossa ilmeneviä asioita. Pyrin tulkitsemaan, ”mistä tässä oikein on kysymys”, ja pohtimaan syitä ilmiölle. (Hiltunen 2009.)

## 4.1 Fyysinen häirintä

*Fyysinen ahdistelu oli onneksi aika "pientä", lähinnä yritystä suudella väkisin ym mutta henkisesti se oli todella raskasta. (25 KM)*

Lähes kaikki vastanneista kahvila- ja ravintola-alalla työskentelevistä ajattelivat kosketteluun olevan seksuaalista häirintää. Tarkemmin se kuvattiin seksuaaliseksi häirinnäksi silloin, kun kosketetaan toista ilman lupaa ja yllättäen. Tällöin henkilö ei myöskään ole halunnut häntä kosketettavan. Erikseen työntekijät mainitsivat myös intiimeihin paikkoihin koskettamisen. Esimerkkeinä he kertoivat takapuolelle läpsimistä ja rintoihin koskettamista tai kourimista. Myös väkisin suuteleminen, toiseen kiinni painautuminen ja väkivalta miellettiin fyysiseksi häirinnäksi.

*Aina kun heität sen lääppivän käden, vaikka pois, niin eiköhän se tassu jostain taas salamyhkäisesti luikertele jälkeen takaisin siihen tuttuun paikkaan. (1 KM)*

*Yhtäkkiä joku tuli läimäsemään mun persettä tosi kovaa. Lähti kuitenkin niin nopeasti pois etten ehtiny edes nähdä kuka se oli... (4 KN)*

*Pahin mitä mulle on käyny on sellanen että joku mies laitto kätensä mun haarojen väliin (takaa päin ihan yllättäen) ja alkoi koskettelemaan. Kun käännyin vihaisesti niin mies vaan lähti pakoon. Tuosta on jo aikaa ja inhottaa vieläkin niin paljon ): (4 KN)*

Peltolan (2008) mukaan seksuaalisesta häirinnästä on kyse, kun tekijä harkitusti tietää tekevänsä väärin. Näissä tilanteissa häirityn pitää kertoa suoraan asian vastentahitoisuus. Sukupuolinen koskemattomuus on yksilöllinen asia. Rajat siihen määrittelee jokainen yksilö itse.

*Sitten se tuli väkisin iholle kiinni halaamaan mua. Se kans yritti pussaa mua, mutta työnsin sen kauemmas ja sanoin, että älä tule iholle kiinni. Sit se rupes jotain riehumaan siinä... (11 KN)*

*Jatkuvasti yritti nostaa paitaa, kurkkia hihasta paidan sisälle, kouri takapuolta, tissejä, tuli halaamaan takaapäin niin että mä tunsin oikein miten sen muna sojotti mun takapuoleen. Mä yritin estellä minkä pystyin ja samalla tehdä työtäni, joka oli kiireistä. Joskus kun sanoin tiukemmin et nyt lopetat niin tää hermostu niin et meni takahuoneeseen ja potki kaikkea mikä lattialla oli ja kiroili. (22 KN)*

Seksuaalisessa häirinnässä on nähty usein olevan kyse miesten naisia kohtaan käyttämästä vallasta. Tämä heikentää naisten asemaa ja halventaa heitä. (Wilson & Thompson 2001, 61.) Halu ja pyrkimys seksuaaliseen suhteeseen, tai halu dominoida ja määrällä saattavat niinkään toimia seksuaalisen häirinnän motiiveina (Begany & Milburn 2002). Joissakin näkökulmissa näkyy selvästi sukupuolten yhteiskunnallinen eriarvoisuus. Miehet pyrkivät säilyttämään hallitsevan asemansa.

*Pian pomoni alkoi osoittaa valtaansa minuun muun muassa taputtelemalla takamustani. Aloin pelätä lähentelyä. Sanoin lopulta, etten hyväksy hänen käytöstään, mikä johti työtuntieni vähentämiseen ja lopulta lomautukseen. Sama toistui uudestaan ja uudestaan: vähättelyä, huutoa, haukkuja, ei töitä. (21 KN)*

*...yllätyin ihmisten aggressiivisesta käyttäytymisestä! (2 KN)*

#### 4.2 Sanallinen häirintä

*On esim tultu luo ja suoraan sanottu et "annatko pillua" :D No ehkä plussat siitä, että tarkotusperät tuli heti selväks. (3 KN)*

Tutkimukseen osallistuneet pitivät sanallisena seksuaalisena häirintänä esimerkiksi huutelua, nimittelyä ja härskejä tai flirttailevia puheita. Aineistosta ilmeni, että sanat tuntuvat häirinnältä silloin, kun niitä joutuu kuuntelemaan vasten tahtoaan tai toistuvasti. Ulkoiset kehot, omalla kyvykkyydellä rehentely ja viehättävyyden arviointi katsottiin häirinnäksi silloin, kun niitä esitti vanhempi mieshenkilö. Myös yksityiselämään liittyvät kommentit tai utelut koettiin seksuaaliseksi häirinnäksi.

*Eron aikaan esimieheni alkoivat kiinnostua kuulumisistani aiempaa enemmän. Pidin pomoa ystävänäni, mutta pian aloin kokea hänen ylitsevuotavan kiinnostuksensa ja huomionsa kiusaamisena. En päässyt huomionosoituksia mitenkään karkuun. Kun lopulta ymmärsin hänen haluavan suhteen kanssani, keskustelimme ja mielestäni pääsimme yhteisymmärrykseen asiasta - ajatus pitää haudata. (19 KN)*

Työpaikalla häiritsijän toiminta koettiin erilaisena hänen asemastaan riippuen.

Yleensä esimiehen taholta tuleva häirintä koetaan kielteisempänä kuin kollegan tai asiakkaan taholta tuleva häirintä. (Perkka-Jortikka 2008).

*Kun mun työkaveri joka on muuten hauska tyyppi kertoo mies puoliselle työkaverille että voin mennä vessaan ravistelemaan sen mulkun kun se on käynyt kusella, niin mä oon niin äimänä etten saa sanaa suustani. (23 KN)*

*Kerran eräs työkaverini alkoi runkkaamaan töissä vieressäni. Samalla tultiin mm kysymään kuinka paljon maksaisi yksi tunti, "pakko kysyä" kuulemma.(5 KN)*

*Minun pomoni koetti entisessä työpaikassa tyrkyttää itseään minulle monta vuotta ja kerran turhautuneena kysyi, että miksi minä en kelpaa. Sanoin suoraan, että minua ei kiinnosta, monta kertaa. Kun mies kuuli, että minulla on miesystävä, hän aloitti valtavan mustamaalauskampanjan minua vastaan. Kertoi muille, mitä minä muka olin heistä sanonut ja masinoin näin minulle todella tukalat ajat. (24 KN)*

Vanhempi mies suuntaa usein seksuaalisen häirinnän nuorempaan naiseen, kun taas vanhemmat naishenkilöt nuoriin miehiin. Ylemmässä asemassa olevat häiritsevät usein alemmassa asemassa olevia työntekijöitä. (Vilka 2011, 74.)

*Tämä oli jokapäiväistä, ja joka hetkistä. Pomoni ei koskaan puhunut mitään "normaalia jutustelua", kaikki puheet liittyi seksiin. (22 KN)*

*...tuon naisen sanallinen ja verbaalinen häirintä tuntui aluksi imartelevalta, mutta vähitellen jutut muuttuivat entistä rajummiksi ja tajusin kuinka syvällä asiassa olinkaan. Raja tuli vastaan jossakin vaiheessa, en kestänyt enää tätä (2 HM)*

*Ahdistelu oli vihjailua ja lähentely tosi hienovaraista. Koin tilanteen ahdistavana ja sanoin ensin hänelle ja kun ei ymmärtänyt puhuin esimiehelleni. (21 KN)*

*Ilmoitti tulevansa mun luo, minkä tietinkin kielsin. Poika kuitenkin jäi kanssani samalla pysäkillä, seurasi mua kotiovelle ja vonkasi seksiä. Aloin olla jo peloissani, osoitin yhtä talon ikkunaa ja selitin, että poikaystäväni on kotona ja hereillä kun valot on päällä, et sä voi sinnetulla, että kipitäs nyt vittuun. Lopulta se yritti väkisin seurata mua rapukäytävään ja lähti vasta kun aloin korottaa ääntä ja uhkasin soittaa poliisit. (8 KN)*

### 4.3 Eleisiin perustuva häirintä

*Jokainen palaveri pahensi tilannetta, milloin minihameen helman alta vilkkui pikkupöksyt kun esimieheni istui lähes hajareisin pöytäni päällä. Jossakin vaiheessa työkaverinikin alkoivat huomata tuon hameen ja nuo eleet, joiden perusteella kenellekään ei jäänyt epäselvää esimieheni haluista. Olin kai hänelle jonkinlainen pakkomielle. (1 HM)*

Tutkimukseen osallistuneet kuvailivat seksuaalisesti häiritseviksi eleiksi esimerkiksi silmäniskut, viheltely ja tuijottamisen, sekä näkyvän flirttailun. Häiritsevällä tavalla tuijottaminen, tirkistely tai intiimien alueiden katseleminen mainittiin useassa kirjoituksessa tai haastattelussa. Vihjailuja ja ehdottelua pidettiin useammin seksuaalisena häirintänä, jos tekijän olemus ei miellyttänyt uhria.

