



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Karoliina Koponen

Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy

Opas esimiehille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2020

Tekijä Otsikko	Karoliina Koponen Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy. Opas esimiehille
Sivumäärä Aika	26 sivua + 2 liitettä Huhtikuu 2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytteen tarkoituksena oli selvittää esimiesten mahdollisuuksia ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää ja laatia opas esimiehille seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyä varten. Työ tehtiin toiminnallisena työnä, joka koostui opinnäytetyön raporttiosuudesta sekä työn lopputuloksesta eli oppaasta esimiehille. Aihe valittiin sen kiinnostavuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Opinnäytetyö suunniteltiin kaikkien alojen esimiehiä varten heidän työnsä tueksi. Opas tehtiin sähköiseen muotoon sen helppokäyttöisyyden vuoksi.</p> <p>Työ toteutettiin toiminnallisena työnä, jonka lopputulos oli opas esimiehille. Työssä hyödynnettiin myös kahta puolistrukturoitua haastattelua, joita käytettiin asiantuntijakonsultaation tavoin lähteinä oppaassa. Työtä ei tehty toimeksiantona vaan itsenäisenä työnä. Opinnäytetyössä käytettiin lähteinä ajantasaista lainsäädäntöä, joka velvoittaa työntekijöitä sekä esimiehiä, ajankohtaista kirjallisuutta sekä historiaa seksuaalisen häirinnän tutkimuksesta. Lähteinä käytettiin myös tuoreita artikkeleita ja tuoreinta tutkimustietoa seksuaalisen häirinnän yleisyydestä sekä sen jakautumisesta eri sukupuolien välillä. Kaikkia lähteitä arvioitiin kriittisesti.</p> <p>Oppaaseen tiivistettiin monipuolisesti havainnollisia esimerkkejä ennaltaehkäisyn mahdollisuuksista, joita jokainen esimies voi työssään hyödyntää. Johtamisen tärkeys korostuu tällaisessa aiheessa, joka uhkaa työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Esimiehen tulee luoda johtamismallillaan turvallinen ilmapiiri työyhteisöön, jonka jälkeen erilaisia toimenpiteitä on mahdollista ottaa käyttöön. Tärkeintä on luoda selkeät ohjeistukset ja säännöt, joihin jokainen työntekijä voi osallistua. Ohjeet ja säännöt tulee tehdä näkyviksi niin, että myös työyhteisön ulkopuoliset henkilöt, kuten asiakkaat ja sidosryhmät, ymmärtävät, kuinka yrityksessä ennaltaehkäistään seksuaalista häirintää ja hyödynnetään nollatoleranssipolitiikkaa.</p> <p>Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy on ajankohtainen ja vakava aihe, joka koskettaa monia ihmisiä. Häirinnän yleisyydestä on paljon tutkimustietoa mutta erityisesti esimiehet kaipaavat ennaltaehkäisyn keinoja ja koulutusta aiheesta. Siksi on tärkeää luoda keinoja, joita jokainen esimies voi hyödyntää työssään ja joiden avulla jokainen esimies voi auttaa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyä. Tämän opinnäytetyön oppaan avulla esimiehet voivat oppia aiheesta monipuolisesti lisää ja käyttää esimerkkikeinoja avuksi oman työpaikan seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä.</p>	
Avainsanat	seksuaalinen häirintä, esimiestyö, työoikeus

Author Title	Karoliina Koponen Prevention of sexual harassment. A guide for supervisors
Number of Pages Date	26 pages + 2 appendixes April 2020
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and organizational development
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to examine the possibilities supervisors have to prevent sexual harassment in the workplace. The thesis was executed as a project based thesis which includes the report section and the outcome which is the guide for supervisors. The subject was chosen because of its topicality and attraction. The thesis was designed for every supervisor no matter their field of work to help their daily work. The guide was made as an electronic publication for its user-friendliness.</p> <p>Semi-structured interviews were also utilized in the thesis as a source for the guide. The guide was made as an independent work. Up-to-date regulation was used as a source for this thesis. The priority was to concentrate on regulation which obligates supervisors as well as employees. In addition, current literature, articles, research data and history of sexual harassment studies were used as source material for the thesis but keeping in mind source criticism.</p> <p>The reader can find useful material for sexual harassment prevention from the guide. The most important thing for the supervisor is to focus on good leadership. Sexual harassment is a true threat for employees so leadership should concentrate on establishing a safe environment and when that is done managers and supervisors can focus on prevention. Main thing for preventing sexual harassment is to find clear guidelines and codes of conduct and to make them visible for every employee, customer and stakeholder. The policy of zero tolerance has to be visible everywhere in the workplace.</p> <p>Preventing sexual harassment is very topical and serious topic and it touches many people. There are a lot of data about the frequency of sexual harassment but not so much about preventing it. Many supervisors need help and education about preventing sexual harassment. That is why it is very important to come up with different ways to help supervisors with their job. The guide made by the author is a good way to educate and help supervisors everywhere to manage their employees better and prevent sexual harassment in their workplace.</p>	
Keywords	sexual harassment, managing duties, labour law

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja tavoitteet	1
1.2	Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus	1
1.3	Työn tausta	2
2	Seksuaalinen häirintä	4
2.1	Seksuaalisen häirinnän määritelmä	4
2.2	Seksuaalisen häirinnän tutkimuksen historiaa	7
2.3	Seksuaalinen häirintä työpaikoilla	7
2.4	Seksuaalisen häirinnän vaikutukset työyhteisöön	9
2.5	Tilastoja seksuaalisesta häirinnästä	10
3	Esimiestyö	13
3.1	Esimiehen määritelmä	13
3.2	Esimiehen velvollisuudet	14
4	Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy	15
4.1	Ennaltaehkäisyn mahdollisuudet	15
4.2	Häirintäyhteyshenkilö	16
4.3	Häirintätilanteista oppiminen	17
4.4	Viranomaiset seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyn apuna	18
5	Haastattelut	18
5.1	Haastatteluiden toteutus	18
5.2	Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy	20
5.3	Seksuaalisen häirinnän tilanteiden kohtaaminen	20
5.4	Esimiesten kaipaama apu seksuaalisen häirinnän tilanteissa	21
5.5	Paras tapa ehkäistä seksuaalista häirintää	21
5.6	Haasteet seksuaalisen häirinnän tapauksiin puuttumisessa ja estämisessä	21
5.7	Esimiehille hyödyllinen opas	22
6	Toiminnallinen osa	22
6.1	Opas	22
6.2	Toteutustapa ja aikataulu	23

7	Yhteenveto ja johtopäätökset	24
8	Opinnäytetyöprosessin arviointi	25
	Lähteet	27
	Liitteet	
	Liite 1. Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy. Opas esimiehille	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja tavoitteet

Opinnäytetyöni selvittää esimiehen mahdollisuuksia seksuaalisen häirinnän tilanteiden ennaltaehkäisemiseen työpaikoilla toimialasta riippumatta. Työssäni tarkastellaan tarkemmin myös seksuaalista häirintää, sen ilmentymistä ja yleisyyttä työpaikoilla Suomessa sekä esimiehen roolia seksuaalisen häirinnän tilanteiden ennaltaehkäisyssä.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen työ, jonka lopullinen tuotos on opas esimiehille. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ammatilliseen käytäntöön sopivaa ohjeistusta, opastusta tai toiminnan järjestämistä. Toiminnalliseen työhön kuuluu raportointiosuus ja lopullinen tuotos. (Airaksinen & Vilkka 2003, 9.)

Työtä ei ole tehty toimeksiantona vaan työ ja sen lopullinen tuotos ovat vapaasti kaikkien käytettävissä. Tarkoituksena on tuottaa avustavaa materiaalia mahdollisimman monella eri sektorilla työskenteleville esimiehille ja auttaa heitä käsittelemään ajankohtaista ja haastavaa aihetta konkreettisin ohjein. Materiaali on suunnattu kaikkien esimiesten työn tueksi auttamaan heitä ehkäisemään ennalta seksuaalisen häirinnän tilanteita.

1.2 Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön voi kuulua myös tutkimuksellinen osuus. Tutkimuksellista osuutta voidaan käyttää esimerkiksi silloin, jos julkaistua tietoa aiheesta on vähän tai lopullisen tuotoksen kohderyhmä ei ole vielä tiedossa. (Airaksinen & Vilkka 2003, 57.)

Tässä työssä tutkimuksellista osuutta käytettiin työn lopullisen tuotoksen muodon varmistamiseksi sekä ilmiön laajemmaksi ymmärtämiseksi. Tutkimusongelmaksi muodostui ”Kuinka esimiehet voisivat ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää työpaikoilla”. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin laajempi käsitys asiantuntijoiden keskuudessa sekä sen vaikutuksista käytännön esimiestyössä. Tavoitteena oli myös ymmärtää asiantuntijoiden omia tarpeita oman työnsä tueksi, jotta lopullisesta tuotoksesta tulisi mahdollisimman toimiva.

Haastattelun aiheiksi opinnäytetyön viitekehyksen pohjalta valikoitui seuraavat:

- Millä tavalla yrityksissä pyritään ennaltaehkäisemään seksuaalisen häirinnän tilanteita?
- Millaista apua esimiehet kaipaavat omaan työhönsä?
- Mikä olisi hyvä tapa esimiestyössä ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää?
- Mikä on haasteellista seksuaaliseen häirintään puuttumisessa ja estämisessä?

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jotka käytiin läpi kahdenkeskeisinä keskusteluinä hyödyntäen Microsoft Teams-palvelua.

1.3 Työn tausta

Yhdysvalloista lokakuussa 2017 näyttelijä Alyssa Milanon aloittama Me too -kampanja on nostanut esiin seksuaalisen häirinnän yleisyyttä kaikkialla maailmassa. Kampanjan tarkoituksena oli tuoda esille seksuaalisen häirinnän yleisyyttä julkaisemalla kaikkien seksuaalista häirintää kokeneiden sosiaalisen median profiilissa sanat me too (minä myös). (Amerikkalaisnäyttelijä kehotti kaikkia seksuaalista häirintää kokeneita jakamaan kokemuksensa 2017.)

Viestejä ihmisten sosiaalisissa medioissa oli valtavasti. 24 tunnin aikana se sai 32000 vastausta. Sen jälkeen aihetunnistetta on jaettu miljoonia kertoja ainakin 85 eri maassa. (Felsenthal 2017.) Aihe nousi todella tärkeäksi ympäri maailmaa, mistä kertoo myös yhdysvaltalaisen Times-lehden vuoden 2017 henkilöiksi julkistetut naiset, jotka ovat taistelleet näkyvästi seksuaalista häirintää vastaan (Dockterman & Sweetland Edwards & Zacharek 2017).

Me too ilmiönä ei ole kuitenkaan täysin uusi. Tarana Burke, yhdysvaltalainen ihmisoi-keusaktivisti, aloitti vuonna 2006 kampanjan, jonka tunnuslauseeksi valikoitui samat sanat "me too". Kampanjan tarkoituksena oli tuoda esille naisten, erityisesti vähemmistönaisten kokemaa väkivaltaa, häirintää ja ahdistelua. (Launis 2018, 7.)

Yksityiselämän puolella tapahtuneita asioita voidaan nyt julkisesti mediassa, menestyksekkäät elokuva-alan henkilöt ovat joutuneet eroamaan ja yrityksen kamppailevat näiden

häirintätilanteiden ja -syytösten kanssa. Esimerkiksi kuljetuspalvelu Uber joutui helmikuussa 2017 ongelmiin ja sijoittajat toivoivat toimitusjohtajan eroa, kun yksi Uberin työntekijöistä kertoi blogissaan, kuinka yrityksessä vähätellään seksuaalista häirintää kohdanneita eikä heitä uskota. (Honkanen 2017.)

Näiden kampanjoiden laajuuden ja julkisen keskustelun perusteella aihetta on syytä pohdita tarkemmin. Me too -kampanja sekä erilaiset seksuaalisen häirinnän tilanteet ovat saaneet myös suomalaiset yritykset heräämään puutteellisiin ohjeistuksiin ja valmiuksiin toimia tällaisissa tilanteissa. Useilla yrityksillä ei ole lainkaan valmiuksia tai selkeitä ohjeistuksia seksuaalisen häirinnän tilanteiden varalle saati niiden estämiseksi. (Erkko & Haapavaara & Lehti 2018.) Suomessa ei myöskään kuulunut yritysten ulostuloja asioista, joita vaadittaisiin ongelman selvittämiseksi (Honkanen 2017).

Yritysten tulisi siis kiinnittää seksuaalisen häirinnän ohjeistuksiin ja tilanteisiin huomiota nykyistä enemmän. Avoimuus ja todellinen paneutuminen yrityksen tasa-arvosuunnitelmaan voi olla myös yrityksen houkuttelukeino tuleville työntekijöille, sillä uusi sukupolvi on valmis nousemaan vastarintaan kohdatessaan seksuaalisen häirinnän tilanteita ja arvostaa avoimuutta ja valmiutta näissä tilanteissa. (Erkko ym. 2018.)

Häirintä vaikuttaa myös työyhteisöön sekä työnantajamielikuvaan. Seksuaalinen häirintä myrkyttää työilmapiiriä, lisää sairauspoissaoloja ja voi vahingoittaa häirinnänkohteen terveyttä. Häirinnällä voi olla myös vaikutuksia yrityksen ja jopa koko alan mielikuvaan. (Työelämä 2020.) Näidenkin asioiden pohjalta yritysten tulisi kiinnittää huomiota häirinnän ennaltaehkäisyyn ja toimintatapojen päivittämiseen entistä tarkemmin.

Selkeiden ohjeistusten ja protokollien puuttuminen seksuaalisen häirinnän tilanteissa on suuri haitta yritykselle. Mielestäni on tärkeää keskittyä yritysten mahdollisuuksiin ja velvollisuuksiin kitkeä seksuaalista häirintää ja tuoda esille erilaisia esimerkkejä näiden tilanteiden ennaltaehkäisylle.