*Tuon miehen tuijotus ja kielenlipominen raivostutti minua, eikä työntekoa ollut enää yhtä kivaa ja mieluista, kun jatkuvasti jouduit olemaan tuon ilveilyn ja flirttailun alla. koko ajan oli kolleegan silmät perseessä kiinni en saanut hetkeäkään työskentely rauhaa (2 HM)*

*Se tuijotti mua suoraan vasempaan silmään tyyliin 10 sentin päästä (se oikeesti on häiritsevän lyhyt matka tuijottaa) ja mä siinä koitin vaan olla rauhassa. (14 KM)*

*Kolleegani osoitti kyllä kaikilla mahdollisilla eleillään, kuinka epätoivottu työtoveri olin, kuinka tekemiseni, kaikki mahdollinen aiheutti tuhinaa ja puhinaa ja myöhemmin sanallista kiusaamista, jota ystäväni levitteli työpaikkaani. Sairasta. (5 HN)*

Flirttailun ja häirinnän raja on monelle häilyvä. Erityisesti tekijä uskoo toimivansa oikein pitäessään yllä mielestään hauskaa flirttiä. Usein hyväntahtoinen flirttailu koettiin kuitenkin sukupuolisena häirintänä ja epämiellyttävänä kokemuksena.

*Pieni flirtti ei haittaa, mutta raja menee koskettelussa. (1 KM)*

*Flirtti on aivan eri juttu. Tuntuu vaan että suomipoika ei tiedä lainkaan mistä siinä on kyse. Flirtti ei ole juurikaan muuta kuin huomion antamista toiselle, siinä ei todellakaan kosketella. Osoitetaan kunnoittavaa leikkimielistä noteeraamista, ja siinä kaikki. (24 KN)*

#### 4.4 Kirjallinen/graafinen häirintä myös some ja puhelin

*...ahdistelua oli 24/7 ja jatkuvasti pahimmillaan useita kymmeniä viestejä päivässä. (3 HM)*

Tutkimukseen osallistuneet kokivat seksuaaliseksi häirinnäksi tekstiviestit, kirjeet, soitot ja muun seksuaalisen aineiston, jonka kokivat ahdistavaksi. Nykyään netissä ja sosiaalisessa mediassa tapahtuva häirintä on lisääntynyt räjähdysmäisesti, eikä uhri pääse sitä pakoan. Seksuaalisen häirinnän ja kiusaamisen välineet ovat laajentuneet. Nykyään kiusaamista voi tapahtua tietotekniikan avulla. Seksuaalista häirintää tapahtuu nykyään usein sosiaalisessa mediassa, blogeissa, keskustelupalstoilla, sähköpostitse ja tekstiviesteinä. Tämän vuoksi kiusattu ei pääse karkuun häirintää ja kiusaamista kotona eikä vapaa-aikana. (Vilka 2011, 116.) Onko mahdollista, että netissä ja sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa kiusaamista ja häirintää ei koeta niin helposti häirinnäksi, kun fyysisemmissä tilanteissa?

*Tää mies siis alkoi sitten lähettelee kaikenmaailman tekstareita ja mun kaveri ei kuitenkaan ollut kiinnostunut siitä, niin yritti päästä siitä eroon ja sanoi että jätä rauhaan. Tää mies sitte lähettelee jotain tällaista: Eikö sua ole koskaan haukuttu homoksi, isä lyönyt tai kaverit hakannut? Siis se jotain sen omia kokemuksiaan vuodattaa kaverille ja samalla haukkui kaveria huoraksi. Oli kyllä jäätävän ihmeellinen tyyppi ja siitä ei päässy melkein yhtään eroon. (9 KN)*

Viestien ja puheluiden sekä sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa kiusaamista on vaikea ulkopuolisen huomata tai havainnoida. Ihmisten sietokyky ja arvomaailma ovat erilaisia, ja on vaikeaa tietää, milloin häirintä vaikuttaa haitallisesti työntekijän elämään ja työskentelyyn. Varsinkin, jos uhri ei uskalla kertoa asiasta kenellekään. Useissa tarinoissa tuli ilmi, että somen kautta tuleva häirintä tuntui todella ahdistavalta ja pelottavalta.

*Yritin aluksi kertoa tapahtuneesta siskolleni, hän ei kuunnellut. Meni monta viikkoa ennen kuin uskalsin mainita asiastani serkulleni, joka kehotti kertomaan äidille. Sen jälkeen veimme asian poliisille. (6 KN)*

*Pelkäsin jo katsoa puhelintani kun aavistin, keneltä viesti oli tullut. Kotonakin vaikeaa asian takia, kun ei voinut puuttua asiaan. Ei ollut kauhean*



*hehkeä kroppa enää tuolla puolivuosisataa ylittäneellä kolleegallani. (3 HM)*

*Yritti vielä 3 vuoden jälkeenki soittaa ja sai siitä aika kovat sakot. (16 KN)*

*Sitten kun hän viimein tajusi antaa periksi(lähinnä siksi kun hermostuin hänelle tästä väijymisestä puhelimitse), siitä alkoi yli vuoden mittainen suht rankan työpaikkakiusaamisen jakso. (25 KM)*

#### 4.5 Muu emotionaalinen häirintä

*Viikottain tuli lahjoja ja jotakin huomiota herättävää... (3 HM)*

Tutkimukseen osallistuneet kokivat emotionaaliseksi häirinnäksi kaikki asiat, jotka ahdistelija tarjosi tai antoi heille, joko huomion herättämiseksi tai vastineeksi seksin saamisesta tai sen yrittämisestä. Muutamissa räikeimmissä tapauksissa vastikkeeksi tarjottiin päihteitä. Tätä voidaan pitää erittäin tuomittavana tekona.

*Asiakas ripusteli kondomeja wc tilaan jatkuvasti, tätä jatkui noin puolen vuoden ajan kunnes valvonta kamerat asennettiin tilaan ja tihu työ lop-pui kuin seinään. Koskaan ei selvinnyt kuka tämä mystinen kumimies oli. Ällöttävää, vain ja ainoastaan minun työ vuorojeni aikana tapahtui tätä. (19 KN)*

*...nainen kantoi suklaata, lahjoja, kortteja yms. lahjoja, kolleegatkin alkoivat ihmetellä tuota jatkuvaa tavaroiden tulvaa. (3 HM)*

*Kolleegani alkoi lahjoa minua valtavan kalliilla tuoksuilla ja ryppy voiteilla, kaappini tursusivat kallista kosmetiikkaa, jota mies kantoi minulle jatkuvasti. Alkuun tunsin oloni haluttavaksi, mutta väsyin tuohon jatkuvaan lahjomiseen elin ikään kuin kiitollisuuden velassa koko ajan tälle miehelle. (4 HN)*

Vielä nykyäänkin suostuminen seksuaaliseen toimintaan on työllistymisen ehto tai edellytys. Wilsonin ja Thompsonin mukaan 80-luvulla näin oli usein, mutta nykyäänkin tätä tutkimuksen mukaan käytetään, vaikka tieto ja lait ovat muuttuneet ja tämän pitäisi olla kiellettyä ja rankaistavaa.

*Jatkuva esimieheni uhkailu ja pelottelu pilasi koko loistavan työyhteisön, vaikka asiaan puututtiinkin se ei saanut esimiestä muuttamaan asennettaan meihin. Elimme koko ajan pelossa ja hän käytti hyväkseen*

*osaa meistä räikeästi, palkkaa ei tullut, jos ei pillua hänelle herunut. (5 HN)*

### **Tarinalinjoista löytyneet häirintäpaikat**

Seksuaalinen häirintä tapahtui tutkimukseen osallistuneiden mukaan useimmiten joko työpaikoilla tai työmatkoilla. Haastatellut kertoivat häirintää tapahtuvan valitettavan usein myös vapaa-ajalla. Tällöin samat työstä tutut häiritsijät ahdistelivat. Seksuaalista häirintää tapahtuu sosiaalisessa mediassa, blogeissa, keskustelupalstoilla, sähköpostitse ja tekstiviesteinä.

*Palavereissa tilanne paljastui aina koko henkilökunnalle. (1 HM)*

*Työssä ja vapaa-ajalla jatkuvasti 24/7 olin puhelimeni kanssa naimisissa. (3 HM)*

*Mua ahdisteli bussipysäkillä työpäivän jälkeen joku tati tantta asiakas. (14 KM)*

*Oon nyt 8kk asunu täällä ja ei ollu eka kerta, kun mua ahdisteltiin työmatkalla ja vielä työkaverini:/ (11 KN)*

### **Tarinalinjoissa kuvatut olosuhteet häirinnän aikaan.**

*Lähestulkoon aina alkoholilla on osuutta asiaan. (1 KM)*

Tutkimukseen osallistuneiden mukaan seksuaalisen häirinnän tilanteisiin vaikuttaa usein alkoholi ja sen tuoma humalatila. Näin ollen koettiin, että milloin vain ja missä tilanteessa tahansa voi törmätä ahdisteluun. Usein ahdistelu kuitenkin painottuu viimeisiin työtunteihin, etenkin, jos ahdistelu tulee asiakkaan suunnalta. Joissakin tapauksissa työn ja vapaa-ajan yhdistäminen työkavereiden aiheuttamissa ahdistelutapauksissa ei onnistunut.

*Annan anteeksi, kun tehdään tyhmiä asioita humalassa. Ajattelen olevani vastuussa asiakkaastani koko illan ajan. Rikosilmoitusta en ole koskaan tehnyt. Olen aina halunnut käsitellä asiaa humoristisesti, enkä veitä mitään itkupotkuraivareita. (1 KM)*

Päihteiden vaikutus tulee esiin useissa kertomuksissa. Päihtyneenä asiakkaan, ja ihmisen yleensä, estot häviävät ja saatetaan tehdä tahatonta häirintää, jota ei edes ymmärretä häirinnäksi. Usein pikkujoulut oli mainittu myös useammassa tarinassa, jolloin ahdistelija oli työtoveri tai esimies, tähän liittyy vahvasti alkoholin vaikutus.

*Asiakas on tavallisesti noin 5 promillen humalassa... (1 KM)*

*Kaikki alkoi pikkujouluista tai ainakin silloin asiasta puhuttiin ensimmäisen kerran... (2 HM)*

Usein seksuaalista häirintää tapahtuu silloin kun ihmiset työskentelevät yksin tai silminnäkiäjät on minimoitu.