2 Seksuaalinen häirintä

2.1 Seksuaalisen häirinnän määritelmä

Seksuaalinen häirintä on vakava rakenteellinen ongelma, jolla on monia eri muotoja. Määritelmä voi tuntua helposti myös hyvin monimutkaiselta ja epäselvältä, sillä sitä voidaan tulkita esimerkiksi eri lakien nojalla eri tavoin. Tämänkin ilmiön määrittäminen on muuttunut ajan mukana, ja se tulee muuttumaan samalla, kun arvot ja yleinen suhtautuminen asiaan muuttuvat. Myös rangaistavat teot vaikuttavat määritelmän syntyyn. (Pyykönen & Pyykönen 2019.)

Työpaikoilla ja oppilaitoksissa sovelletaan tasa-arvolain määritelmää, joka on suhteellisen selkeä. Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (1986) 7 §:ssä kuvataan seksuaalista häirintää seuraavalla tavalla:

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

Myös työturvallisuuslain (2002) 28 § sisältää määritelmän häirinnästä:

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.

Tasa-arvolaissa seksuaalinen häirintä on selkeästi kielletty. Vaikka joskus jokin käytös voi olla tasa-arvolain mukaista seksuaalista häirintää sekä työturvallisuuslain mukaista häirintää, kaikki tasa-arvolain mukainen seksuaalinen häirintä ei kuitenkaan ole työturvallisuuslain mukaista häirintää. (Pyykönen & Pyykönen 2019.)

Myös rikoslaissa määritellään seksuaalista ahdistelua. Tulee kuitenkin muistaa, että rikoslain kohtaa sovelletaan laajemmin myös työpaikkojen ja oppilaitosten ulkopuolella. Rikoslain (39/1889) 20 luvun 5 a §:ssä kuvaillaan seksuaalista ahdistelua seuraavanlaisesti:

Joka koskettelemalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslain määritelmän mukaan seksuaalinen ahdistelu on fyysistä ja vaatii koskettelua tai jotain fyysiseen kosketteluun rinnastettavaa yhtä vakaa tekoa. Hallituksen esityksessä rikoslain 20 luvun 5 a §:ssä rikos tapahtuu silloin, kun fyysinen koskettelu kohdistuu seksuaalisesti merkittäviin ruumiinosiin. Esimerkiksi ohimennen väkijoukossa tapahtuvaa kosketusta ei voida pitää rikoslain mukaisena seksuaalisena ahdisteluna. (HE 216/2013, 59.) On kuitenkin tärkeää, ettei sekoita rikoslain ja tasa-arvolain sekä työturvallisuuslain määritelmiä keskenään, sillä rikoslakia sovelletaan myös työpaikkojen ulkopuolella ja tämän työn kannalta merkittävintä on ymmärtää, mitä seksuaalinen häirintä työpaikoilla tarkoittaa.

Seksuaalinen häirintä on häirinnän kohteelle aina joko ei-toivottua tai vastentahtoista käyttäytymistä, ja se on yksipuolista toimintaa. Häirinnän ja flirttailun ero voi olla vaikeasti havaittavissa, sillä usein häirintä koetaan subjektiivisesti. (Kauppinen & Purola 2001, 9–11.) Vaikka häirintää voidaan osittain pitää myös subjektiivisena kokemuksena, se on kuitenkin rakenteellinen ja haitallinen ongelma, jonka laajuus on tuotu viime aikoina esille erityisesti mediassa (Honkanen 2017).

Häirinnässä on usein kyse myös valtasuhteista ja vallan väärinkäytöstä, ja seksuaalisuuden avulla pyritään osoittamaan omaa valtaa. Tällaisia tilanteita voi olla vaikeaa ulkopuolisen huomata, ja ne saattavat usein tapahtua henkilöiden ollessa kahden kesken. Seksuaalisen häirinnän tunnuspiirteisiin kuuluu myös häirintätapausten toistuvuus. Tapahtumat ovat harvoin yksittäisiä, vaan ne voivat olla kestoltaan pidempijaksoisia. (Vilka 2011, 37.)

Tasa-arvolain määritelmä ei-toivotusta käytöksestä luo myös vastuuta häirinnän kohteelle. Eri ihmiset voivat kokea hyvinkin erilaiset tilanteet häirintänä, joten kohteen tulee ilmaista aina häiritsijälle hänen käytöksensä olevan ei-toivottua. (Vilka 2011, 25.) Tulee kuitenkin huomioida, että häirinnän kohteen velvollisuutta kieltää häiritsijää tarkastellaan aina suhteessa häirinnän kohteen alistaiseen asemaan. Jos häirinnän kohde ei ole täyttänyt velvollisuuttaan kieltää häiritsijää jatkamasta, ei se automaattisesti poista hänen oikeuksiaan saada asia käsitellyksi. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 78.)

Häirintänä pidetään seksuaalisesti värittyneitä tai luonteeltaan seksuaalisia käytöstopoja, joita voivat olla esimerkiksi säädyttömät puheet, sähköpostit, soitot tai tekstiviestit, jotka ovat seksuaalisesti värittyneitä, fyysinen koskettelu tai sukupuoliyhteys tai kaksimieliset vitsit. Tilanteita ja tekotapoja on paljon erilaisia samoin kuin tekijöitä ja kohteita. (Vilka 2011, 35.)

Vuoden 2017 tasa-arvobarometri julkaisi tutkimustuloksia seksuaalisen häirinnän tavoista, joita tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet (kuvio 1). Viimeisen kahden vuoden aikana vastanneet olivat kokeneet eniten kaksimielisiä vitsejä ja kaksimielisiä puheita sekä asiattomia huomautuksia, jotka kohdistuivat kyselyyn osallistuneiden vartaloon tai seksuaalisuuteen. Naiset ja miehet ovat kokeneet samanlaista häirintää mutta tutkimukseen vastanneista naiset ovat kokeneet huomattavasti enemmän seksuaalista häirintää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 35.) Siitä kerron lisää luvussa 2.5.



Kuvio 1. Millaista seksuaalista häirintää tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet viimeisen kahden vuoden aikana (%) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 35).

Tulee kuitenkin huomata, että tietyt tapaukset eivät täytä häirintäkriteereitä. Työpaikoilla on erityisesti huomioitava esimiehen asema ja hänen mahdollisuutensa johtaa alaisiaan.

Esimiehellä on oikeus käyttää direktio-oikeuttaan, eikä sitä voida katsoa häirinnäksi kunhan käytös on asiallista ja tasapuolista. Esimies saa myös tilanteen vaatiessa käyttää kurinpidollisia toimenpiteitä tai ohjata työntekijän työterveyshuoltoon tarkastukseen. (Havunen & Lavikkala 2010, 113.) Esimiehen oikeellista direktio-oikeuden käyttöä ei tulisi missään nimessä sekoittaa kuitenkaan seksuaaliseen häirintään. Edellä mainitut tutkimustulokset ja kuvailut seksuaalisen häirinnän muodoista ovat erotettavissa oikeudenmukaisesta johtamisesta ja esimiestyöstä.

2.2 Seksuaalisen häirinnän tutkimuksen historiaa

Vaikka seksuaalinen häirintä onkin puhuttanut me too -kampanjan vuoksi paljon erityisesti viime aikoina, se ei ole ilmiönä lainkaan tuore. Ensimmäisiä tutkimuksia työpaikan seksuaalisesta häirinnästä tehtiin 1960-luvulla Suomessa (Pyykönen & Pyykönen 2019, 2). Seksuaalinen häirintä työssä on tunnistettu psykologian tutkimuskirjallisuudessa jo 1970-luvulla (Haapavaara 2018).

Yhteiskunnan muutokset ja siirtyminen teollistuneeseen yhteiskuntaan nostivat kysymykset seksuaalisesta häirinnästä esiin ensimmäistä kertaa myös Suomessa (Pyykönen & Pyykönen 2019, 2). Suomessakin 1980-luvun puolivälissä tasa-arvoasiain neuvottelukunta loi tutkimusryhmän, jonka tehtävänä oli tutkia ja käsitellä sukupuolista häirintää ja ahdistelua (Varsa 1993).

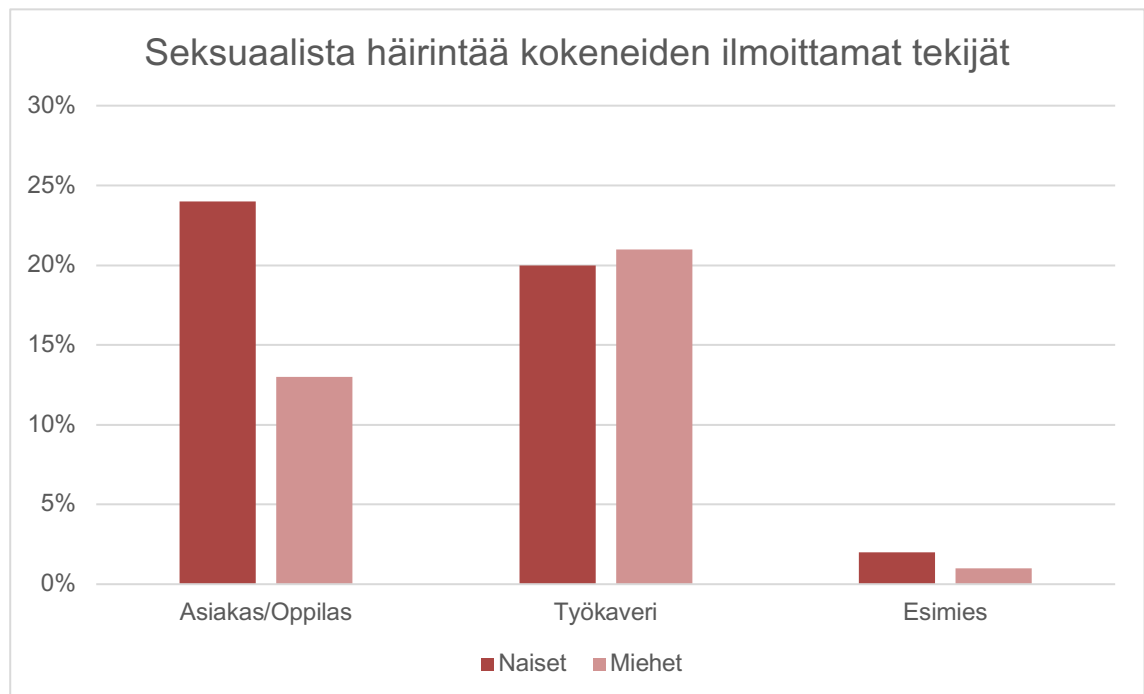
Vaikka seksuaalinen häirintä työpaikolla on tunnistettu jo siirryttäessä teollistuneeseen ja jälkiteolliseen yhteiskuntaan, on seksuaaliseen häirintään liittyvät lainkohdat saatu lakiin vasta 2000-luvulla. Tällä hetkellä seksuaaliseen häirintään liittyvä keskustelu käy edelleen kiivaana kaksi vuotta me too -liikkeen alkamisen jälkeen. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 2.)

2.3 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla

Seksuaalista häirintää voi kokea työpaikalla kuka tahansa. Häiritsijä voi olla esimerkiksi esimies, joka häiritsee ja ahdistelee alemmassa asemassa olevaa. Usein tällaisissa tilanteissa häirintään voi liittyä vielä uhkauksia seuraamuksista tai lupauksia palkkioista. (Kauppinen & Purola 2001, 9.)

Valta-asemassa oleva voi kokea vallan myös seksikkäänä asiana ja jotkut voivat ajatella, että valta-asema oikeuttaa seksuaaliseen häirintään (Pyykönen & Pyykönen 2019, 40). Häirintää voidaan kokea myös asiakkaan tai kollegan puolelta ja esimerkiksi palveluammateissa koetaan usein ahdistelua asiakkaiden harjoittamana. (Kauppinen & Purola 2001, 9.)

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin tutkimuksen mukaan häiritsijä on usein asiakas tai oppilas tai työkaveri, kuten kuviossa 2 voi huomata. Tutkimuksessa tuli ilmi vähiten tilanteita, joissa häiritsijä olisi esimies. Tutkimuksessa selvitettiin myös muiden tahojen, kuten ystävien osuutta, mutta niiden osuudet eivät ole tässä työssä oleellisia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 36.)



Kuvio 2. Tasa-arvobarometrin tutkimukseen osallistuneiden seksuaalista häirintää kokeneiden mukaisesti seksuaalista häirintää tekevät (%) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 36).

Tulee kuitenkin huomata, etteivät tasa-arvobarometrin tulokset kuvasta kunnolla työpaikoilla koettua seksuaalista häirintää. Tutkimustulokset on otettu tähän lukuun mukaan tuomaan tilastoa siitä, kuinka usein häiritsijä on esimerkiksi työkaveri. Seksuaalisen häirinnän tilanteet päätyvät harvoin valvovalle viranomaiselle eli Aluehallintovirastolle asti, joten selkeitä tilastoja häirintää aiheuttavista tahoista ei ole (Aluehallintovirasto 2017).

Seksuaalista häirintää voi esiintyä kaikenlaisissa työympäristöissä ja se on usein monen tekijän summa. Ahdisteluun työpaikoilla altistaa kuitenkin esimerkiksi sukupuolikoostumus tai seksistinen ilmapiiri. (Kauppinen & Purola 2001, 19.)

Yleisin motiivi seksuaaliselle häirinnälle työyhteisöissä on tutkimusten mukaan vallankäyttö. Erityisesti työntekijät, jotka ovat ammatillisesti alisteisessa asemassa voivat kokea röhkeää seksuaalista häirintää ja hyväksikäyttöä. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 40.)

Vuonna 2010 Korkeimmassa oikeudessa annettiin päätös, joka koski erään yhtiön toimitusjohtajan saamaa syytettä neljästä seksuaalisesta hyväksikäytöstä, työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta, jotka olivat kohdistuneet toimitusjohtajan alaisiin. Yhtiön toimitusjohtaja oli loukannut neljän toimitusjohtajasta riippuvaisen naisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta ja saanut heidät alistumaan seksuaalisten tekojen kohteiksi heidän työpaikallaan. (KKO:2010:1)

Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että yhtiön toimitusjohtaja oli käyttänyt asemaansa törkeästi hyväkseen ja alistanut hänen vastikään palkkaamansa työntekijät, jotka ovat olleet toimitusjohtajasta taloudellisesti riippuvaisia ja täten syyllistynyt seksuaaliseen hyväksikäyttöön kaikkien neljän naisen kohdalla. Työnantajan edustajana syytetty on myös syyllistynyt työturvallisuusrikokseen, sillä hän on työnantajan edustajana aiheuttanut seksuaalista häirintää työntekijöitään kohtaan ja täten rikkonut työturvallisuusmääräyksiä. Korkein oikeus katsoi myös, että syytetty syyllistyi työsyryntään. (KKO:2010:1)

Kyseisessä Korkeimman oikeuden päätöksessä on kyse juuri aiemmin mainitusta vallankäytöstä. Seksuaalisten tekojen kohteeksi joutuivat juuri työsuhteensa aloittaneet, koeajalla olleet naiset, jotka pelkäsivät työpaikkojensa puolesta. (KKO:2010:1)

2.4 Seksuaalisen häirinnän vaikutukset työyhteisöön

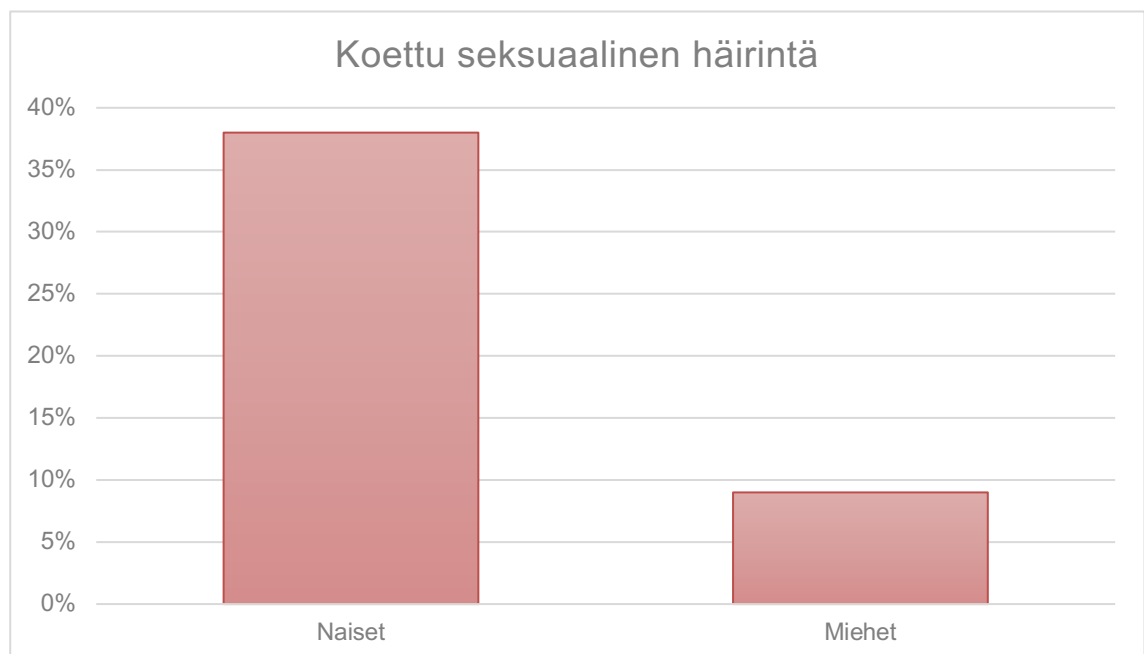
Häirinnällä on laajoja ja negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Koko työyhteisö, ilmapiiri ja yksilöt kärsivät työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä. Työmotivaatio laskee, työssä viihtyminen heikkenee ja koko työyhteisön toiminta voi hankaloitua merkittävästi ja useat voivat kokea kovaakin stressiä. (Gröndahl & Joki & Lahtinen & Soini & Vartia 2012, 25.)

Myös työyhteisön tuottavuus ja tehokkuus laskevat, ilmapiiri heikkenee ja tämän myötä syntyy ristiriitoja. Negatiiviset vaikutukset voivat näkyä myös pitkittyneinä ja lisääntyneinä sairauslomina ja jopa ennenaikaisia eläköitymisinä. (Kess & Kähönen 2010, 6.)

Seksuaalisen häirinnän tapaukset voivat aiheuttaa myös suurta taloudellista vahinkoa yritykselle ja samalla niistä kärsii yrityksen maine. Yhdysvalloissa EEOC:n (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) mukaan vuonna 2011 yritykset maksoivat 52,3 miljoonaa dollaria vahingonkorvauksia seksuaalisen häirinnän tapauksien vuoksi (EEOC).

2.5 Tilastoja seksuaalisesta häirinnästä

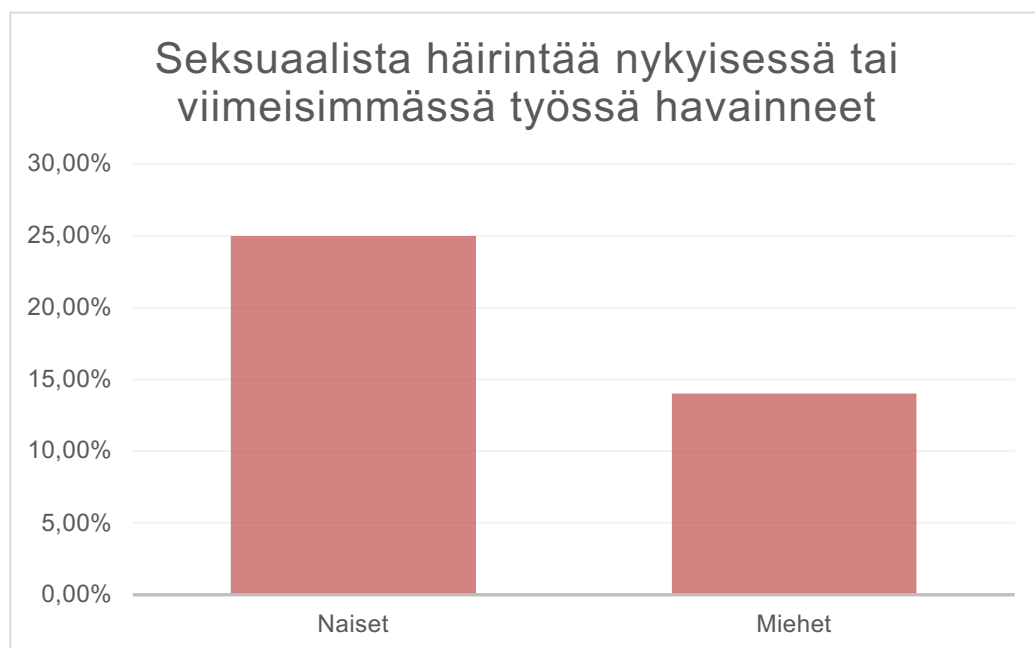
Vuonna 2018 Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi tulokset vuoden 2017 tasa-arvobarometristä, jossa tutkittiin myös miesten ja naisten kokemaa seksuaalista häirintää. Kaikki ikäluokat yhteen laskettuna naiset kokivat seksuaalista häirintää selkeästi useammin kuin miehet. Miehistäkin jopa 17 prosenttia oli kertonut kokeneensa seksuaalista häirintää edellisen kahden vuoden aikana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 34.) Kuviossa 3 näkyy, kuinka suuri ero naisten ja miesten kokeman seksuaalisen häirinnän välillä on.



Kuvio 3. Miesten ja naisten kokema seksuaalinen häirintä (%) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 34).

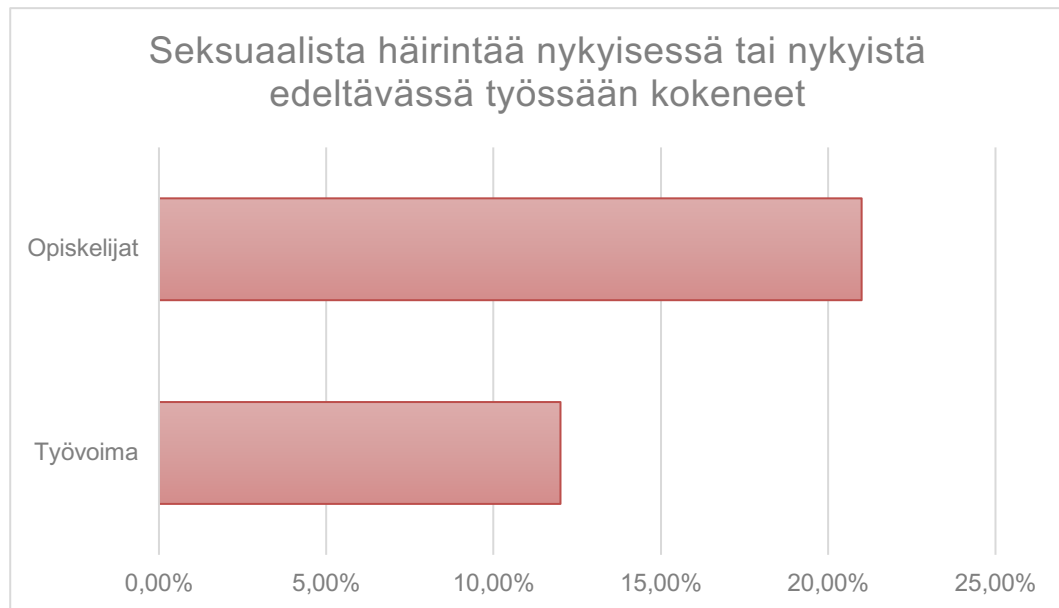
Seksuaalista häirintää kokeneiden naisten osuus alle 35-vuotiaissa oli kuitenkin jo 56 prosenttia kun sen osuus miehissä oli tippunut edellisestä tutkimuksesta nyt 16 prosenttiin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 38). Tilastot eivät kerro kuitenkaan kuinka paljon tätä häirintää on koettu työpaikoilla mutta nämä tutkimustulokset kuvastavat seksuaalisen häirinnän yleisyyttä.

Syksyllä 2018 akavalaiset liitot tekivät kyselyn seksismistä työelämässä ja seksuaalisesta häirinnästä. Kyselyyn osallistui kymmenen akavalaista liittoa. Tutkimuksen mukaan työelämässä olevat naiset ovat havainneet nykyisessä tai aiemmassa työpaikassaan enemmän seksuaalista häirintää kuin miehet (kuvio 4). Tuloksissa käy ilmi, että naiset havaitsivat häirintää enemmän nuoremmista ikäryhmissä, eniten alle 30-vuotiaissa. Miehillä samanlaista yhteyttä häirinnän havainnoinnin ja ikäryhmien välillä ei ollut. (Miettinen 2018, 9.)



Kuvio 4. Seksuaalista häirintää nykyisessä tai viimeisimmässä työssä havainneet (Miettinen 2018, 9.)

Tutkimukseen vastanneista seksuaalista häirintää oli kokenut työvoimaan kuuluvista 12 prosenttia nykyisessä työpaikassaan tai edeltävässä työpaikassaan. Kuviossa 5 näkyy kuinka opiskelijoista nykyisessä tai viimeistä edellisessä työssä häirintää oli taas kokenut 21 prosenttia (Miettinen 2018, 11).



Kuvio 5. Seksuaalista häirintää nykyisessä tai nykyistä edeltävässä työssään kokeneet (Miettinen 2018, 11).

Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) teettämässä tutkimuksessa naiset ilmoittivat kokeneensa paljon miehiä enemmän seksuaalista häirintää työpaikoilla. Naisista lähes neljännes ilmoitti tutkimuksessa kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan. Miehistä häirintää oli puolestaan kokenut yhdeksän prosenttia tutkimukseen vastanneista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018.)

Vaikka tasa-arvobarometrin tutkimuksissa seksuaalista häirintää koettiin selvästi enemmän kuin työpaikoilla tehdyissä tutkimuksissa, on kaikissa tutkimuksissa selkeitä yhteisiä ja huolestuttavia kohtia. Naiset kokevat erityisesti nuoremmissa ikäluokissa selkeästi enemmän häirintää ja yleisesti ottaen naiset kokevat seksuaalista häirintää työssä ja vapaa-ajallaan enemmän kuin miehet (Miettinen 2018; Elinkeinoelämän keskusliitto 2018; Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Jokainen häirintätapaus on kuitenkin liikaa ja kaikki tapaukset tulisi kitkeä pois.

Tutkimuksissa tuli myös ilmi se, kuinka haastavaa seksuaalisen häirinnän tapauksia on tutkia ja selvittää. EK:n ja Akavan tutkimusten mukaan häirinnästä myös ilmoitetaan hyvin harvoin kenellekään (Miettinen 2018; Elinkeinoelämän keskusliitto 2018). Esimiehelle EK:n tutkimuksen mukaan seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaa vain neljäsosa häirintää kokeneista (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018). Myöskään valvova viranomainen, Aluehallintovirasto, ei saa tutkittavakseen kuin vain todella harvoin seksuaalisen häirinnän

tapauksia, jonka takia nämäkään tutkimukset eivät kerro koko totuutta (Aluehallintovirasto 2017).