*Mieshenkilö tuli baaritiskille, tiesin baarin olevan auki vielä n. puoli tuntia, juteltiin niitä näitä, kiva fiilinki, kaunis kesäpäivä ollut, yks kaks hän ehdotti, kun on ihana päivä, niin voitaisko mennä johonkin kivaan paikkaan rakastelemaan. (2 KN)*

*Jouduin eilen iltapäivällä elämäni ensimmäistä kertaa työpaikalla työkaverini seksuaalisen ahdistelun kohteeksi. Ollessamme kahdestaan työpaikalla työkaverini kanssa tämä alkoi taputella minua takapuolelle. Sen jälkeen hän otti minut tiukkaan puristukseen, suukotteli kaulaani ja kosketteli minua. Yritin työntää häntä pois, mutten ensiksi onnistunut. Tilanteen pelasti paikalle saapunut toinen työkaverini, joka ei kylläkään nähnyt, mitä tapahtui. (20 KN)*

### **Tarinalinjoista löytnyt asian yleisyys**

Tutkimukseen osallistuneiden seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumiseen on vaikea määritellä sen yleisyyttä. Välillä tapauksia tulee päivittäin, välillä harvemmin. Joissakin erityisen törkeissä tapauksissa häirintää on jatkuvasti ja päivittäin toistuvana.

*Ahdistelevat asiakkaat ovat poikkeuksia, joita tulee vastaan muutaman kerran kuukaudessa, esimerkiksi pikkujoulujen aikaan kuitenkin selvästi enemmän. (1 KM)*

*Ahdistelusta tuli päivittäistä ja jatkuvaa, ei ollut muita puheenaiheita... (2 HM)*

*...naureskelin, et jos vuorossa ei tuu yhtään ehdotusta, niin täytyy vissiin vaihtaa alaa. (2 KN)*

*Tilanteita on varmaan enemmän muualla, ja ne ovat uhkaavampia. Minun ei ole tarvinnut koskaan pelätä, pääsenkö tilanteesta pois. (1 KM)*

*Alkuun imartelevaa, mutta alkoi ärsyttää myöhemmin. (4 HN)*

Kahvila- ja ravintola-alan naisvaltaisuus ja luonne vaativat ulospäinsuuntautuneisuutta, esillä oloa ja sosiaalisia kontakteja, sekä kykyä hyvään ja luontevaan asiakaspalveluun. Tämä edustustehtävä ja esillä olo altistaa seksuaaliselle häirinnälle asiakkaiden taholta. Useissa vastauksissa asiakkaan taholta tuleva häirintä koettiin häiritsevimmäksi. Työntekijät pohtivat paljon mahdollista ylireagointiaan eivätkä ehkä sen vuoksi ilmoittaneet tapahtumista.

*Tiiän että mikään noista ei luultavasti yksittäisenä kuulosta isolta jutulta mutta vähitellen musta on alkanut tuntua kuin noi olis alkanut jotenkin nakertaa sisältä. Tuntuu kuin naiseus olisi alkanut hävettämään mua. Onko kukaan muu kokenut vastaavaa? Vai ylireagoinko vaan? Kerran kun avauduin näistä erälle mun kaverille hän sanoi että asetun varmaan aika helposti uhrin asemaan. Monet noista on sellaisia että en oo jotenkaan osannut sanoa mitään, jäänyt vaan. (5 KN)*

*Asia menee nykyään heti tunteisiin ja letkautukset on vähentyneet. Olen tullut asian kanssa todella varovaiseksi ja mietin aina kaksi kertaa sanomisiani. (3 HM)*

### **Seurauksia kertomusten ja haastattelujen mukaan**

Aineistoni mukaan ulkomaalaisen tekemänä seksuaalinen häirintä herättää huomiota enemmän tai ainakin uhri haluaa korostaa tekijän alkuperää. Kertomuksissa korostuu uhrin psyykinen kuormittuminen seksuaalisen häirinnän kokemisen jälkeen. Etenkin, jos häirinnän uhka on toistuvasti tai jatkuvasti läsnä, on usea uhri joutunut hakemaan lääketieteellistä apua henkiseen pahoinvointiinsa. Psykologi- tai terapiakontakti saattaa joillakin kestää useita vuosia.

*Tunsin joka ikinen kerta, kuinka punastuin ja sanat takertuivat kurkkuuni, änkytin enkä pystynyt pitkään aikaan juttelemaan mistään asiasta esimieheni kanssa, häpesin itseäni ja käytöstäni. (1 HM)*

*Mies ja miehisuus koetuksella... (3 HM)*

*Tulin täysin homofobiseksi ja aloin pelätä tyttömäisiä poikia, joka kerta asia muistutti minua tuosta entisestä työkaveristani. (2 HM)*

*Etenkin nuorempana ahistuin vielä helpommin tollasista, koska muutenkin toi vastakkainen sukupuoli aiheutti ahistusta (kiusaamiset ym vaikutti.) Nykyään kaikki paskat ehottelut ja lääppimisen yritykset lähinnä vaan vituttaa, on se kumma kun viina vie joiltain käytöstavat sen sileän tien. (3 KN)*

*Pelkäsin jo, että se oikeasti aikoo tehdä jotain jollekin mun läheiselle, mutta toisaalta se onneksi oli niin pihalla ettei varmaan olis kyennyt niin suunnitelmalliseen toimintaan. Lopulta sen sukulaiset puuttu asiaan ja nyt se kai ollaan saatu hoitoon. En mielellään koe tota uudestaan :) (10 KN)*

*...varsinki tosta pepulle lyömisestä jotenki tosi inhottava olo. Siis oikeesti HYI. (4 KN)*

*Vitutusikäyrä huipussaan kokoajan. Tein välillä etätöitä, jotta pääni kesti paremmin. (3 HM)*

*...kotona hankaluuksia asian takia, johon ei itse voi vaikuttaa, luottamus koetuksella. (3 HM)*

Kiusaamisen on todettu heikentävän uhrin terveyttä ja toimintakykyä, koska henkinen väkivalta ja puolustuskyvyttömyys aiheuttaa stressireaktioita.

*Olin lamaantunut, väsynyt ja kauhuissani. Päässäni humisi. Masennusaikojeni harha seisoj edessäni. (7 KN)*

*En tästä kuitenkaan saanut traumoja, paitsi menettyäni esimies neitsyyteni, ahdistuskohtauksessa. Mutta nielin sen, olen ylpeä ihmisenä ja mottoni on ~Never say no, for sex.~ (paitsi jos oot suhteessa, tai ahdistelijasi on pomosi :o ) (7 KN)*

*Tapahtuma heijastaa vieläkin elämäni vaikka siitä on jo kulunut kohta 4 ja puoli vuotta. Tapahtuman jälkeen sain todella pahoja ahdistuskohtauksia, en pystynyt pitämään t-paitaa paljastavampaa vaatetta päälläni. Lähikontaktit kuten halaus tuntuivat erittäin ahdistaville. (6 KN)*

*Olen joutunut käymään psykologin puheilla tapahtuneesta, minulla on erittäin huono itseluottamus, olen epävarma itsestäni ja kehostani. Yritän vieläkin peittää muotojani vaatteilla, tässä iässä se alkaa olemaan vain vaikeaa. (6 KN)*

Seksuaalisen häirinnän myötä kiusatun itsetunto, minäkuva ja omanarvonmerkitys alenevat (Wilson & Thompson 2001). Myös tyytymättömyys työtovereihin, itseensä, sitoutuminen työhön vähenee.

*Olimme hyväksikäytettyjä ihmisraunioita, joista osa tarvitsi pitkään apua tapahtumienkin jälkeen! Kaikki meistä ei selvinnyt täysipäisenä kaikesta tuosta mitä jouduimme työssämme kokemaan (5 HN)*

*Ahdisti ihan saatanasti ja toivon, että pääsen näiltä kulmilta pois! (11 KN)*

*...itsetuntoni oli aivan raunioina, syytin itseäni ja vasta työpaikkaani vaihdettuani ymmärsin, kuinka kieroutunut tuo työyhteisö olikaan. (5 HN)*

*Tunnen itseni likaiseksi ja halvaksi. Kun oppisi pitämään suunsa kiinni... Olen liian hidasälyinen ja kiltti sanomaan heti vastaan. Mut on kasvatettu kohteliaaksi ja olen aina elänyt poikien kanssa ainoana tyttönä. Siksi en osaa pelätä miehiä aikuisenakaan vaan pidän niitä tasavertaisena kaverina. Ehkä se just ärsyttääkin niitä kun kommentoin asioita rohkeasti. Ja olen luonteva heidän seurassaan enkä pakoile. Sehän sit näyttää jo itsensä tyrkyttämiseltä. (23 KN)*

*Keskusteluista ei ollut apua. Koin olevani ihmishylkiö. Yritin tuhota itseni. Nyt asia on edennyt ammattiliiton avulla poliisitutkintaan. (21 KN)*

*Nyt kun olen pari päivää sitä miettinyt tiedän että menen kertomaan sille päin naamaa mitä mä siitä ajattelen. Se loukkaa mua. Se itse haluaa mua ja on sen sanonutkin pikkujouluissa päissään. Sit se alistaa mua sanoillaan tämmöiseen paskaan. (23 KN)*

Kyräilevä ja painostava tunnelma työyhteisössä pilaa koko työyhteisön ilmapiirin. Usein uhri pyrkii vaikenemaan kielteisistä kokemuksistaan. Hän ei halua saada itselleen hankalan työntekijän mainetta tai syytöksiä ilmapiirin pilaamisesta. (Kauppinen & Purola 2001). Uhrin sinnitellessä ja yrittäessä suoriutua työtehtävistään mahdollisimman hyvin ahdistuksestaan huolimatta, kiusaaja saattaa pahimmassa tapauksessa nauttia muun työyhteisön ihailua. Toisaalta, kiusaaja saattaa olla tietämätön työtoverilleen aiheuttamastaan tuskasta. Tämä kurjistaa uhrin tunnelmaa entisestään.