Seksuaalista häirintää koetaan nykyään hieman enemmän verrattuna aikaisempiin vuosiin. Pieni nousu tilastoissa voi selittyä sillä, että seksuaalista häirintää osataan tunnistaa aiempaa paremmin ja ilmiö on tunnetumpi nyt kuin aiemmin. On vaikeaa todeta, ovatko häirintätapaukset yleistyneet vai löytyykö taustalta jokin muu syy. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 40.)

3 Esimiestyö

3.1 Esimiehen määritelmä

Esimiehelle ei löydy varsinaisesti mitään virallista määritelmää, mutta usein esimiehistä puhutaan esimerkiksi johtajina. Virallisesti määriteltynä johtaja on henkilö, jonka alaisilla on vielä omia alaisia. Usein johtajat ja esimiehet niputetaan yhteen ja kaikista puhutaan esimerkiksi ”pomoina”. Johtajat ja esimiehet eivät kuitenkaan toimi samanlaisessa ympäristössä. Johtajat pystyvät vaikuttamaan alaisiinsa suhteellisen vapaasti ja valitsemaan alaisiksi sopivat henkilöt kun taas esimiehelle alaiset on usein jaettu valmiiksi. (Johtaja on huono esimies 2013.)

Esimies on työnantajan edustaja ja esimiehillä on tietyt tavoitteet, joiden mukaisesti hänen tulisi johtaa työyhteisöään (Lavikkala 2013). Hyvää esimiestä on kuitenkin hankalaa määrittellä. Jokainen kokee erilaiset johtamistyyliä eri tavoin ja onkin hyvin subjektiivista, millainen esimies koetaan hyväksi. Usein esimiehiltä vaaditaan hyvää tunneälyä sekä hyviä sosiaalisia, kuuntelemisen ja vuorovaikutuksen taitoja. (Ahlroth 2017.)

Työyhteisöissä koettavat ongelmat ovat muuttuneet ja ne ovat usein hyvin kompleksisia. Esimiehien tulee käsitellä näitä ongelmia työssään ja samalla pyrkiä johtamaan omaa tiimiänsä kohti kovempia tuloksia sekä ylläpitää eheää työyhteisöä. Tällöin avainasemassa esimiestyön onnistumisessa on muun muassa rohkea, rajat ylittävä yhteistyö sekä jatkuvien epävarmuuksien sietäminen. (Doz & Hellström & Kosonen & Lähdemäki & Wilson 2017.)

Ongelmat, joita esimiehet joutuvat työyhteisöissä kohtaamaan ovat muun muassa seksuaalisen häirinnän tilanteet. Esimiehen rooliin ja velvollisuuksiin kuuluu myös niihin puuttuminen ja ongelmien selvittäminen. Näitä tarkastellaan lisää seuraavassa luvussa.

3.2 Esimiehen velvollisuudet

Esimiestyöhön liittyy paljon eri velvollisuuksia. Jo työsopimuslain yleisvelvoitteen puitteissa työnantajan tulee edistää työntekijöiden välisiä suhteita sekä työnantajan suhteita työntekijöihin (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 1 §) ja tällä tavoin edistää työyhteisön eheyttä ja ennaltaehkäistä häirintää.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää esimiestä toimimaan häirinnän estämiseksi saatuaan tiedon häirinnästä. Jos esimies ei noudata velvollisuuttaan puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään, hän syyllistyy silloin laissa mainittuun häirintään. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986 8 d §.)

Tieto häirinnästä voi tulla itse häirityltä tai esimerkiksi työterveyshuollon tai luottamusmiehen kautta. Myös esimies voi itse huomata työpaikalla tapahtuvan häirintää. Tärkeintä ei ole se, mistä tieto häirinnästä on tullut vaan esimiehen velvollisuus puuttua siihen kaikissa tapauksissa. (Havunen & Lavikkala 2010, 114–115.)

Esimiehen tulisi puuttua häirintätilanteisiin heti, kun hän huomaa mieltivänsä asiaa (kuvio 6). Häirintätilanteisiin ei voi puuttua liian aikaisin. Jos esimies huomaa työn tekemisen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kärsivän, tulee toimintaan puuttua heti. (Gröndahl ym. 2012, 51.) Asian selvittelyä ja tutkimista ei tulisi pitkittää. Olisi suositeltua ryhtyä selvittämään asiaa viimeistään kahden viikon jälkeen siitä, kun asia on tullut esimiehen tai työnantajan tietoon. (Kess & Kähönen 2010.)



Kuvio 6. Esimiehen työsuojeluvastuu (Havunen & Lavikkala 2010, 122).

Työnantajan tulee myös turvata työntekijöiden työkyky ja ennaltaehkäistä työstä tai työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja työturvallisuuslain mukaisesti (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 1 §). Työnantajan velvollisuudesta puuttua häirintätilanteisiin mainitaan myös Työturvallisuuslain (738/2002) 5 luvun 28 §:ssä seuraavasti:

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

Esimiehen tulee työsuojeluvastuun puitteissa tarkkailla aktiivisesti myös työntekijöiden työympäristöä, turvallisuutta ja työtapoja. Tarkkailuvelvoitteen perusteella esimiehen tulee huolehtia työntekijöiden fyysisen terveyden lisäksi psyykkisestä terveydestä ja turvallisuudesta. Myös erilaisten muutosten vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen tulee tarkkailla jatkuvasti. (Havunen & Lavikkala 2010, 116.)

Häirintätilanteisiin puuttuminen on osa esimiehen velvollisuuksista useiden lakien mukaisesti. On kuitenkin myös häirintätilanteita, joissa itse esimies koetaan häiritsijäksi. Näissäkin tilanteissa työnantajalla on lakien mukainen puuttumisvelvollisuus ja tällöin häiritsijän esimiehen tulee puuttua ongelmaan. Puuttumisvelvollisuus koskee myös ylintä johtoa ja hallitusta, varsinkin hallituksen puheenjohtajaa, jos häiritsijäksi koetaan joku ylemmän tason esimies. (Gröndahl ym. 2012, 65.)

4 Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy

4.1 Ennaltaehkäisyn mahdollisuudet

Useat eri tutkimukset ovat osoittaneet, että häirintää ja kiusaamista tapahtuu eniten työpaikoilla, joissa on ongelmia esimiestyöhön, työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuteen sekä työn tekemiseen liittyen. Erilaiset epäselvyydet ja puutteet työjärjestelyissä ja esimiehen ammattitaidossa voivat olla osasy syy häirintätilanteiden puhkeamiselle. (Gröndahl ym. 2012, 37.)

Johtamisen vastuu ja valta tulisi jakaa työpaikalla selkeästi ja perehdyttää myös työntekijät samaan malliin. Jos työntekijöillä ei ole osoitettua johtajaa, johtajuus muodostuu tiimiin automaattisesti jonkun toisen, kuin esimiehen johdosta. (Pyykönen 2017, 149.)

Esimiehellä on erittäin tärkeä rooli seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä. Esimiehelle olisi tärkeää tuntea juridiset oikeutensa ja velvollisuutensa. Esimiehellä on työjohto-oikeus, jota hänen tulisi käyttää. Myös omaan persoonaan liittyvät heikot ja vahvat kohdat olisi hyvä tunnistaa. Ennustettava esimies on tärkeä työntekijöille, sillä johdonmukaisesti toimiva esimies luo turvaa ja rauhoittavan ilmapiirin ympärilleen. Yhdenvertaisesti kaikkia kohtelevaa esimiestä kunnioitetaan ja tällainen luo työntekijöihin turvaa. (Pyykönen 2017, 150.)

Häirintätilanteita on mahdollisuus estää kertomalla laajasti nollatoleranssipolitiikasta, joka työpaikalla tulisi vallita. Esimiehiä tulee opastaa ja valtuuttaa puuttumaan häirintätilanteisiin mahdollisimman rohkeasti ja rivakasti. Esimiehen tulee aina ensisijaisesti varmistaa työn sujuvuus ja henkilökunnan hyvinvointi. Näiden asioiden avulla on mahdollista kehittää tarvittavat rakenteet ja olosuhteet häirinnästä vapaalle työpaikalle. (Havunen & Lavikkala 2010, 108.)

Yhteisen ohjeistuksen tekeminen työpaikalle voi olla toimiva keino edistää häirintätilanteita, erityisesti, jos ohjeistukseen osallistuu esimiehen lisäksi myös muu henkilökunta. Henkilökunnan osallistamisella voidaan vaikuttaa siihen, että kaikki voisivat tuntea ohjeet omikseen eikä kenellekään jäisi epäselviksi, kuinka työyhteisössä saa toimia. (Havunen & Lavikkala 2010, 111.) Ohjeita voi myös tarinallistaa ja käydä läpi työntekijöiden kanssa esimerkiksi sitä, millaisia erilaisia rooleja seksuaalisen häirinnän tilanteisiin liittyy. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 138.)

Pelkkä ohjeistuksen tekeminen ei kuitenkaan vielä takaa sitä, että ohjeita ymmärretään. Olisi tärkeää järjestää perehdytystä työntekijöille asian tiimoilta ja käydä läpi erilaisia esimerkkejä. Ohjeistukset tulisi myös sijoittaa näkyvästi tai ainakin niin, että ne ovat helposti jokaisen löydettävissä ja jokainen tietää, mistä ohjeistukset löytyvät (Pyykönen & Pyykönen 2019, 138).

4.2 Häirintäyhteyshenkilö

Opiskelijamaailmassa on käytetty jo jonkin aikaa häirintäyhteyshenkilöitä. Esimerkiksi Metropolian opiskelijakunta Metkalla on olemassa kaksi koulutettua häirintäyhdyshenkilöä. He ovat mukana tapahtumissa ja ovat auttamassa muulloinkin opiskelijoita. He tarjoavat apua, neuvontaa ja tukea häirintätilanteissa. (Metka.)

Myös työpaikoilla olisi mahdollista ottaa käyttöön häirintäyhteyshenkilö, jonka puoleen olisi helppo kääntyä matalalla kynnyksellä. Häirintäyhteyshenkilöksi voisi kouluttaa esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelupäällikön. Tämä olisi näkyvä keino puuttua häirintään ja mahdollistaisi ennaltaehkäisyä. Jokaiselle työntekijälle olisi lähellä saatavilla tällöin apua ja tukea sekä neuvontaa. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 134.)

4.3 Häirintätilanteista oppiminen

Joskus esimies voi joutua tilanteen eteen, jossa hänen tulisi selvittää seksuaalisen häirinnän tilanne. Tilanteen selvittämiseen pätee selkeät lainalaisuudet, joita on hyvä noudattaa. Heti tapahtuneesta kuullessaan tai sen huomattessaan esimiehen tulisi toimia ja kuulla tilanteen molempia osapuolia. Tapahtunut tulisi selvittää ja osapuolien kanssa tulisi keskustella jatkotoimenpiteistä ja tehdä lopulta itse päätös siitä, kuinka tapahtuneen kanssa edetään. Tärkeintä olisi saada häirintä loppumaan. (Havunen & Lavikkala 2010, 122.)

Minea Pyykönen kirjoittaa kirjassaan (2017, 151) hyväksi todetusta häirintätilanteisiin puuttumisen mallista, joka otettiin käyttöön Kaunialan sairaalassa vuonna 2013. Esimies puuttuu jokaiseen hänelle tietoon tulleeseen häirintätapaukseen ja keskustelee asiasta työntekijän kanssa. Häirityn tulee ilmaista heti häiritsijälle, ettei häiritsijän käytös ole hyväksyttävää. Jokainen tilanne ratkaistaan lähiesimiehen kanssa, joka käy tilannetta läpi niin häiritsijän kuin häirityn kanssa. Usein tilanteet eivät mene lähiesimiestä pidemmälle mutta tarvittaessa tilanteet voidaan käsitellä myös toimitusjohtajan kanssa. Tärkeintä mallissa on se, että ihan jokaiseen ilmoitukseen puututaan, oli se kuinka suuri tai pieni asia. (Pyykönen 2017, 151.)

Työnantajan on mahdollista antaa häiritsijälle varoitus tai huomautus. On syytä myös selvittää työtehtävien ja työtilojen järjestelyt niin, että häirityn on mahdollista työskennellä jatkossa turvallisessa ja mielekkäässä ympäristössä. Vakavimmissa tapauksissa työnantajan on mahdollisuus myös purkaa työsuhde tai irtisanoa häiritsijä. (Työelämä 2020, 5.)

Tilanteiden selvittämisen jälkeen voidaan pohtia sitä, olisiko tapausta mahdollista käydä läpi työyhteisössä, erityisesti, jos häiritsijä on tilanteessa ollut esimerkiksi asiakas. Työnantaja voi käydä läpi tapahtunutta yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa ja laatia heille toimintasuunnitelman samankaltaisten tilanteiden varalle. (Työelämä 2020, 5.)

Myös esimiehet kaipaavat neuvoja ja ohjeistuksia häirintätilanteiden varalle. Usein esimiehet ovat kiireisiä ja tekevät esimiestyötään muun työn ohessa, jolloin kouluttautuminen ja ohjeistaminen voivat jäädä liian vähäiseksi. (Ahlroth & Kess 2012, 15.)

Vaikka työnantajaa velvoittaa tasa-arvolain mukainen häirinnän ennaltaehkäisyn vaatimus (Työelämä 2020), voi joskus hyvät ohjeistukset kehittyä häirintätilanteen ratkomisesta. Ohjeita tarvitsevat myös esimiehet ja onkin hyvä tarkastella tapahtuneen jälkeen niitä asioita, joissa voisi toimia paremmin ja kehittää ohjeistuksia myös esimiehille tulevaisuutta varten (Ahlroth & Kess 2012, 15).

4.4 Viranomaiset seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyn apuna

Työsuojeluviranomainen valvoo epäasiallisen kohtelun ja seksuaalisen häirinnän estämistä työpaikoilla. Työsuojeluviranomaiset tekevät tarkastuksia työpaikoille omasta aloitteestaan tai asiakaslähtöisesti asiakkaan ilmoituksella. Häirintäasioiden käsittelyyn voi työsuojeluviranomaiselta saada neuvoja niin työnantaja kuin työntekijä. Kuitenkaan yksittäisen henkilön tapausta työsuojeluviranomaiset eivät lähde käsittelemään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 6.)

Tasa-arvovaltuutettu valvoo työnantajan velvollisuuksien täyttymistä tasa-arvolain mukaisesti yhdessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kanssa. Tasa-arvovaltuutetulta voi pyytää apua ja neuvoja häirintätilanteisiin. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Seksuaalisen häirinnän tilanteissa apuna ovat myös työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu sekä luottamusmies. Erityisesti häirintää kokevat voivat käännyä edellä mainittujen puoleen apua tarvittaessa. (Työelämä 2020, 6.)

5 Haastattelut

5.1 Haastatteluiden toteutus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus tehtiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun pyritään ymmärtämään jotakin ilmiötä paremmin ja kaiken kattavasti (Airaksinen & Vilkkä 2003, 63.) Tutkittavaa ilmiötä ei kuitenkaan ole täysin mahdollista ymmärtää perinpohjaisesti yhden tutkimuksen avulla mutta perusteellisella laadullisella tutkimuksella voidaan lisätä tietoa

tutkittavan ilmiön luonteesta ja syy-seuraussuhteista (Puusniekka & Saaranen-Kauppi-
nen 2006).

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jossa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset suunnilleen samassa järjestyksessä (Puusniekka & Saaranen-Kauppi-
nen 2006). Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei aina tarvitse analysoida laa-
dullisin menetelmin kerättyä aineistoa yhtä tarkoin kuin tutkimuksellisessa opinnäyte-
työssä. Siksi aineistoa voidaan käyttää lähteenä asiantuntiakonsultaation tavoin. (Airak-
sinen & Vilka 2003, 58.) Tämän työn kannalta tärkeintä oli saada asiantuntijakonsultaati-
otiota opasta varten.

Haastateltavina toimi kaksi kokenutta esimiesasemassa työskentelevää asiantuntijaa.
Haastateltavia ei tarvittu tämän työn tavoitteisiin pääsemiseen enempää, sillä molem-
milta haastateltavilta saatiin samankaltaisia vastauksia, joten haastatteluja voidaan pitää
jo luotettavina. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jossa molem-
mat haastateltavat vastasivat samoihin kysymyksiin samassa järjestyksessä (ks. liite 2).
Haastattelut käytiin hyödyntäen Microsoft Teams -sovellusta.

Haastattelun tuloksia käytettiin oppaan tekemisen apuna. Haastateltavia oli kaksi kap-
paletta, jotka mainitaan oppaassa tunnistettavuuden takia Esimies A:na ja Esimies B:nä.
Haastattelukysymykset olivat seuraavat:

1. Työskenteletkö esimiesasemassa?
2. Millä tavalla yrityksessänne pyritään ennaltaehkäisemään seksuaalisen häirin-
nän tilanteita?
3. Oletko koskaan joutunut käsittelemään alaisen/kollegan kanssa seksuaalista häi-
rintää vai tuntuuko aihe kaukaiselta? Miten/miksi?
4. Millaista apua itse kaipaisit esimiestyössä aiheen tiimoilta?
5. Mikä olisi mielestäsi paras tapa esimiestyössä ennaltaehkäistä seksuaalista häi-
rintää?
6. Mikä on mielestäsi haasteellista näihin asioihin puuttumisessa ja estämisessä?

7. Millainen opas olisi mielestäsi hyödyllinen? Millainen se voisi olla?

Seuraavissa kappaleissa avaan tarkemmin haastatteluista saatuja vastauksia.

5.2 Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy

Seksuaalista häirintää ennaltaehkäistään molempien esimiesten yrityksissä ensisijaisesti nollatoleranssipolitiikalla. Nollatoleranssista kerrotaan erilaisissa tiimille suunnatuissa palavereissa, kuukausittain toistuvissa palavereissa sekä koko henkilöstölle suunnatuissa ohjeistuksissa (Esimies A 2020).

Seksuaalista häirintää seurattiin molempien työnantajayrityksissä myös erilaisten nimettömien kyselyiden avulla. Kyselyiden avulla seurattiin kaikenlaista häirintää (Esimies B 2020). Seksuaalisesta häirinnästä pystyy kertomaan nimettömänä vastaamalla kyselyyn ja esimies pystyy tarvittaessa pyytämään tai vaatimaan lisää tietoja tapauksesta, jotta yksittäisiin tapauksiin voidaan puuttua (Esimies A 2020).

Esimiehille ja henkilöstölle tarjotaan myös koulutusta yrityksen menettelyohjeista (code of conduct), johon on sisällytetty seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy. Tämän avulla koko yritys osallistuu seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn. (Esimies B 2020.)

5.3 Seksuaalisen häirinnän tilanteiden kohtaaminen

Molemmat haastatellut esimiehet olivat joutuneet tilanteeseen, jossa joku alaisista oli kokenut seksuaalista häirintää. Esimies A oli saanut ilmoituksen ulkopuoliselta asiattomista kuvista toisen työntekijän pöydällä. Tämän jälkeen hän oli käsitellyt tilanteen kaikkien asianosaisten kanssa. (Esimies A 2020.)

Esimies B on joutunut keskustelemaan alaisensa kanssa siitä, millainen kielenkäyttö on sopivaa työpaikalla ja joutunut puuttumaan tämän käytökseen. Hän on toiminut myös apuna esimieskollegalleen, joka joutui käsittelemään seksuaalisen häirinnän tilannetta omassa tiimissään. Haastattelussa kävi myös ilmi, että hän on ollut muutamaan otteeseen eri alaisten henkisenä tukena seksuaalisen häirinnän tilanteissa ja se on ollut merkittävä apu työntekijälle. (Esimies B 2020.)

5.4 Esimiesten kaipaama apu seksuaalisen häirinnän tilanteissa

Esimiehet kaipaavat selkeitä ohjeistuksia, apuja ja menettelyohjeita seksuaalisen häirinnän tilanteisiin. Ohjeistuksia kaivataan jo siitä lähtien, kun esimies on saanut tiedon seksuaalisesta häirinnästä (Esimies A 2020).

Myös tukea omaan esimiestyöhön kaivataan. Esimiehet kaipaavat sparrausta ja apua päätöksentekoon joka vaiheessa sekä tukea esimerkiksi omalta esimieheltään tai muulta johdolta. Haastatteluissa nousi esiin myös niin sanottu harmaa alue, joka ei välttämättä täytä lain mukaisia seksuaalisen häirinnän merkkejä mutta aiheuttaa ongelmia työyhteisössä. Tähän erityisesti Esimies B kaipasi apua ja peräänkuulutti esimerkiksi asiantuntija-avun hankkimista työpaikalle, jonka kanssa olisi helppoa käydä tilanteita läpi ja saada apua sekä ratkaisuja tilanteeseen. (Esimies B 2020.)

5.5 Paras tapa ehkäistä seksuaalista häirintää

Haastatteluissa käsiteltiin myös esimiesten mielestä parhaita tapoja ehkäistä seksuaalista häirintää työpaikoilla. Esiin nousi erityisesti kielenkäytön merkitys ja siihen huomion kiinnittäminen sekä kohtelias ja muita kunnioittava käytös (Esimies A 2020).

Myös nimettömien kyselyiden tekemistä pidettiin hyvänä keinona. Niissä työntekijät voivat ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä matalalla kynnyksellä sekä kertoa omista kokemuksistaan. (Esimies A 2020.) Myös ohjeistusta ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä matalalla kynnyksellä esimiehelle eri väyliä pitkin pidettiin tärkeänä (Esimies B 2020).

Nollatoleranssi nousi esiin myös tässä kysymyksessä. Sitä pidetään hyvänä tapana viestiä seksuaalisesta häirinnästä. Selkeä ohjeistus nollatoleranssiin pitäisi tulla johdolta. (Esimies B 2020.)

5.6 Haasteet seksuaalisen häirinnän tapauksiin puuttumisessa ja estämisessä

Seksuaaliseen häirintään puuttumisessa haasteelliseksi koettiin yksityiskohtaisen tiedon saanti. Häirintätilanteet koetaan usein hyvin subjektiivisesti ja esimiesten keskuudessa on koettu, että usein seksuaalisesta häirinnästä kerrotaan liian suppeasti, esimerkiksi niin, että uhri kertoo vain kokeneensa häirintää. (Esimies A 2020.)

Häirinnän puuttumisessa haasteena koettiin myös työn ja vapaa-ajan yhdistävät tilaisuudet, jotka voivat olla esimiesten mielestä hyvinkin otollisia häirintäkäyttäytymiseen. Puuttumiseen on silloin hieman erilaiset lainalaisuudet kun ei enää olla työpaikalla tekemässä päivittäistä työtä. (Esimies B 2020.)

Häirinnän estämisessä haasteellista on luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen niin, että jokainen uskaltaa puhua asioista ja jokainen tuntee, että voi luottaa kollegoihin ja esimieheen (Esimies A 2020). Haasteita tuo myös työntekijöiden eri taustat ja kulttuurit. Ihmiset näkevät asiat eri tavoin ja usein onkin haasteellista luoda sellaiset ohjeistukset, joista jokainen ymmärtää, millainen käytös on ja ei ole sallittua työpaikalla. Ilman ohjeistuksia työntekijät eivät välttämättä ymmärrä sitä, mitä seksuaalinen häirintä voi tarkoittaa toiselle. (Esimies B 2020.)

5.7 Esimiehille hyödyllinen opas

Molemmat esimiehet kokivat, että he kaipaavat kompaktia opastusta työnsä tueksi, jossa käydään läpi tärkeimmät asiat seksuaalisesta häirinnästä sekä opastetaan esimiestä toimimaan eri vaiheissa (Esimies A 2020; Esimies B 2020). Tarvetta olisi oppaalle, josta hyötyisi niin esimies kuin työntekijä ja opas olisi tarpeeksi yksinkertainen (Esimies A 2020).

Toisessa haastattelussa nousi esiin myös tarve koulutuksille, jossa opasta voisi hyödyntää. Koulutustilanteessa opas voisi toimia esimerkkinä ja apuna esimerkiksi ohjeistusten laatimiseen, johon koko henkilökunta voisi osallistua. Opasta olisi hyötyä myös seksuaalisen häirinnän tilanteiden monimuotoisuuden kouluttamiseen, jossa henkilökuntaa voisi myös osallistaa. (Esimies B 2020.)

6 Toiminnallinen osa

6.1 Opas

Opas esimiehille seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn on tarkoitettu esimiehille heidän työnsä tueksi. Opas on koottu opinnäytetyön viitekehyksen perusteella. Apuna oppaan kokoamisessa käytettiin myös kahta asiantuntijatehtävissä työskentelevää esimiestä. Esimiehiltä sain vinkkejä siihen, millaista opasta esimiehet todellisuudessa työnsä avuksi kaipaavat.

Opas on tiivis ja selkeä paketti jokaiselle esimiehelle alasta riippumatta. Siihen on koottu ajantasainen lainsäädäntö, jota jokaisen esimiehen tulee noudattaa ja joka olisi hyvä tuntea. Lainsäädännön lisäksi oppaassa on avattu esimerkein erilaisia apuvälineitä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn. Osaa vinkeistä on mahdollista lähteä työstämään esimerkkiohjeistusten perusteella suoraan, jotta esimiehille olisi mahdollisimman paljon hyötyä oppaasta. Loppuun on koottu kattavasti sähköisiä esimerkilähteitä, joita jokainen esimies voi työssään hyödyntää ja kerätä vielä lisäinformaatiota tai tukeutua viranomais-ten apuun.

Esimiehille suunnattu opas on tarkoitettu palvelemaan sellaisenaan jokaista esimiestä, joka ei olisi lukenut opinnäytetyötä. Parhaiten opas toimii sähköisessä muodossa, sillä opas sisältää paljon sähköisiä lähteitä esimiesten työn tueksi. Opasta on mahdollista hyödyntää vanhojen ja uusien esimiesten kouluttamiseksi tai sitä voidaan käyttää myös koko henkilöstön perehdytykseen.

6.2 Toteutustapa ja aikataulu

Opinnäytetyön viitekehystä tehdessäni sain idean laatia oppaan esimiehille. Viitekehystä tehdessäni huomasin, kuinka vähän konkreettisia yksin kansiin koottuja oppaita aiheesta löytyi. Halusin luoda esimiehille kompaktin paketin, jonka avulla he saavat informaatiota ajankohtaisesta aiheesta ja voivat kouluttaa itseään helposti aiheen tiimoilta.

Seksuaalisesta häirinnästä puhuttaessa keskustelu pyörii hyvin usein häirintätilanteiden ratkaisussa. Opinnäytetöitä ei oltu prosessia aloittaessani tehty ennaltaehkäisyn näkökulmasta vaikka se olisi hyvä ratkaisu tapausten vähentämiseen. Lähdeaineistoa selatessani huomasin myös, että tarvetta ennaltaehkäisyn ohjeistukselle olisi paljon eri yrityksissä. Näiden asioiden vuoksi päätin paneutua juuri ennaltaehkäisyyn ja siihen, kuinka esimiehiä voisi auttaa asiassa.

Oppaan tekemisen aloitin syksyllä 2019 kannen ja sisällysluettelon tekemisellä. Sisällysluettelo sai paljon vaikutteita opinnäytetyön raportin viitekehuksesta. Alkukevästä 2020 sain haastateltaviksi kaksi pitkään esimiestyötä tehnyttä asiantuntijaa, joiden kanssa käydyt keskustelut muokkasivat merkittävästi oppaan sisältöä. Heidän toiveensa olivat samantapaisia ja molemmat kaipasivat konkreettisia vinkkejä oman työnsä tueksi. Tämän avulla pyrin kokoamaan oppaaseen paljon konkreettisia esimerkkejä, joita jokaisessa työpaikassa voidaan jatkojalostaa jokaiselle esimiehelle sopivaksi.