*Romahdin täysin, tunsin jo itsekkin sekoavani. Aloin tuntea itseni täysin kelvottomaksi, ihmisraunioksi, jolla ei mitään arvoa. Kestin 3 kuukautta seksuaalista ahdistelua, puheita, kosketuksia. Välillä haukkumista, miten hullu ja vanhanaikainen olin ja ahdasmielinen seksin suhteen, kun en kommentoinut mitä intiimeihimpiin kysymyksiin. Itse en todellakaan*

*tunne itseäni ahdasmieliseksi, huumoriakin löytyy rutkasti ko. asioiden suhteen, siksi kai aluksi en välittänyt pomoni puheista. (22 KN)*

*Itse en uskaltanut ilmiantoja tehdä. Lisäksi hän koko ajan utelee mitä teen ja sitten levittää nämä jutut omine muunnoksineen. Hieno esimies! (24 KN)*

*Itse jouduin heti samantien naispuolisen kollegani ahdistelemaksi aloitettuani nykyisessä työpaikassani, mistä alkoikin kaikinensa yli kahden vuoden helvetti. Aika pitkälti sen vuoksi, kun en heti uskaltanut nostaa kissaa pöydälle. Pelkäsin seurauksia kuitenkin niin paljon, lähinnä sitä että tilanne kääntyy minua vastaan ja menetän työni, mikä kuitenkin on minulle se tärkein juttu. (25 KM)*

## Selviytyminen

Kahvila- ja ravintola-alalla työskentelevät ihmiset ovat opetelleet keinoja ja menetelmiä häirintää vastaan. Osa suhtautuu välinpitämättömästi asiaan ja kuittaa häirinnän nopealla hymyllä, naurahduksella tai jollakin välinpitämättömällä kommentilla tai eleellä. Huumori koetaan positiivisena asiana alalla. Osa ei koe häirinnäksi, vaikka päivittäin asiaan törmääkin. Muilla aloilla reagoidaan paljon herkemmin asiaan.

*Olin vaan niin helvetin vahva, enkä murtunut tuosta alistamisesta ja nöyryyttämisestä, jota kollegani antoi minun kokea. Olinhan sentään mies... (2 HM)*

*Suhtautuminen asiaan muuttunut ja vähättely asian vakavuudesta poistunut. (3 HM)*

*Huumorilla selvisin. (2 KN)*

*Silloin se meni yli. Minä en suostunut. Tökkäsin häntä pitkälä kynnellä silmään, ja juoksin vessaan. (7 KN)*

*Mulla ei oo oikeestaan mitään kauheeta tapahtunu, koska tämäkin mua lähinnä vaan naurattaa 😊... .. Mutta koska oon tällänen sosiaalisesti vammainen paska, en vieläkään uskaltanut kääntyä sen puoleen ja sanoa, että painuis jo helvettiin olen vaan töissä täällä. En myöskään pysynyt lähtemään pois! (12 KN)*

*Koskaan en ole antanut hänen ymmärtää yhtään mitään muuta mein välille kuin työsuhteen. Hän tiesi et elän avoliitossa, mut ei se tuntunut häntä haittaavan. Itse hän on myös avoliitossa ja pienen lapsen isä.*

*Mulla on huono omatunto, vaik ei tosiaan pitäis. Yritin hoitaa työni kunnialla loppuun, mut en jaksanut ja nyt olen siinä kunnossa et en varmaan ilman terapiaa tästä kokemuksesta selviä. Mitään syytteitä en uskalla nostaa, aletaan vielä mua syyttää jostain, ei ole muuta vaihtoehtoa kun yrittää unohtaa tollanen sairras paskiainen! (22 KN)*

Osa tarinankertojista yritti sopeutua tilanteeseen, koska taloudellisen tilanteen takia eivät voineet erota työstään. Osa vaihtoi työpaikkaa, koska seksuaalisen häirinnän tilanteita ei ratkaistu ja he kokivat työpaikan ilmapiirin ahdistavaksi.

*Ja tietysti ajattelin selviäväni itse omin neuvoin tästä ongelmasta ja muutenkin oletin hänen kuitenkin olevan sen verran järkevä, että se asiallinen torjuminen menee perille kunhan sitä jaksaa tarpeeksi usein ja selvästi toistaa. (25 KM)*

*Oli pakkovaihtaa työpaikkaa, jotta pääsin eroon tuosta ihmisestä. (4 HN)*

*Jouduin vaihtamaan työpaikkaa, koska esimies sinnikkyydellään jättänyt minua rauhaan. Työnteko alkoi ahdistaa eikä tulosta enää tullut haluamallani tavalla. (1 HM)*

### **Keinoja parantaa ongelma**

*Onko ongelmaan ratkaisua, niin kauan kun on miehiä on seksuaalista häirintää, siat on sikoja, minkäs niille teet... (5 HN)*

Jos kaikki suhtautuisivat samalla tavalla seksuaaliseen häirintään ja kaikki häirintä olisi samanlaista, olisi ongelman poistaminen helppoa. Tekojen ennakoiminen on vaikeaa ja siksi asian ratkaisemiseen ei ole yhtä ainoaa ratkaisumallia.

Nykyään suositaan isoja työyksiköitä. Myös todennäköisyys kiusaamistilanteisiin lisääntyy, mitä enemmän ihmisiä työpaikoilla on. Toisaalta pienissä yksiköissä saattaa resurssien puute haitata asiaan puuttumista.

*Laadimme vahingosta viisastuneena työpaikallamme pelisäännöt, kuinka tulee toimia häirintä tilanteissa. Kaikelta tältä olisin välttynyt, jos ne säännöt olisi tehty aikaisemmin. EHKÄ! Eihän ne säännöt lopulta esimiestäni koskeneet ja jouduin vaihtamaan työpaikkaa, koska eihän omistaja/yrittäjä voi itseään erottaa häirinnän takia. (1 HM)*



Karkeat toimintamallit auttavat ehkäisyyn, mutta jokaisella työpaikalla yhteisöllisyys ja toisista ihmisistä huolehtiminen, ympärilleen katseleminen usein auttaa. Epäkohdat ja epäsopeva käytös havaitaan ja siihen voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa. Haastavaa tässä on se, että seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen tapahtuvat usein silloin, kun henkilö on töissä kaksin kiusaajan kanssa, tai silminnäkijät on muutoin minimoitu.

*Asiaan kiinnitetään liian vähän huomiota! Heikomman aseman väheksyminen on kaameaa! (3 HM)*

*...tein ratkaisun, ehdotin, soita sinä sun vaimolle ja minä soitan mun miehelle jos molemmat antaa luvan, niin minä olen valmis, ei soittanut, lähtiessä pyys kertomaan terveiset miehelle, sen jälkeen sain kertoa useinkin terveisiä. (2 KN)*

*Sanamuotoihin valintaan kiinnitettävä huomiota työelämässä. (3 HM)*

*... minkä hän lopetti vasta sitten kun haukuin hänet sairaaksi ja uhkasin tehdä tästä kaikesta julkisen asian. Tosin hän vieläkin hän on ajoittain aika outo minua kohtaan, ja luulenkin hänen olevan hieman katkera asioista, mutta nyt sentään saan tehdä työni rauhassa ja olla kotona pelkäämättä. (25 KM)*

Työpaikkakiusaaminen on nykyään laajasti tiedostettu ongelma, mutta sen ehkäiseminen on edelleen vaikeaa. Myös julkisuudessa asia on ollut viime aikoina esillä runsaasti. Viimeisimpänä näyttelijöiden kokemat lukuisat häirintätapaukset ovat tuoneet asian laajuutta esille yhteiskunnassa. Kiusaamiseen puuttumisessa ja sen estämisessä on esimiehillä tärkeä rooli. Heidät tulisi kouluttaa tunnistamaan kiusaamiskäyttäytymistä ja siihen puuttumisen tulisi olla suoraviivaista ja ennaltamääriteltä. Työpaikkakiusaaminen tulee kyetä määrittelemään. Silloin siihen puuttuminen ja sen estäminen on mahdollista. Kiusaamiseen liittyviä syitä tulee tiedostaa ja selvittää. Johtamiskulttuurin epäkohtiin puuttuminen on oleellinen osa kiusaamiseen puuttumista ja poistamista. (Richards & Daley 2003, 250-253.)

*Itse olen johtavassa asemassa ja tiedän että minulla on valtaa alaisiini nähden. Ei vaan tulisi kuuloonkaan käydä nuorten miesten takamuksiin tai vaikkapa etumuksiin käsiksi. Se vaan ei kuulu sivistyneelle omia ja muiden rajoja kunnioittavalle ihmiselle. Treffeillä ja tapaamisissa on sitten eri pelisäännöt ja ne on jokaisen itse laadittava, työpaikalla on oltava siivosti. Jos joku alaiseni kourii jotakuta ja minulle tullaan valittamaan, otan tyypin tiukkaan puhutteluun ja annan varoituksen. Seksuaalista häirintää ei tarvitse sietää missään muodossa! (24 KN)*

Hyvä esimies pystyy nostamaan esiin alaistensa hyvät ominaisuudet ja potentiaalit, sekä estämään epäasiallisen käytöksen ja seksuaalisen häirinnän. Esimieheen luotetaan ja hän kannustaa keskustelemaan sekä kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti kaikissa tilanteissa. Esimies tuntee itsensä ja oman arvomaailmansa ja käyttäytyy näiden periaatteidensa mukaisesti. (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May 2004, 808-810.)