Oppaan tekeminen sujui suhteellisen sujuvasti, sillä se muistuttaa sisällysluetteloltaan paljon opinnäytetyötäni. Haastavaa oli kuitenkin tiivistää vain olennainen asia niin, että se hyödyttää jokaista esimiestä. Aihe on niin laaja, että siitä saisi tehtyä pidemmän ja laajemman oppaan mutta se ei ole mielekästä, kun tarkoituksena oli kuitenkin luoda kompakti apupaketti. Haastatteluiden jälkeen oppaan viimeistely sujui nopeasti. Opas valmistui maaliskuussa 2020 ja viimeistelyt siihen sain tehtyä huhtikuussa 2020.

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa esimiehen mahdollisuuksia ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää työpaikoilla. Työn tarkoituksena oli antaa esimiehille konkreettisia keinoja seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn, joita jokainen voisi hyödyntää työpaikallaan. Työn lopputuloksena valmistui opas esimiesten työn tueksi auttamaan heitä ennaltaehkäisemään seksuaalista häirintää. Opas antaa esimiehille esimerkkejä kuinka ennaltaehkäisyä voi hoitaa eri tavoin työpaikalla.

Me too -kampanja on saanut paljon tilaa mediassa ja sen jälkipyykkiä käsitellään edelleen. Seksuaalisen häirinnän syytöksiä on tullut ilmi hyvinkin paljon kampanjan alettua ja syyllisiä onkin saatu vastuuseen teoistaan (Havumäki & Riihinen 2020). Tärkein opetus kampanjasta suomalaisissa yrityksissä on ollut selkeästi se, että seksuaaliseen häirintään tulee puuttua heti ja tehdä toimenpiteitä sen kitkemiseksi (Honkanen 2017).

Seksuaalista häirintää on kokenut Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2018 julkaistun tutkimuksen mukaan naisista 38 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia. Naisten ja miesten väliset erot ovat suuria mutta jokainen häirintätilanne on liikaa ja ne tulee kitkeä pois. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018.)

Ongelmana seksuaalisen häirinnän tilanteissa on myös se, ettei niistä ilmoiteta aina eteenpäin. Seksuaalisesta häirinnästä ilmoitetaan eteenpäin tutkimusten mukaan harvoin. Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimuksen mukaan esimiehelle ilmoittaa vain neljäsosa häirintää kokeneista. (Miettinen 2018; Elinkeinoelämän keskusliitto 2018). Esimies pystyy omalla toiminnallaan luomaan kuitenkin työntekijöiden ympärille luottamuksellista ilmapiiriä, jolla voidaan lisätä ilmoitushalukkuutta ja päästä kitkemään ongelmia sitä kautta (Pyykönen 2017, 150).

Esimiehillä on paljon keinoja, joilla seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä. Kaikki lähtee hyvästä johtamisesta, turvallisen ilmapiirin luomisesta ja juridisten oikeuksien ja vastuiden tuntemisesta (Pyykönen 2017, 150). Esimies on erittäin tärkeässä asemassa seksuaalisen häirinnän kitkemisessä. Yksin ei kuitenkaan kukaan esimies pärjää. Esimiehet kaipaavat aiheen tiimoilta koulutusta ja apua samalla tavalla kuin jokainen työntekijä. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 138.)

Seksuaalista häirintää ja sen yleisyyttä tutkitaan säännöllisesti esimerkiksi Tasa-arvobarometrissa. Yleisyydestä on paljon tietoa mutta apuja esimiehille häirinnän kitkemisestä vähän. Haastatteluissa kävi ilmi, että esimiehet kaipaavat koulutusta ja jonkun kokeneen henkilön avustusta tilanteissa. Siksi esimiehille tarkoitettu opas onkin tärkeä. Esimiehille on olemassa paljon eri keinoja, joita he voivat työssään hyödyntää. Hyvä johtaminen, selkeiden ilmoitusprosessien laatiminen ja virallistaminen, koulutus ja ohjeistusten näkyväksi tekeminen ovat oivia välineitä esimiehille (Pyykönen & Pyykönen 2019; 136–137; Pyykönen 2017, 150).

Seksuaalinen häirintä on aiheena hyvin laaja. Kaikki lähtee aiheen määrittelystä, joka ei ole helppoa. Lainsäädäntö auttaa siinä mutta jokainen tapaus on yksilöllinen ja tapaukset koetaan aina eri tavalla. Rajan vetäminen ei aina ole ongelmaton. Työhön onkin kerätty eri lähteitä käyttäen mahdollisimman selkeitä esimerkkejä siitä, millä tavoin seksuaalinen häirintä esiintyy. Häirinnän tunnistaminen on tärkeää, jotta voidaan lähteä ehkäisemään sitä.

Esimiesten on tärkeää tuntea aihe hyvin ja kouluttautua aiheen tiimoilta. Siksi työhön on koottu tärkeimmät asiat seksuaalisesta häirinnästä: sen tunnistaminen, lainsäädäntö sekä ennaltaehkäisyn mahdollisimman konkreettiset vaihtoehdot. Tulevaisuudessa olisi järkevää suunnitella myös erilaisia koulutuskokonaisuuksia, johon niin esimiehet kuin työntekijät voisivat osallistua. Jokaiselle olisi tärkeää pohtia asiaa yhdessä ja osallistavasti, jotta käsitystä häirintätilanteiden monipuolisuudesta ja ihmisten kokemuksista voitaisiin laajentaa.

8 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyötä oli mukavaa ja mielekästä kirjoittaa. Aihe on ajankohtainen ja hyvin kiinnostava. Sain ajatuksen aiheesta jo vuonna 2017, kun kuulin Me too -kampanjasta. Luin

aiheesta paljon ja huomasin, että yrityksen ohjeistuksista löytyy aukkoja, joihin halusin keskittyä.

Seksuaalisesta häirinnästä voisi kirjoittaa ikuisesti aiheen tärkeyden ja laajuuden vuoksi. Haasteellista työssä olikin löytää oikeanlainen raja, ettei työ laajene liian pitkäksi. Aihe ei myöskään ole liiketalouden opiskelijalle yleisesti tavallisin vaihtoehto mutta halusinkin käsitellä aihetta, joka on laaja-alainen. Aiheeseen liittyy myös paljon lainsäädäntöä, joka minua kiinnostaa paljon. Tämä teki työn kirjoittamisesta mukavaa.

Haastavaa työssä oli aiheen rajaamisen lisäksi oppaan tekeminen. Ajankohtaisuuden vuoksi aiheesta löytyy paljon materiaalia mutta erityisesti ennaltaehkäisyn näkökulma ei ole kovin usein lähteissä esillä. Haastavaa oli saada tehtyä aidosti hyödyllinen työ, joka auttaa esimiehiä heidän työssään. Haastattelujen jälkeen kuitenkin oppaan lopullinen rakenne ja ohjeistukset selkenivät ja sain oppaan nopeasti kokoon.

Opinnäytetyöprosessini venyi alkuperäisestä suunnitelmasta aika paljon. Aloitin ideoinnin aiheesta jo syksyllä 2018 mutta erinäisistä syistä prosessi venyi vuodella eteenpäin. Syksyllä 2019 pääsin kuitenkin aloittamaan työn tekemisen tosissaan ja olen tyytyväinen siitä, kuinka työ on edennyt siitä eteenpäin.

Olen tyytyväinen työn lopputulokseen, mielestäni se kattaa hyvin työn tavoitteet. Työtä voisi jatkojalostaa ja kehittää esimerkiksi laajempia koulutuskokonaisuuksia aiheen tiimoilta. Uskon kuitenkin, että oppaassa on esimiehille paljon hyödyllistä materiaalia ja sitä voidaan hyödyntää monipuolisesti.

Lähteet

Ahlroth, Aki 2017. Kysely: Nämä ovat tulevaisuuden johtajan 10 tärkeintä ominaisuutta. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/tulevaisuuden-johtaja>. Luettu 24.10.2019.

Ahlroth, Minea & Kess, Kaija 2012. Epäasiallinen kohtelu. Häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita, Helsinki.

Airaksinen, Tiina & Vilkka, Hanna 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi, Helsinki.

Aluehallintovirasto 2017. Seksuaalinen häirintä päätty harvoin työsuojeluviranomaisen valvottavaksi. Tiedotteet 2017. Julkaistu 1.11.2017. Päivitetty 8.11.2018. https://www.avi.fi/web/avi/tiedotteet/tiedotteet-2017/-/asset_publisher/7FM1i8nEV-hsV/content/seksuaalinen-hairinta-paatyy-harvoin-tyosuojeluviranomaisen-valvottavaksi?. Luettu 1.1.2020.

Amerikkalaisnäyttelijä kehotti kaikkia seksuaalista häirintää kokeneita jakamaan kokemuksensa: Some täytti sadoistatuhansista ”Minä myös” -viesteistä 2017. Helsingin Sanomat. Päivitetty 17.10.2017. <https://www.hs.fi/nyt/art-2000005410544.html>. Luettu 5.4.2020

Dockterman, Eliana & Sweetland Edwards, Haley & Zacharek, Stephanie 2017. Person of the year 2017. Time. <https://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers/>. Luettu 5.4.2020

Doz, Yves & Hellström, Eeva & Kosonen, Mikko & Lähdemäki, Jenna & Wilson, Keeley 2017. Reflections on the “leadership under complexity” workshop. Sitra. https://media.sitra.fi/2017/03/15145726/Reflections_on_the_leadership_under_complexity_workshop1.pdf. Luettu 24.10.2019.

EEOC. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Sexual harassment charges. https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sexual_harassment.cfm. Luettu 18.1.2020.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Julkaistu 13.2.2018. https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf Luettu 3.11.2019.

Erkko, Anni & Haapavaara, Heikki & Lehti, Anu-Elina, 2018. Näin #metoo-tapauksia ratkotaan Suomessa. Kauppalehti. Päivitetty 1.2.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nain-metoo-tapauksia-ratkotaan-suomessa-slush-kamppailee-yha--kirja-ala-luo-uusia-saantoja--psykologit-ja-juristit-setvivat-pahimmat-tapaukset/7wQZ8aRA>. Luettu 21.4.2019.

Esimies A 2020. Haastattelu 5.3.2020.

Esimies B 2020. Päällikkö. Haastattelu 25.3.2020.

Felsenthal, Edward 2017. Time: Person of the year 2017. Time. <https://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers-choice/>. Luettu 5.4.2020.

Gröndahl, Maisa & Joki, Marjut & Lahtinen, Marjaana & Soini, Sinikka & Vartia, Maarit 2012. Haastavat tilanteet esimiestyössä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Haapavaara, Heikki 2018. Tiesitkö nämä asiat seksuaalisesta häirinnästä työpaikoilla. Kauppalehti. Päivitetty 01.02.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tiesitko-nama-asiat-seksuaalisesta-hairinnasta-tyopaikoilla/sTCy4Afk>. Luettu 21.4.2019.

Havumäki, Henrika & Riihinen, Eleonoora 2020. Elokuvatuottaja Harvey Weinstein tuomittiin New Yorkissa 23 vuoden vankeuteen seksuaalirikoksista. HS.fi. Päivitetty 11.3. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000006435223.html>. Luettu 29.3.2020.

Havunen, Risto & Lavikkala, Anna 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Talentum, Helsinki.

HE 216/2013 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/he/20130216>. Luettu 18.01.2020.

Honkanen, Veera 2017. Seksuaaliselta häirinnältä ei voi sulkea silmiä – yritysten syytä herätä Suomessakin. Kauppalehti. Päivitetty 18.12.2017. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/seksuaaliselta-hairinnalta-ei-voi-sulkea-silmia---yritysten-syyta-herata-suomessakin/PMw7GjAc>. Luettu 21.4.2019.

Johtaja on huono esimies 2013. Julkaistu 31.5.2013. <https://www.talouselama.fi/uutiset/johtaja-on-huono-esimies/4ec1243d-678d-3a1f-b6cf-5f34495ea717>. Luettu 25.09.2019.

Kauppinen, Kaisa & Purola, Mari 2001. Flirtti - häirintä – jännite. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kess, Kaija & Kähönen, Minea 2010. Häirintä työpaikalla, työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Edita. Helsinki

Korkein oikeus. KKO:2010:1. <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/foki/tapaus/129182?>. Luettu 29.3.2020

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20ja%20miesten%20välisestä%20tasa-arvosta>. Luettu 23.02.2020

Launis, Maaret 2018. Tästä saa puhua! Kustantamo S&S. Helsinki

Lavikkala, Anna 2013. Esimiehen tehtäviin kuuluu johtaminen. Akavalainen 12.12.2013. https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/esimiesverkosto/esimiehen_tehtaviin_kuuluu_johtaminen. Luettu 25.9.2019.

Metka. Häirintäyhdyshenkilöt. [Http://metkaweb.fi/toiminta/hairinta/](http://metkaweb.fi/toiminta/hairinta/). Luettu 28.03.2020.

Miettinen, Joonas 2018. Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä. https://www.akavanerityisalat.fi/files/8905/Kysely_seksuaalisesta_hairinnasta_ja_seksismista_tyolamassa_raportti.pdf. Luettu 3.11.2019.

Puusniekka, Anna & Saaranen-Kauppinen Anita 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 08.3.2020.

Pyykönen, Minea 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edita, Helsinki.

Pyykönen, Mikko & Pyykönen, Minea 2019. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Edita, Helsinki.

Rikoslaki 19.12.1889/39. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>. Luettu 5.4.2020

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta. Työsuojelu.fi. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Hairinnan_ja_epaasiallisen_kohtelun_valvontaohje_062016/538bd6fa-ae10-4d16-8ecd-71a016b55b44. Luettu 19.01.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 8/2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 1.2.2020.

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolain valvonta. Tasa-arvo.fi <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolain-valvonta>. Luettu 19.01.2020.

Työelämä 2020. Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. TEM oppaat ja muut julkaisut 8/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160885/TEM_oppaat_8_2018_Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_25052018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 09.06.2019.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosopimuslaki>. Luettu 23.02.2020.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyoturvallisuuslaki>. Luettu. 23.02.2020.

Varsa, Hannele 1993. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Näkymättömälle nimi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo julkaisu. Helsinki.

Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. PS-Kustannus, Jyväskylä

Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy

OPAS ESIMIEHILLE

Karoliina Koponen | Julkaisuvuosi 2020

Sisällys

JOHDANTO	2
SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ	3
<u>SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN MÄÄRITELMÄ</u>	3
<u>ESIMIEHEN VASTUUT</u>	5
<u>TAPAUS KORKEIN OIKEUS 7.1.2010</u>	7
<u>TYÖNTEKIJÄN VASTUUT</u>	7
<u>TAPAUS TURUN HOVIOIKEUS 9.9.2009</u>	8
OHJEITA ESIMIEHILLE	9
<u>ESIMIESTYÖ JA JOHTAMISEN VASTUU</u>	9
<u>NOLLATOLERANSSI</u>	10
<u>YHTEISET PELISÄÄNNÖT, OHJEISTUS JA KOULUTUS</u>	10
<u>HÄIRINTÄYHTEYSHENKILÖ</u>	13
<u>LOMAKE SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TILANTEEN ILMOITTAMISESTA</u>	13
HYÖDYLLISIÄ LÄHTEITÄ ESIMIEHILLE	14
LÄHTEET	16

JOHDANTO

Seksuaalinen häirintä on rakenteellinen ja monimutkainen ongelma monessa työyhteisössä. Tämä opas on tarkoitettu erityisesti esimiehille tukemaan heidän jokapäiväistä työtä ja antamaan ohjeita seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisylle. Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy tulisi olla osa jokaisen työpaikan käytäntöjä ja kulttuuria, jotta jokaisella olisi turvallinen olo omalla työpaikallaan.

Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2018 tekemän tutkimuksen perusteella naisista seksuaalista häirintää työssä on kokenut 38 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia. Seksuaalista häirintää koetaan työpaikoilla mutta siitä kuitenkin ilmoitetaan erittäin vähän. EK:n tutkimuksen mukaan 58 prosenttia seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana kokeneista ei ilmoittanut asiasta. Työnantajan edustajalle ilmoitettiin vain neljäsosa tapauksista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018.) Häirintää koetaan usein mutta siitä ei uskalleta ilmoittaa työnantajan edustajalle. Tämän vuoksi luottamuksen rakentaminen on erittäin tärkeää.

Seksuaalisella häirinnällä on paljon negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön ja työntekijöihin. Seksuaalista häirintää kokeneen työntekijän terveys vahingoittuu ja häirinnästä voi aiheutua sairauspoissaoloja. Myös työilmapiiri ja työteho heikkenee sekä työnantajamielikku voi heikentyä. (Työelämä 2020, 1.) Seksuaalinen häirintä vaikuttaa laajasti koko työyhteisöön ja työnantajaan, joten se tulee ottaa vakavasti.

Tämä opas on sinua varten, esimies, jotta saat parempia eväitä seksuaalisen häirinnän torjumiseen ja kykenet luomaan työpaikalle luottamuksellisen ilmapiirin ja tiedät, mistä tässä asiassa on kysymys. Tähän oppaaseen on koottu lainmukaisia velvoitteita niin työnantajan edustajalle kuin työntekijälle sekä niihin liittyviä konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisia tapauksia seksuaalisesta häirinnästä on käsitelty.

Oppaaseen on myös koottu konkreettisia apuja työn tueksi seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn sekä hyödyllisiä lähteitä mm. viranomaistahoilta, joita voi omassa työssään hyödyntää. Tähän oppaaseen voi tutustua myös yhdessä työntekijöiden kanssa ja

jakaa ohjeistuksia kaikkien kesken. Yhdessä on mahdollisuus luoda avoin ilmapiiri ja ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää ja luoda turvallinen työpaikka jokaiselle.

Tätä opasta varten on haasteltu kahta esimiesasemassa toimivaa asiantuntijaa. Haastateltavat mainitaan lähteissä Esimies A:na ja Esimies B:nä.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN MÄÄRITELMÄ

Seksuaalista häirintää voi olla välillä haastavaa määritellä tarkasti. Määritelmiä löytyy useita monista eri lähteistä ja häirinnän kokeminen on aina subjektiivista. Määritelmät muuttuvat myös ilmiön kehittyessä ja mielipiteiden sekä arvojen muuttuessa. (Pyykönen & Pyykönen 2019.) Jotta esimies voi saada selkeämmän käsityksen siitä, mitä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan, lähdetään liikkeelle lainsäädännöstä.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (1986) kuvailee seksuaalista häirintää seuraavalla tavalla:

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

Tasa-arvolain mukaan seksuaalinen häirintä voi saada erilaisia muotoja mutta jos häirintä loukkaa häirinnän kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, se katsotaan silloin häirinnäksi (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §).

Myös työturvallisuuslaista löytyy määritelmä seksuaaliselle häirinnälle. Lain mukaan työnantajan tulee puuttua sellaiseen häirintään, joka haittaa tai vaarantaa työntekijän terveyttä. (Työturvallisuuslaki 2002, 28 §.)

Näiden kahden lain määritelmien ero tulee kuitenkin pitää selkeänä. Joskus häirintä voi olla molempien lakien mukaisesti seksuaalista häirintää mutta kuitenkin kaikki tasa-arvolain mukainen seksuaalinen häirintä ei ole työturvallisuuslain mukaista häirintää. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 7.) Esimiestä velvoittaa erityisesti työturvallisuuslaki, ja siksi on tärkeää muistaa erityisesti työturvallisuuslain mukainen määritelmä. Työturvallisuuslaista kerrotaan lisää seuraavassa luvussa.

Seksuaalinen häirinnän kokemus on usein subjektiivinen ja siksi esimerkiksi häirinnän ja flirttailun ero voi olla häilyvä. Seksuaalinen häirintä on kuitenkin aina yksipuolista ja häirinnän kohteelle ei-toivottua käytöstä. (Kauppinen & Purola 2001, 9–11) Häirintää ovat esimerkiksi säädöttömät puheet, vihjailevat eleet ja ilmeet, kaksimieliset vitsit, fyysinen koskettelu, vaatimukset sukupuoliyhteyteen sekä raiskaus (Tasa-arvovaltuutettu).

Seksuaalisen häirinnän tilanteille olennaista on myös toistuvuus. Joskus tapaukset voivat olla hyvinkin pitkäkestoisia. Seksuaalisessa häirinnässä voi olla kyse myös valtasuhteista ja niiden väärinkäytöstä. Nämä tilanteet ovat esimiehille usein hyvin haastavia havaita, sillä ne tapahtuvat usein henkilöiden ollessa kahden kesken. (Vilkkä 2011, 37.)

Tässä vielä tiivistelmä siitä, mitä esimiehen tulisi muistaa häirintätilanteiden määrittelystä:

- Häiritsijä on usein työyhteisön jäsen (esimies, harjoittelija, sijainen, muut työyhteisössä toimivat henkilöt) mutta joskus myös asiakas. Näissä tilanteissa esimiehellä ei ole mahdollista kohdistaa häiritsijään työnjohdollisia toimenpiteitä.
- Seksuaalisen häirinnän tilanteet ovat jatkuvia. Yksittäinen tapaus ei välttämättä vielä täytä häirinnän kriteerejä, pois lukien rikoslain mukaiset seksuaalirikokset
- Seksuaalinen häirintä on tarkoituksellista, eikä ajattelemattomuutta tai vahinko.
- Käytös on epämiellyttävää ja ei-toivottua häirinnän kohteelle.
- Häirinnän kohde joutuu puolustuskyvyttömään asemaan ja sen huomioiminen vaatii tarkkaa havainnointia työyhteisössä.
- Seksuaalisesta häirinnästä aiheutuu aina kielteisiä seuraamuksia.

Ahlroth & Kess 2012, 54–57

ESIMIEHEN VASTUUT

Lainsäädäntö velvoittaa esimiehiä puuttumaan seksuaalisen häirinnän tilanteisiin. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta edellyttää esimiehiä toimimaan heti tiedon saatuaan häirinnän estämiseksi. Jos esimies ei tätä velvoitetta täytä, syyllistyy hän lain mukaiseen häirintään itse. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986 8 d §.)

Sillä, mistä esimies saa tiedon häirinnästä ei ole merkitystä. Tieto voi tulla esimerkiksi työterveyden kautta esimiehen tietoon tai esimies voi itse huomata häirintää työpaikalla. Kaikissa tapauksissa esimiehen tulee puuttua häirintään. (Havunen & Lavikkala 2010, 114–115.)

Työturvallisuuslaissa (2002, 5 luvun 28 §) puolestaan edellytetään seuraavaa:

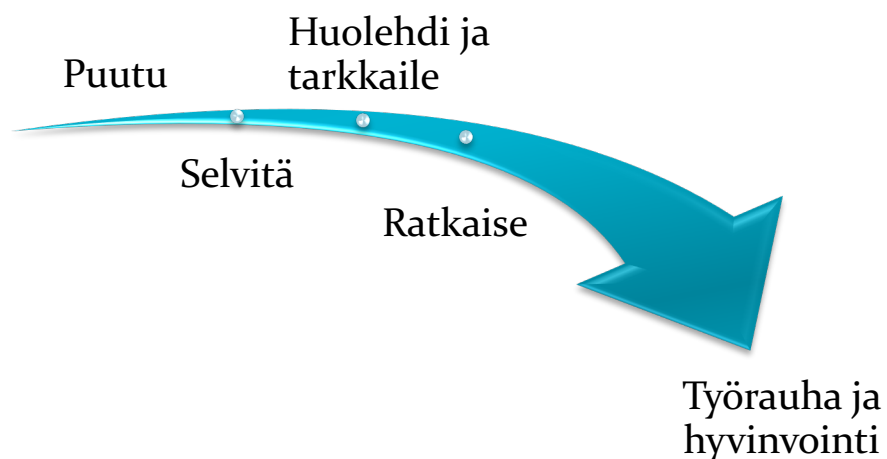


Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.



Työnantajan tulee myös turvata työntekijöiden työkyky ja ennaltaehkäistä työstä tai työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 1 §).

Työnantajan tulee työturvallisuuslainkin mukaisesti puuttua häirintään heti siitä tiedon saatuaan. Aikaisen puuttumisen tärkeyttä ei voi korostaa liikaa. Olisi kuitenkin suositeltua ryhtyä selvittämään asiaa viimeistään kahden viikon jälkeen siitä, kun esimies on saanut tiedon häirintätapauksesta. (Kess & Kähönen 2010.)



Esimiehen työsuojeluvastuu (Havunen & Lavikkala 2010, 122).

Esimiehellä on työsuojeluvastuun nojalla tarkkailuvelvoite, joka tarkoittaa työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden ja turvallisuuden turvaamista ja huolehtimista. Esimiehen tulee tarkkailla työntekijöidensä työympäristöä ja turvallisuutta, johon kuuluu myös seksuaalisen häirinnän tilanteisiin huomion kiinnittäminen ja niihin puuttuminen työntekijöiden turvallisuuden takaamiseksi. (Havunen & Lavikkala 2010, 116.)

TAPAUKSEKORKEIN OIKEUS 7.1.2010

Yrityksen X:n toimitusjohtajaa syytettiin neljästä seksuaalisesta hyväksikäytöstä sekä työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä. Teot tapahtuivat yhtiön taukutiloissa, joissa yhtiön työntekijät ovat olleet lepäämässä. Toimitusjohtaja on hieronut ja kosketellut työntekijöitään sekä riisunut heiltä vaatteita. (KKO:2010:1)

Toimitusjohtajan katsottiin syyllistyneen näiden neljän työntekijän kohdalla seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Työntekijät ovat olleet alisteisessa asemassa toimitusjohtajaan nähden ja riippuvaisia hänestä. (KKO:2010:1)

Korkein oikeus katsoi myös tässä tapauksessa toimitusjohtajan syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Hän ei ollut täyttänyt veloitettaan poistaa työntekijöiden terveyteen haitallisesti vaikuttavia tekijöitä, sillä hän itse syyllistyi työntekijöidensä seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Korkein oikeus katsoi myös, että toimitusjohtaja on syyllistynyt työsyrynnään, sillä hän itse on syyllistynyt työntekijöidensä sukupuoliseen häirintään. (KKO 2010:1)

Tapauksesta voidaan siis huomata minkälainen vastuu työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla. Sama vastuu koskee yrityksen ylintä johtoa ja myös niissä tilanteissa, joissa työnantajan edustaja itse syyllistyy häirintään. (KKO 2010:1)

TYÖNTEKIJÄN VASTUUT

Työntekijöillä on myös vastuita työyhteisön jäsenenä. Työturvallisuuslaissa (738/2002, 4 luku 18 §) sanotaan seuraavaa:

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

Seksuaalisen häirinnän kokeminen on hyvin subjektiivista mutta jokaisen työntekijän tulee käyttäytyä niin, ettei uhkaa muiden terveyttä ja kunnioittaa muita työyhteisön jäseniä. Jos joku kokee työyhteisössä seksuaalista häirintää, tulee siitä sanoa ääneen häiritäjälle, jonka tulee tällöin muuttaa käytöstään heti. Jos muutosta käytöksessä ei tapahdu, tulee asia viedä työnantajan tietoon, jotta tarvittavia toimenpiteitä voidaan alkaa muodostamaan. (Työelämä 2020, 6.)