*...puhuin esimiehelleni, joka kiitos luojan on fiksu mies. Ahdistelu loppui ja saan tehdä työni rauhassa, ainoastaan tämä typerys alkuajoina käveli ohi ja sanoi sillälailla. Ai vittu kun nautin siitä että jätkä sai jauhot suuhun ja minä hymyilen vahingoniloisesti. (21 KN)*

*Esimieheni otti asian onneksi vakavasti, muttei siitä ollut pitemmällä tähtäimellä apua. (4 HN)*

Entistä enemmän tulee kiinnittää huomiota johtamisen pimeään puoleen. Johtamisen pimeä puoli pitää sisällään niin fyysisen kuin psyykkisen väkivallan, vihamielisyyden ja seksuaalisen häirinnän. Esimiesasemasta käsin tehty henkinen väkivalta aiheuttaa pääsääntöisesti uhrille suurinta tuhoa. Esimiehen alaistaan kohtaan käyttämä henkinen väkivalta ilmenee vihanpurkauksina, julkisena nöyryyttämisenä, syyttelynä, sekä alaisen työn ja hänen saavutustensa mitätöintinä. (Bennett 2007, 262; Tepper 2000.)

*Mies alkoikin pomottaa minua. Kostoksi hän kasasi minulle töitä, enkä pystynyt mitenkään toteuttamaan hänen kaikkia toiveitaan. Pian minulla oli henkilökohtaisen elämän lisäksi ongelmia myös työpaikalla. Se oli äärimmäisen raskasta. Synkimpinä hetkinä mietin, että kävelen vain työpaikan ovesta ulos enkä koskaan palaan. (19 KN)*

*Miksi mies saa öykkäröidä rauhassa ja puhua likaisia juttuja ja naisen pitää sitä sietää...mä en kyllä alistu siihen. Vittu mä sanon kyllä suorat sanat sille. Kun ensi kerran tulee puhetta aiheesta. En kuitenkaan halua menettää muuten hauskoja työkaveritani joten yritän puhua kahdenkesken ja palauttaa tasapainoon asioita. Hlukan semmoista suunnan tarkistusta....huh. (23 KN)*

Seksuaalista häirintää kokeneet halusivat monestakin syystä kertoa tarinansa. Osa halusi kertoa tarinansa, koska halusi olla vaikuttamassa työelämän kehittämiseen ja siihen, ettei kenenkään tarvitsisi kokea seksuaalista häirintää työssään nykypäivänä. Toiset halusivat kertoa tarinansa terapeuttisessa mielessä, koska kokivat tärkeänä kertoa ajatuksiaan ja kokemuksiaan kirjoitettuun muotoon. Seksuaalista häirintää

pidetään negatiivisena asiana, eivätkä kaikki välttämättä osaa edes kuvitella, miltä se tuntuu, jos ei ole kokenut asiaa henkilökohtaisesti. Tutkittavien tarinat seksuaalisesta häirinnästä voidaan käsittää eräänlaisena keskusteluna sekä tutkijalle osoitettuna luottamuksena asian käsittelyyn ja esille tuomiseen.

*Halusinpa purkautua seksuaalisesta ahdistelusta ihan vertaistuen vuoksi. (5 KN)*

*...ei kenenkään pitäisi hänestä joutua sietämään työssään toistuvaa seksuaalista ahdistelua. (1 KM)*

Tutkimuksen tuloksena seksuaalista häirintää voi ennaltaehkäistä lisäämällä tietämystä asiasta, oppimalla strategioita ja toimintatapoja työyhteisöissä sekä luomalla työyhteisöihin yhteisiä sääntöjä. Työnantajan vastuulla on turvallisen vuorovaikutusilmapiirin edellytysten luominen. Rakentavasta ja avoimesta vuorovaikutuksesta vastaa jokainen työyhteisön jäsen. Työpaikalla olevat selkeät ohjeet ja toimintamallit häirintätilanteiden varalle on hyvä sopia ennalta. Usein tilanteisiin reagoidaan liian myöhään, vasta niiden tapahduttua.

Taulukko 3. Kuinka häirintä saadaan kitkettyä? (NU HRCT 2015)

TYÖNANTAJA	AMMATTILIITOT	LAINSÄÄDÄNTÖ JA POLIITTINEN TOIMINTA
Nollatoleranssi häirintään	Vaikuttaminen lainsäädäntöön ja sen parantamiseksi	Uhrien asiantunteva kohtelu
Viestintä ja koulutus	Oikeustapausten esiinnostaminen	
Reaktio ja toimintasuunnitelma	Tietoisuuden lisääminen ja koulutus	
Alkoholi ja huume politiikka	Yhteistyö koulujen ja työnantajien kanssa	
	Uutta tutkimusta aiheesta	
<b>T A V O I T E</b>		
Turvallinen työympäristö, joka vahvistaa työyhteisöä. Henkilöstön vaihtuvuus pienenee.	Vastuu puuttua terveys, turvallisuus ja tasa-arvo asioihin	Lainsäädännön tulisi koostua laeista, jotka rankaisevat, kieltävät ja määrittävät häirintään syyllistyviä

## 5 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli lisätä tietoa työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoa ja ymmärrystä seksuaalisesta häirinnästä ilmiönä. Edelleen tavoitteena oli saada kuvaa siitä, millaista seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen ovat. Lisäksi haluttiin tuoda esille sitä, kuinka asiaa voidaan työpaikoilla ennaltaehkäistä, ja mitä keinoja löydetään siihen puuttumiseksi. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli myös löytää parannusehdotuksia seksuaalisen häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi.

Aineistona oli seksuaalista häirintää kokeneiden itsensä kirjoittamia tarinoita, joissa he kertovat kiusaamisesta, sekä haastatteluja, joilla haettiin vastauksia tarinoista auki jääneisiin kysymyksiin. Koko aineistoa yhdistää se, että ne on kuvailtu uhrin asemasta. Aineistosta kävi ilmi, että eri kertojat suhtautuivat eri tavalla kiusaamiseen ja häirintään. Häirintäkokemuksen yksilöllisyys ja ainutlaatuisuus korostuvat, eikä kenkään kokemaa kiusaamista ja häirintää voi väheksyä. Häirintä vaikeuttaa yksilöiden suoriutumista päivittäisistä työtehtävistään ja pahimmillaan sairastuttaa ahdistuneet kiusatut.

Tässä tutkimuksessa löytyneiden tarinalinjojen pohjalta häirintä voidaan jakaa seuraavasti:

1. Fyysinen häirintä, 2. Sanallinen häirintä, 3. Eleisiin perustuva häirintä, 4. Kirjallinen/graafinen häirintä, 5. Emotionaalinen häirintä.

Tarinalinjoissa korostuu toiminta, jonka tarinankertojat ovat kokeneet ahdisteluksi tai häirinnäksi. Tulokset kertovat, että seksuaalinen häirintä on juurtunut yhteiskuntaan ja sen pois kitkeminen on vaikeaa. Tuloksista voidaan kuitenkin selkeästi todeta, että asiaan on puututtu ja asioita on alettu katsomaan eri kannalta kuin aikaisemmin.

Hirsijärven (2010, 78) mukaan tutkimusta voidaan pitää merkittävänä, jos sen tuoma ajankohtainen, uusi ja soveltavieto on yhteiskunnallisesti merkittävää. Parhailaan seksuaalisesta häirinnästä keskustellaan yhteiskunnassa paljon, myös maailmanlaajuinen julkisuus #metoo kampanjan ja muut esiin nostetut häirintätapaukset huolestuttavat erityisesti elokuva-alalla. Tätä tutkimusta tehdessäni päädyin monta kertaa

pohtimaan asian monimutkaisuutta, laajuutta ja vakavuutta sekä naisten asemaa yhteiskunnassa. Asiasta on tullut tietämystä lisää, tiedon saatavuus on kasvanut ja seuraukset lisääntyneet, asiaan puuttuminen sekä häirinnän torjuminen on tuonut uusia toimintatapoja ja taitojen oppimista. Siltikään häirintää ei ole saatu poistettua yhteiskunnasta.

Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun lopettamiseksi tulee asiaan puuttua suoraviivaisesti, sekä kehittää työyhteisöä. Sukupuolinen häirintä on yhteydessä moniin muihin työyhteisössä esiintyviin ilmapiiri- ja ihmissuhdeongelmiin. Työyhteisön ilmapiirin tulee olla tasa-arvoinen ja avoimeen vuorovaikutukseen pyrkivä. Yhteistyöhön, yhteiseen tekemiseen kannustavassa työyhteisössä ei häirintätilanteita pääse syntymään. Tai, jos niitä syntyy, niihin puututaan välittömästi. Monien organisaatioiden tasa-arvo-ohjeissa on ohjeet sukupuolisen häirinnän ja häirintätilanteiden varalle. (Lindström & Leppänen 2002, 237.) Tutkimuksesta ilmeni, että käytännössä silti usein osa työntekijöistä ei edes tiedä, onko työpaikalla ohjeet seksuaalisten häirintätapauksien varalta.

Aiemmat tutkimukset antavat joitakin tuloksia ja tietoja, jotka ovat samansuuntaisia tämän tutkimuksen kanssa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää useamman tutkijan päätyminen samansuuntaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin tutkimuksissaan. Jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava, pyritään siitä tekemään virheetön. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231.) Luotettava tutkimus on toteutettu tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteereiden mukaisesti (Heikkilä 2004, 185). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida erilaisten tutkimus- ja mittaustapojen avulla (Hirsijärvi ym. 2010, 231). Mittauksen luotettavuutta tai hyvyttä kuvataan luotettavuuden ja pätevyyden käsitteillä. Luotettavuus ja pätevyys, eli reliabiliteetti ja validius muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Reliabiliteetin ja validiteetin toteutuminen kuvaavat hyvää tutkimusta. (Heikkilä 2004, 185).

Tutkimuksen validiteetti kertoo, millä tavoin ja missä määrin tutkimustulokset vastaavat tosiasioiden tilaa todellisessa ympäröivässä maailmassa. (Heikkinen 2001, 126.) Tämän tutkimuksen validiteettia arvioitaessa voimme pohtia, missä määrin häirintää kokeneiden kirjoittamat tarinat vastaavat todellisia tapahtumia. Narratiivisessa

tarkastelutavassa kertomusten ja todellisuuden vastaavuuden pohtiminen on hieman ongelmallista erilaisten todellisuuskäsitysten vuoksi. Todellisuutta luodaan, konstruoidaan, jatkuvasti kertomusten kautta. Näin ollen todellisuus ja kertomukset eivät ole suoranaisesti toistensa vastapuolia. (Heikkinen 2001, 126-127.) Tutkimuksessa tarkastelun kohteena olevia tarinoita ei nähdä ja oteta todellisuuden peilikuvina vaan niiden ajatellaan luovan todellisuutta. Kertoja saa luvan olla uhri ja kertoa tarinansa vapaasti annetusta roolista. Usein tässä asetelmassa positiiviset asiat jäävät mainitsematta, koska negatiiviset kokemukset menevät niiden edelle.

Haastattelututkimuksen osiossa validiteettiin vaikuttaa ensisijaisesti se, ovatko haastattelukysymykset onnistuneita, eli voidaanko niiden avulla ratkaista tutkimusongelma. Tutkimuksen sisäinen validiteetti selittää, vastaavatko kysymykset tutkimuksen teoriaosassa esitetyt käsitteitä. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, tulkitsevatko muut tutkijat tutkimustuloksia samalla tavalla. Validiteetin mittaamiseen tuo haastetta se, että varsinkin abstraktien käsitteiden kuvaamiseen on löydettävä rajallinen määrä kysymyksiä, jotka kattavat koko käsitteen. Systemaattisia virheitä voi esiintyä selkeissäkin asioissa. Systemaattinen virhe syntyy jostakin aineiston keräämiseen liittyvästä syystä, joka vaikuttaa tutkimuksen koko aineistoon samansuuntaisesti. Tämän tutkimuksen systemaattinen virhe voi olla esimerkiksi se, että tutkittavan henkilön on ollut vaikea ilmaista itseään kirjallisesti, vaikka onkin valinnut sen vastaustavakseen. Myös sukupuoli saattaa toimia systemaattista virhettä ylläpitävästi.

Anttilan (2014) mukaan laadullisen tutkimuksen reliabiliteetilla viitataan laadullisen aineiston käsittelyyn ja analyysin uskottavuuteen. Lukijan täytyy pystyä seuraamaan tutkimusraportissa tutkijan päättelyä ja analyysiä. Analyysin on näyttydyttävä lukijalle uskottavana. Tässä tutkimuksessa aineiston käsittely ja analyysin eteneminen on esitetty mahdollisimman selkeästi, tarkasti ja ymmärrettävästi. Hyvä tutkimus arvioi koko tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu tekemään paljon päätöksiä ja valintoja. Tutkija on tärkeä osa tutkimustaan ja vaikuttaa sen etenemiseen ja lopulliseen muotoon. (Eskola 2001, 156-157.) Täten on myös syytä pohtia omaa osuuttani tämän tutkimuksen toteuttamisessa. Suhtautumiseni käsiteltävään aiheeseen ei ole neutraali, koska seksuaalinen häirintä on mielestäni

ehdottomasti väärin ja vakava ongelma työelämässä. Olen kuitenkin pyrkinyt suhtautumaan aineistooni objektiivisesti, ulkopuolisin silmin. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää se, että suhtautumiseni aiheeseen on voinut vaikuttaa tekemiini valintoihin ja tulkintoihin tutkimuksen aikana.

Teorian soveltaminen osoittautui tutkimuksessani ajoittain varsin haasteelliseksi ja vaikeaksi. Tästä huolimatta sisällönanalyysin ja haastatteluiden hyödyntämistä seksuaalista häirintää käsittelevässä tutkimuksessa voi suositella. Tiedon kriittinen arviointi lisääntyi tätä työtä tehdessä. Eri tutkimuksiin ja tilastojen vertailuun on suhtauduttava kriittisesti, koska häirinnän laajuuden mittaaminen, tutkimustulosten vertaaminen ja eri maiden tilastojen vertaaminen on haasteellista. Käsitteet, määritelmät ja mittausmenetelmät vaihtelevat eri maiden ja tutkijoiden välillä. (Seksuaalinen häirintä 2018.)

Seksuaaliseen häirintään ei tämän tutkimuksen myötä löydetty parannuskeinoa, mutta sen avulla voidaan nostaa ongelman vakavuutta, monimutkaisuutta, syitä ja seurauksia yleiseen tietoisuuteen. Tämän tutkimuksen myötä kiusatut ja ahdistelijat ovat saaneet osakseen huomiota. Tutkimuksen tulosten myötä on myös mahdollista rakentaa seksuaalista ahdistelua ehkäiseviä toimenpiteitä ja ohjelmia työyhteisöihin. Seksuaalisen häirinnän kieltävät ohjeistukset sopivat erittäin hyvin työyhteisöjen tasa-arvo-ohjelmien osaksi. Kaikki kiusaaminen ja häirintä on otettava vakavasti ja sitä aiheuttaneet syyt tulee tutkia kokonaisvaltaisesti. Suomalaisilla työpaikoilla reagoidaan kiusaamiseen usein vasta sitten, kun vahinko on jo tapahtunut. Työpaikkakiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän torjunnassa pitäisi keskittyä entistä enemmän ehkäiseviin toimiin.

Ennaltaehkäisy keinojen kehittäminen koostuu tietona seksuaalisesta häirinnästä, sekä siitä aiheutuvista seurauksista. Lisäksi tulee varmistaa, että tietoa on saatavilla, ja että työyhteisöissä tieto omaksutaan. Toimintatapojen ja taitojen oppiminen on tärkeä osa asiaan puuttumista ja sen torjumista. Jokaisen ihmisen olisi vahvistettava tunnetaitojaan ja sosiaalisia taitojaan, jotta voisi tunnistaa ja tiedostaa omat ja muiden oikeudet. Yhteisten sääntöjen avulla työnantaja ja työntekijät tiedostaisivat ongelman ja siihen liittyvät asiat. Näiden asioiden yhteistuloksena syntyisi asenteiden ja ilmapiirin muutos häirinnän vastaisiksi. Alalle tulisi luoda ammattiliittojen yhteiset

ohjeet ja toimintamallit, jolla seksuaalista häirintää pystyttäisiin ehkäisemään ja toimintaan puuttumaan. Monilla pienillä yrityksillä ei ole mahdollisuutta, eikä resursseja luoda omia käytänteitä, joten yhteiset ohjeistukset tulisivat tarpeeseen useille yrityksille.

Tutkimuksesta nousee monia jatkokysymyksiä ja jatkotutkimuksen aiheita. Tutkimuksen aineistosta ja tuloksista nousee monia kysymyksiä, joita voisi tutkia edelleen. Olisi mielenkiintoista tutkia kiusaajaa. Mielestäni olisi tärkeääkin selvittää, onko kiusaajilla mahdollisesti jotain yhteisiä persoonallisuuden piirteitä, käyttäytymismalleja, tai elämänsäkokemuksia. Liittykö kiusaajan tunne-elämään esimerkiksi traumaattisia kokemuksia, jolloin hänellä on puutteelliset sosiaaliset- ja vuorovaikutustaidot? Tai, tunnistaako kiusaaja mahdollisen oman heikkoutensa, mutta pärjätäkseen yhteisöissä hänellä on pakonomainen tarve alistaa toisia kompensoidakseen omaa heikkouttaan? Kiusaaminen vallankäyttönä olisi myös kiehtova jatko tutkimuksen aihe.

Aineistoni haastatellut olivat pääosin naisia. Naiset saattavat osata verbalisoida kokemuksiaan miehiä paremmin, ja juuri siitä syystä minua kiinnostaisi tutkia, mitä on miesten kokema kiusaaminen. Kuinka paljon miehet ylipäätään joutuvat seksuaalisen häirinnän uhreiksi, miten he sen kokevat, ja kuinka siitä selviävät? Sosiaalisen median aikana kiusaamisesta ja kaikenlaisesta, myös seksuaalisesta, häirinnästä on tullut osittain kasvotonta. On helppo kirjoitella someen, kun ei joudu siitä kasvokkain vastaamaan. Tästä tehdäänkin jonkin verran tutkimusta, ja aihe onkin mielenkiintoinen ja monitahoinen.

Kaiken kaikkiaan oleellista on ihmisten välisen, avoimen vuorovaikutuksen ja sitä kautta vuorovaikutusilmapiirin kehittäminen. Avoimessa ilmapiirissä kaikenlainen kommunikointi on luontevaa, jolloin myös häirinnästä on helpompi puhua, jos sitä ilmenee. Toisaalta, avoimesti vuorovaikutuksessa keskenään olevien henkilöiden ei ole tarpeen toisiaan kiusata, vaan mahdolliset ristiriidat hoidetaan puhumalla.

Kenenkään ei tarvitse kestää kiusaamista eikä häirintää, oli se sitten seksuaalista, tai muunlaista. Näin ollen häirintä ei kuulu ravintola-alallekaan, vaikka sitä tutkimukseni mukaan on alalla valitettavan paljon.



## Lähteet

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Tampereen yliopisto. Viitattu 18.10.2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9971-5>
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix – metoditietämystä kaikille. Metodix – metoditietämystä kaikille. Viitattu 10.2.2017. [https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#10.2.1 Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti](https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#10.2.1_Laadullisen_tutkimuksen_reliabiliteetti)
- Astrauskaite, M., Kern, R. M. & Notelaers, G. 2014. An Individual Psychology Approach to underlying Factors of workplace Bullying. Journal of individual psychology 70, 220-224. Viitattu 12.8.2016. [https://www.researchgate.net/profile/Milda\\_Astrauskaite/publication/270571082\\_An\\_Individual\\_Psychology\\_Approach\\_to\\_Underlying\\_Factors\\_of\\_Workplace\\_Bullying/links/54ad9bc40cf24aca1c6f6816/An-Individual-Psychology-Approach-to-Underlying-Factors-of-Workplace-Bullying.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Milda_Astrauskaite/publication/270571082_An_Individual_Psychology_Approach_to_Underlying_Factors_of_Workplace_Bullying/links/54ad9bc40cf24aca1c6f6816/An-Individual-Psychology-Approach-to-Underlying-Factors-of-Workplace-Bullying.pdf)
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. 2004. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The Leadership Quarterly, Vol. 15, p. 801-823. Viitattu 14.8.2016. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1165&context=managementfacpub>
- Baillien, E., De Cyper, N. & De Witte, H. 2011. Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 191. Viitattu 16.8.2016. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317910X508371>
- Begany, J. & Milburn, M. 2002. Psychological Predictors of Sexual harassment. Authoritarianism, Hostile sexism, and Rape myths. Psychology of Men & Masculinity 3, 119-126. Viitattu 18.8.2016. <http://psycnet.apa.org/record/2002-01613-006>
- Bennett, T. 2007, Critical Trajectories. Culture, Society, Intellectuals, Malden, US, and Oxford: Blackwell. [https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=WBCJ4nQx9ycC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Bennett,+T.+2007,+Critical+Trajectories.+Culture,+Society,+Intellectuals,+Malden,+US,+and&ots=VqEjXD-SWo&sig=wBBZkva2bnOTa\\_n-5FgYJYT2XRM&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=WBCJ4nQx9ycC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Bennett,+T.+2007,+Critical+Trajectories.+Culture,+Society,+Intellectuals,+Malden,+US,+and&ots=VqEjXD-SWo&sig=wBBZkva2bnOTa_n-5FgYJYT2XRM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Bloisi, W. & Hoel, H. 2008. Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. International Journal of Hospitality Management, 27, p. 649-656. Viitattu 20.8.2016. <https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:1g310>

Bryant, M. & Buttigieg, D. M. 2009. Poor bullying prevention and employee health: some implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 48. <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/17538350910946009>

Charney, D. & Russell, R. 1994. Sexual Harrassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discrimination Wrongs and Dignitary Harms. *Common Law World Rewiew* 36, 79-105. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/8267106>

Daniel, T. A. 2009. Tough boss or workplace bully? Human resource professionals must clearly distinguish between the two. Here´s a way to make that difficult call. *HRM Magazine*, June, 2009, Vol.54, 82. Viitattu 20.8.2016. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0609daniel.aspx>

Einarsen, S. 2000. Harrasment and bullying at work. A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 2000, vol.5(4), 379-401. Viitattu 12.8.2016. [https://www.researchgate.net/publication/222751293\\_Harassment\\_and\\_bullying\\_at\\_work\\_A\\_review\\_of\\_the\\_Scandinavian\\_approach](https://www.researchgate.net/publication/222751293_Harassment_and_bullying_at_work_A_review_of_the_Scandinavian_approach)

Einarsen, S. & Zapf, D. 2003. Individual antecedents of bullying. Victims and perpetrators. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (toim.): *Bullying and emotional Abuse in the workplace. International. perspectives in research and practice*. London: Routledge, 3-30. Viitattu 12.8.2016. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmb-ntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=387120](https://www.scirp.org/(S(351jmb-ntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=387120)

Eisenberg, E. M. & Goodall, H. L. Jr. 2001. *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. Boston:St. Martin´s.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Aaltola, J., Valli, R. Toim. Ikkunoita tutkimus metodeihin II. 116-132. Juva: PS-kustannus.

Grynderup, M. B., Mors, O., Hansen, Å. M., Andersen, J. H., Bonde, J. P., Kærgaard, A. & Kolstad, H. A. 2013. Work-unit measures of organisational justice and risk of depression—a 2-year cohort study. *Occupational and environmental medicine*, oemed-2012. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23476045>

Goldhaber, G. M. 1985. *Organisaatioviestintä*. 2. p. Alkuperäisteos 1974: *Organizational communication*. Suomentanut ja Suomen oloihin toimittanut O. A. Wiio. Espoo: Weilin+Göös.

Heikkilä, T. 2004. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.

Heikkinen, H.T.L. 2001. Narratiivinen tutkimus –todellisuus kertomuksena. Aaltola, J., Valli, R. Toim. Ikkunoita tutkimus metodeihin II. 116-132. Juva: PS-kustannus.

Hiltunen, L. 2009. *Graduaineiston analysointi*. Graduryhmä. Jyväskylän Yliopisto. [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston\\_analysointi2.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf).

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. p. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, M. 2006. Kerronnallinen tutkimus. Viitattu 28.7.2016. [http://www.hyvarinen.info/material/HyvarinenKerronnallinen\\_tutkimus.pdf](http://www.hyvarinen.info/material/HyvarinenKerronnallinen_tutkimus.pdf)

Hänninen, V. 2002. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopisto. Viitattu 26.7.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67873/951-44-5597-5.pdf?sequence=1>

International Labour Organization & Ministry of Manpower and Transmigration. 2011. Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace. Viitattu 20.11.2016 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---iloja-karta/documents/publication/wcms\\_171329.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---iloja-karta/documents/publication/wcms_171329.pdf).

Kauppinen, K. & Purola, M. 2001. Flirtti. Häirintä. Jännite. Työterveyslaitos. Helsinki.

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

Kohonen, E. 2011. Narratiivisuus-vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Menetelmäviidakon raivaajat 196-205. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. Helsinki: JTO.

Koivisto, T. 2014. Esimies työpaikkakiusaajana: positiot ja tarinalinjat kiusattujen työntekijöiden kertomuksissa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.2.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44829/URN:NBN:fi:jyu-201412093450.pdf?sequence=1>

Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin – Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. WSOY. Helsinki.

L 232/2005. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Viitattu 2.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

L 213/ 2017 Rikoslaki. Viitattu 2.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

L 731/1999 Suomen perustuslaki. Viitattu 2.12.2016. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=perustuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=perustuslaki)

L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Viitattu 16.6.2016. [http://www.tyoturva.fi/files/1196/Tyoturvalaki\\_suomi.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1196/Tyoturvalaki_suomi.pdf).

L 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 16.5.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kamdolin, I. & Jasinskaja-Lahti I. 2012. Discrimination in the Finnish Labor Market. TEM publications: Employment and Entrepreneurship 16. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 10.11.2016. <https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/discrimination-in-the-finnish-labor-market-an-overview-and-a-fiel>

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Viitattu 12.12.2016. [https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf)

Lind, K., Glaso, L., Pallesen, S. & Einarsen, S. 2009. Personality profiles Among Targets and Nongrates of Workplace Bullying. European Psychologist. 231. [https://www.researchgate.net/publication/232492700\\_Personality\\_Profiles\\_Among\\_Targets\\_and\\_Nontargets\\_of\\_Workplace\\_Bullying](https://www.researchgate.net/publication/232492700_Personality_Profiles_Among_Targets_and_Nontargets_of_Workplace_Bullying)

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Lyly-Yrjänäinen, M. & Ramstad, E. 2015. Suomen työpaikoista Euroopan mestareita. Työelämä 2020- hankkeen kansainväliset mittarit. TEM-raportteja 34/2015. [http://www.tyoelama2020.fi/files/932/TEMrap\\_34\\_2015\\_web\\_23042015.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/932/TEMrap_34_2015_web_23042015.pdf)

McCann, D. 2005. Sexual harassment at work: National and international responses. Conditions of Work and Employment Programme. Conditions of Work and Employment Series No. 2. Geneva: International Labour Organization. Viitattu 14.11.2017. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_2.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf).

Milczarek, M. 2010. Workplace violence and harassment: A European picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at work. Viitattu 12.4.2018 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.5.2016. [http://www.tem.fi/files/26219/Monimuotoisuusopas\\_suomi.pdf](http://www.tem.fi/files/26219/Monimuotoisuusopas_suomi.pdf)

Nieminen, T. 2008. Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali ja terveysministeriön julkaisuja 2008. Viitattu 12.8.2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71138/Tasa-arvobarometri%202008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NU, Nordic Union Hotels, Restaurants, Catering and Tourism. Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli-, ravintola- ja matkailualalla 2015. Viitattu 12.11.2018.

[https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/a4\\_report\\_on\\_sexual\\_harassment\\_finsk\\_2018\\_web.pdf](https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/a4_report_on_sexual_harassment_finsk_2018_web.pdf)

Parvikko, O. 2005. Seksuaalinen häirintä ja työsuojelu. Duodecim 2005/1. Viitattu 25.7.2016. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttloo187](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttloo187)

Peltola, T. 2008. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämän lainsäädännössä. Teoksessa Paljastettu intiimi. Toim. Näre, S. & Ronkainen, S. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Perkka-Jortikka, K. 2008. Seksuaalinen häirintä myös henkistä väkivaltaa. Viitattu 20.11.2016. <http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42080-seksuaalinen-hairintamyos-henkista-vakivaltaa>.

Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. 2009. Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyrynnän seuranta Suomessa. TEM-raportteja. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syrynn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>

Puusa, A. 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. 114-125. Helsinki: JTO.

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. 73-77. Helsinki: JTO.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. 47-57. Helsinki: JTO.

Rannila, S. 2017. "Se on menny kyllä eteenpäin" Diskurssianalyysi kasvattajien lapsia koskevasta puheesta päiväkodin konsultaatiotilanteissa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.10.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/53571/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201704111968.pdf?sequence=1>

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Yrityskirjat. Helsinki.

Richards, J. & Daley, H. 2003. The concept of bullying at work: the European tradition. Toim. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. International perspectives in research and practice. London: Routledge, 3-30. Viitattu 12.8.2016.

Rosenthal, S. A. & Pittinsky, T. A. 2006. Narcissistic leadership. The leadership Quarterly, 617. Viitattu 12.8.2016.

<https://www.studocu.com/en/document/universiteit-van-amsterdam/leadership/summaries/narcissistic-leadership-rosental-and-pittinsky-2006/833410/view>

- Rotundo, M., Dung-Hahn, N., Sackett, P. 2001. A Meta-analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harrasment. Journal of applied Psychology 86, 914-922. Viitattu 12.8.2018. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-865914.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.8.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>.
- Samnani, A-K & Singh, P. 2012. 20 Years of workplace Bullying research: A Review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. Aggression and Behavior. 581-. Viitattu 12.8.2017. <https://www.ncirs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=262796>
- Seksuaalinen häirintä työelämässä. EK:n tutkimusraportti 2018. Viitattu 12.11.2018. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinhairinta\\_raportti\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinhairinta_raportti_2.pdf)
- Sokka, L. 2017. Burnout in the brain at work. Viitattu 12.8.2018. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/177421/Burnouti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stephens, T. & Hallas, J. 2006. Bullying and Sexual Harrasment. A practical handbook. Viitattu 12.8.2016. <https://www.elsevier.com/books/bullying-and-sexual-harassment/stephens/978-1-84334-207-6>
- Street, A., Gradus, J., Stafford, J., Kacie, K. 2007. Gender Differences in experiences of sexual harassment: Journal of Consulting and Clinical Psychology 75, 464-474. Viitattu 12.8.2017. <http://psycnet.apa.org/record/2007-10815-003>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus. 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 16.5.2017. [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot\\_2013\\_2014-11-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html)
- Syrjintä Suomessa. Tietoraportti 2014. Sisäministeriön julkaisu 7/2014. Helsinki: SM Viitattu 12.10.2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79002/Syrjint%C3%A4%20suomessa.pdf?sequence=1>
- Tepper, B. J. 2000. Consequences of abusive supervision. Academy of Management Journal 43, 178. Viitattu 12.8.2016. [https://www.researchgate.net/publication/228079372\\_Consequences\\_of\\_Abusive\\_Supervision](https://www.researchgate.net/publication/228079372_Consequences_of_Abusive_Supervision)
- Toimialaraportti. Ravitsemustoiminta. 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.5.2016. [http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2576/1\\_2016\\_TOIMIALARAPORTTI\\_ravitsemistoiminta.pdf](http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2576/1_2016_TOIMIALARAPORTTI_ravitsemistoiminta.pdf)
- Tuomivaara, T. 2005. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 16.5.2017. <http://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>
- Työelämän taitekohdat. Viitattu 23.5.2016. <http://www.sitra.fi/talous/tyoelaman-taitekohdat>

- Työolobarometri –lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Viitattu 23.7.2016. [http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf)
- Työolobarometri –syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Viitattu 23.7.2016. [http://www.tem.fi/files37592/TEMjul\\_24\\_2013\\_web\\_01102013.pdf](http://www.tem.fi/files37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf)
- Työolobarometri -syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Viitattu 23.7.2016. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEM-jul\\_17\\_2016\\_28042016.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEM-jul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1)
- Työpaikkakiusaaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 20.7.2016. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+Hyvinvointi/Tyoyhteison+Hyvinvointi/Työpaikkakiusaaminen.htm>
- Työpaikkakiusaaminen. 5.10.2015 Työterveyslaitos. Viitattu 23.5.2016. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx)
- Työ- ja terveys Suomessa. 2013. Työterveyslaitos. Viitattu 23.7.2016. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)
- Uggen, C. & Blackstone, A. 2004. Sexual harassment as a Gendered Expressin of Power. *American Sociological Rewiew* 69, 64-92. Viitattu 12.8.2018. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240406900105>
- Vartia-Väänänen, M. 2003. Workplace bullying: A Study of the Work Environment, Wellbeing and Health. *People and Work Research Reposrts* 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Viitattu 12.8.2017. [https://www.researchgate.net/publication/35947078\\_Workplace\\_bullying\\_A\\_study\\_on\\_the\\_work\\_environment\\_well-being\\_and\\_health](https://www.researchgate.net/publication/35947078_Workplace_bullying_A_study_on_the_work_environment_well-being_and_health)
- Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.
- Vilkka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-kustannus.
- Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Toim. Ovaska, S., Aula, A., & Majaranta, P. *Käytettävyytutkimuksen menetelmät*, 37-52. Tampereen yliopisto.
- Walsh, M., Duffy, J. & Gallagher-Duffy, J. 2007. A More Accurate Approach to Measuring the Prevalence of Sexual Harassment. *Canadian Journal of Behavioural Science* 39, 110-118. Viitattu 12.5.2018. [https://www.researchgate.net/publication/232601218\\_A\\_More\\_Accurate\\_Approach\\_to\\_Measuring\\_the\\_Prevalence\\_of\\_Sexual\\_Harassment\\_Among\\_High\\_School\\_Students](https://www.researchgate.net/publication/232601218_A_More_Accurate_Approach_to_Measuring_the_Prevalence_of_Sexual_Harassment_Among_High_School_Students)
- Welsh, S. 1999. Gender and Sexual Harassment. *Annual Rewiew of sociology* 25, 169-190. Viitattu 12.5.2017. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.25.1.169>
- Wenger, E. 1998. *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.



Willness, C., Steel, P. & Lee, K. 2007. A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology* 60, 127-162. Viitattu 12.5.2018. [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment)

Wilson, F. & Thompson, P. 2001. Sexual Harassment as an Exercise of power. *Gender, Work and Organization* 8, 61-83. Viitattu 12.5.2018. <https://doi/pdf/10.1111/1468-0432.00122>

Witkowska, E. & Menckel, E. 2005. Perceptions of Sexual Harassment in Swedish High Schools: Experiences and School Environment Problems. *European Journal of Public Health* 15, 78-85. Viitattu 12.8.2017. <https://academic.oup.com/eurpub/article/15/1/78/506649>

Åberg, L. 1996. Viestintä – tuloksen tekijä. 6. p. Helsinki: Inforviestintä.



## Liitteet

Liite 1. Pamin sivuilla julkaistu ilmoitus

Hei!

Alamme opiskelija toivoo saavansa tietoa sinulta opinnäytetyöhönsä, mikäli olet kohdannut työssäsi asiattomaa käyttäytymistä. Alla on tiedot, johon voit vastata ja lähettää joko sähköpostilla tai kirjeitse.

Olen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opiskeleva marata-alan opiskelija ja teen YAMK-opinnäytetyötä ravintola-alalla esiintyvistä asiattomista käyttäytymisistä. Jos olet kokenut työssäsi seksuaalista häirintää, olisin iloinen, jos voisit kertoa minulle siitä. Kertomukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonyymisti, henkilötietojasi ja työpaikkasi tietoja ei kerätä.

Pyydän, että kirjoitat vapaamuotoisen kertomuksen kokemuksistasi, mistä käy ilmi ainakin seuraavat asiat: Minkälaista seksuaalista häirintää koit, kenen taholta se tapahtui, miten työyhteisösi on puuttunut asiaan?

Kerro myös seuraavat tiedot itsestäsi:

Sukupuoli, syntymävuosi, asema, ahdistelijan rooli/asema.

Palautus osoite 31.10. 2016 mennessä:

k2592@student.jamk.fi tai ohjaajalleni kirjeitse: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoimintayksikkö, Lehtori Sini Seppelin, Rajakatu 35, 40101 Jyväskylä, kuoreen merkintä "Opinnäytetyö".

## Liite 2. Haastattelun apukysymykset

1. Millaisia kokemuksia ravintolatyöntekijöillä on seksuaalisesta häirinnästä työssään?
2. Mitä mielestäsi on seksuaalinen häirintä?
3. Millaista seksuaalista häirintää olet itse kokenut työssäsi?
4. Onko seksuaalinen häirintä ollut fyysistä?
5. Onko seksuaalinen häirintä ollut henkistä? Millaista?
6. Koetko seksuaalista häirintää usein, vuosittain, kuukausittain, viikoittain, päivittäin? Miten säännöllistä seksuaalisen häirinnän kokeminen on ollut?
7. Onko seksuaalisen häirinnän ja tiettyjen tilanteiden välillä yhteyttä? Millaisia tilanteita? Mitenkä ne ilmenevät?
8. Esiintyykö seksuaalista häirintää enemmän eri aikoina? Mistä luulet sen johtuvan?
9. Kenen toimesta seksuaalista häirintää koetaan? Oletko kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden toimesta? Millaista?
10. Oletko kokenut seksuaalista häirintää jonkun muun toimesta? Millaista? Millaisilta asiakasryhmiltä olet kokenut seksuaalista häirintää? Onko jotain erityispiirteitä?
11. Miten seksuaalisen häirinnän kokeminen muuttaa ravintolatyöntekijän toteuttamaa tarjoilutyötä, sen tehokkuutta tai työn mielekkyyttä ja miten kokemuksia käsitellään?
12. Oletko huomannut itsessäsi tai käyttäytymisessäsi muutoksia/tuntemuksia seksuaalisen häirinnän aikana tai sen jälkeen? Millaisia muutokset ovat olleet? Fyysisiä muutoksia? Psyykkisiä muutoksia?
13. Oletko huomannut, että seksuaalinen häirintä olisi muuttanut tekemäsi työn tehokkuutta? Jos olet, miten se on muuttanut?

14. Oletko huomannut, että seksuaalisen häirinnän myötä suhtautumisesi joihinkin asiakkaisiin olisi muuttunut? Jos olet, miten se on muuttunut?
15. Onko seksuaalinen häirintä vaikuttanut työn tekemisen mielekkyyteen? Jos on, miten?
16. Käsitteletkö seksuaalisen häirinnän aiheuttamia tunteita/muutoksia? Jos kyllä, niin miten? Millaista käsittely on?
17. Millaisia hyväksi koettuja ratkaisukeinoja tai ajatuksia olette käyttäneet asian kanssa työskennellessä?
18. Muita asiasta heränneitä ajatuksia?