Työntekijän tulee myös noudattaa työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan antamia ohjeita ja käyttäytyä turvaten työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden (Työturvallisuuslaki 2002, 4 luku 18 §). Jos työntekijä huomaa työpaikallaan puutteellisuuksia, tulee niihin puuttua ja ilmoittaa työnantajalle (Työturvallisuuslaki 2002, 4 luku 19 §). Tämä koskee myös seksuaalisen häirinnän tilanteita. Jos työntekijä huomaa tällaisen tilanteen työpaikallaan, tulee siitä ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian.

TAPAUKSET TURUN HOVIOIKEUS 9.9.2009

Turun hovioikeudessa käsiteltiin vuonna 2009 työntekijän häirintää, joka kohdistui toiseen työntekijään. Työnantaja oli irtisanonut häirintään syyllistyneen työntekijän ilman varoitusta. (Koskinen 2016, 6.)

Tapauksessa työntekijä A oli häirinnyt työntekijä L:ää. L oli kokenut A:n fyysisen kosketelun loukkaavana. Fyysistä koskettelua oli tapahtunut eri tilanteissa työpaikoilla ja tilanteet olivat toistuneet usein. L oli työntänyt A:ta pois luotaan ja väistellyt häntä ja tehnyt selväksi, että hän ei pidä A:n menettelystä. A:n toiminta oli myös häirinnyt L:n työskentelyä selvästi. (Koskinen 2016, 6.)

Työnantaja on käynyt työskentelytiloissa muttei ollut silloin huomannut mitään vaan käytös oli silloin ollut asiallisempaa. Oikeudessa katsottiin, että A:n menettely oli niin vakavaa ja muodostanut rikkomuksen työsuhteeseen, että irtisanominen ilman varoitusta oli oikein. (Koskinen 2016, 6.)

Työntekijän tulee noudattaa siis ohjeistuksia ja käyttäytyä niin, ettei vahingoita muiden terveyttä ja turvallisuutta. Seksuaalinen häirintä on vakava asia ja voi johtaa suoraan työsopimuksen irtisanomiseen ilman varoitusta, jos työntekijän menettely on esimerkiksi edellä mainitun tapaista.

OHJEITA ESIMIEHILLE

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMISEN VASTUU

Johtamisen vastuu ja vastuunkanto on tärkeässä asemassa kun pyritään luomaan turvallista työyhteisöä, jossa jokainen uskaltaa kertoa esimiehelleen häirintätapauksista. Esimiehen tulee ottaa selkeästi vastuu omista työntekijöistään ja toimia johtajana. Muutoin itseohjautuvassakin tiimissä joku muu ottaa jossain vaiheessa johtajan paikan itselleen. (Pyykönen 2017, 149.)

Esimiehellä on tärkeä asema häirintätilanteiden ennaltaehkäisyssä. Hyvä esimies, joka tuntee heikkoutensa ja vahvuutensa ja osaa käyttää niitä hyväkseen, pystyy tekemään työntekijöidensä hyvinvoinnin eteen paljon vain johtamalla. Turvallisuuden luonti omiin työntekijöihin on erittäin tärkeää. Ennustettavuus, jokaisen samankaltainen kohtelu ja johdonmukaisuus lisää turvallisuuden tuntua. (Pyykönen 2017, 150.)

Myös juridisten oikeuksien tunteminen ja esimerkiksi työnjohto-oikeuden käyttäminen on tärkeää esimiehelle (Pyykönen 2017, 150). Siksi tähänkin oppaaseen on kasattu esimiehille tärkeitä lakipykäläitä, jotka tulee pitää mielessä ja joita tulee noudattaa.

NOLLATOLERANSSI

Työpaikalla esimiehen on tärkeää viestiä nollatoleranssista. Erityisesti johdolta tulevaa esimerkkiä olisi hyvä suosia työyhteisöissä. Johdolta tulevaa viestiä nollatoleranssipoliitikasta voidaan käyttää esimerkiksi suuremmissa henkilöstölle suunnatuissa tilaisuuksissa. (Esimies B 2020.) Nollatoleranssista viestimisessä tulisi kuitenkin pitää mielessä, että se olisi hyvä suunnata myös mahdollisille asiakkaille ja sidosryhmille (Pyykönen & Pyykönen 2019, 133).

Nollatoleranssipoliitikkaa kannattaa tehdä myös mahdollisimman näkyväksi. Esimerkiksi alla olevan kaltaista ilmoitusta voi käyttää yrityksen eri tiloissa, jolloin kaikille tulee selväksi yrityksen politiikka. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 134.)

**TÄMÄ ON SEKSUAALISESTA JA MUUSTA
HÄIRINNÄSTÄ VAPAA TYÖPAIKKA**

Nollatoleranssista kannattaa keskustella ja muistuttaa kaikissa kokouksissa ja palaverissa. Esimerkiksi tiimin kesken pidettävät palaverit ovat hyvä hetki muistuttaa kaikkia omia työntekijöitä nollatoleranssikulttuurista mutta myös suuremmissa kokouksissa, joihin koko henkilöstö osallistuu. (Esimies A 2020.)

YHTEISET PELISÄÄNNÖT, OHJEISTUS JA KOULUTUS

Jokaisen tiimin olisi hyvä sopia yhdessä tiimille yhteiset pelisäännöt myös seksuaalista häirintää varten. Jos säännöt ovat epäselvät, ne aiheuttavat helposti kaunaa työntekijöiden välille. (Pyykönen 2017, 155.)

Pelissäännöt ovat käyttäytymisohjeita, joihin on hyvä listata asioita, joita työntekijöiltä odotetaan. Tällöin työntekijät asetetaan samaan asemaan ja jokainen on tietoinen siitä, millaista käytöstä kaikilta työntekijöiltä odotetaan. (Pyykönen 2017, 155.) Pelissäännöissä on hyvä mainita esimerkiksi nollatoleranssi seksuaalisesta häirinnästä.

Varsinainen ohjeistus seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn on myös hyvä luoda. Se voi olla myös osa työyhteisön pelisääntöjä. Lainsäädännössä ei edellytetä ohjeistuksen tekemistä mutta se on hyvä tapa lisätä työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Tasa-arvosuunnittelu on kuitenkin lainsäädännöllisesti pakollista, jota onkin hyvä käyttää apuna ohjeistuksen luomisessa. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 135.)

Nollatoleranssipolitiikkaa on tärkeää avata ohjeistuksessa. Mitä se tarkoittaa konkreettisesti juuri teidän työyhteisössä? Ohjeistusta kannattaa pohtia myös uhrin näkökulmasta; seksuaalisen häirinnän uhrille ei tule antaa liikaa vastuuta käsittelyprosessin läpiviemiseksi vaan esimies ottaa vastuun tilanteen ratkaisusta heti siitä kuultuaan. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 135.)

Seuraavaa esimerkkiä voi käyttää apuna ohjeistuksen tekemisessä:

- Kaikki häirintä on kiellettyä, ja tämä koskee koko henkilöstöä, asiakkaita ja sidosryhmiä.
- Seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi:
 - säädyttömät puheet, vihjailevat eleet ja ilmeet, kaksimieliset vitsit, fyysinen kosketelu, vaatimukset sukupuoliyhteyteen sekä raiskaus.
- Jos koet häirintää, ilmoita häiritsijälle, että hänen käyttöksensä ei ole hyväksyttävää.
- Kerro häirinnästä esimiehelle siihen tarkoitetulla lomakkeella
- Esimies käsittelee kaikki saamansa ilmoitukset ja keskustelee asiasta osallisten kanssa.
- Häiritsijä voidaan ohjata muihin tiloihin tai työtehtäviin tai häiritsijälle voidaan antaa varoitus tai hänet voidaan irtisanoa tehtävistään.
- Jos sinulla on kysyttävää häirinnästä, voit aina kääntyä häirintäyhteyshenkilön puoleen.
- Esimiesten ja henkilökunnan tukena on häirintäyhteyshenkilö, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies sekä työterveyshuolto.
- Tarjotaan koulutusta koko henkilöstölle sekä johdolle ja esimiehille.

Seksuaalisen häirinnän ohjeistus (Pyykönen & Pyykönen 2019, 136; Pyykönen 2017, 151).

Pelkän ohjeistuksen tekeminen ei kuitenkaan riitä, vaan se tulee tehdä mahdollisimman näkyväksi. Ohjeet tulee löytyä kaikille helposta paikasta ja niitä tulisi esitellä usein, jotta ne konkretisoituvat. Ohjeisiin voidaan myös perehdyttää työntekijöitä ja muuta henkilökuntaa tarkemmin. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 138.) Perehdytyksessä olisi mahdollista käydä yhdessä läpi erilaisia skenaarioita, jolloin jokaiselle tulisi selväksi, millaisia

tilanteita seksuaalisen häirinnän tilanteet voivat olla. On olemassa paljon erilaisia tilanteita, joten asioiden käsittely yhdessä voisi auttaa työntekijöitä ymmärtämään asiaa konkreettisemmin. (Esimies B 2020.)

Koulutusta tulisi myös tarjota kaikille sitä tarvitseville, niin työntekijöille, esimiehille kuin yrityksen johdolle. Erityisesti esimiehet kaipaavat tukea omaan työhönsä sekä siihen, kuinka tilanteita tulisi hoitaa. Koulutusta ja apua kaivataan toimintaohjeiden lisäksi myös siihen, kuinka toimia niin sanotulla ”harmaalla alueella”. (Esimies A 2020; Esimies B 2020.)

HÄIRINTÄYHTEYSHENKILÖ

Opiskelijamaailmassa käytetään jo koulutettuja häirintäyhteyshenkilöitä apuna ja tukena opiskelijoille. Työpaikoille olisi mahdollista saada aikaan samanlainen järjestelmä. Esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö voisi mahdollisesti toimia työpaikan häirintäyhteyshenkilönä. Toki kyseinen henkilö tulee tarkasti kouluttaa tehtävään. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 134.)

Häirintäyhteyshenkilö olisi mainio keino puuttua näkyvästi seksuaaliseen häirintään. Jokaisella työntekijällä olisi asiantunteva ja luotettava henkilö, jolta olisi mahdollista pyytää apua ja tukea seksuaalisen häirinnän tilanteisiin matalalla kynnyksellä. Tällä olisi myös mahdollista ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 135.)

LOMAKE SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TILANTEEN ILMOITTAMISESTA

Jotta työntekijöiden olisi mahdollisimman helppoa ilmoittaa esimiehelle seksuaalisesta häirinnästä, tulisi siihen olla viralliset ja selkeät väylät. Tätä helpottaisi esimerkiksi virallinen ilmoituslomake, johon kirjataan kaikki tarvittavat tiedot. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 185.)

Myös työnantaja voisi käyttää virallista lomaketta ilmoituksen vastaanottamisesta. Tällöin työntekijä tietää, että tilanne on käsittelyssä. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 186.) Tämän jälkeen työnantaja voi sopia keskustelusta työntekijän kanssa rauhassa (Pyykönen 2017, 151).

Lomakkeet voivat olla yksinkertaisia, joissa käy ilmi ilmoittajan nimi, tiimi, esimies sekä kuvaus häirinnästä sekä kertomus siitä, milloin se on tapahtunut. Työntekijän veloitteen varmistamiseksi lomakkeessa voidaan myös kysyä onko uhri kieltänyt häiritsijää jatkamasta toimintaa tai onko tapauksella todistajia. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 185.)

Lomakkeiden oheen olisi mahdollista lisätä myös tarkempaa tietoa seksuaalisesta häirinnästä sekä sitä koskevasta lainsäädännöstä. Myös tiedot siitä, mitä tapahtuu, kun työnantaja on saanut ilmoituksen, olisi hyvä listata mukaan. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 188.) Tämä tuo rauhaa ja varmuutta ilmoituksen tekijälle siitä, että asia etenee.

HYÖDYLLISIÄ LÄHTEITÄ ESIMIEHILLE

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimusraportti ”Seksuaalinen häirintä työelämässä” 2018: https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20ja%20miesten%20välisestä%20tasa-arvosta>

TASA-ARVOVALTUUTETTU

Ohjeita ja tietoa seksuaalisesta häirinnästä: <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

Häirinnästä vapaa työpaikka: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160885/TEM_oppaat_8_2018_Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_25052018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TYÖSUOJELUVIRANOMAINEN

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu häirinnästä: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työsuojeluviranomaisen ohjeita häirinnän kohtelun valvonnasta 2016: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Hairinnan_ja_epaasiallisen_kohtelun_valvonta-ohje_062016/538bd6fa-ae10-4d16-8ecd-71a016b55b44

TYÖSOPIMUSLAKI

Työsopimuslaki 26.1.2001/55: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosopimuslaki>

LÄHTEET

Ahloth, Minea & Kess, Kaija 2012. Epäasiallinen kohtelu: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita, Helsinki.

Havunen, Risto & Lavikkala, Anna 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Talentum, Helsinki.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Seksuaalinen häirintä työelämässä. https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf. Luettu 15.03.2020.

Esimies A 2020. Haastattelu 5.3.2020

Esimies B 2020. Pällikkö. Haastattelu 25.3.2020

Kauppinen, Kaisa & Purola, Mari 2001. Flirtti - häirintä - jännite: seksuaalinen häirintä työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kess, Kaija & Kähönen, Minea 2009. Häirintä työpaikalla, työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Edita. Helsinki

Korkein oikeus. KKO 2010:1. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/kko/en-nakkopaatokset/20100001>. Luettu 27.02.2020.

Koskinen, Seppo 2016. Seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja työsuhteen päättäminen. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/artikkelit/16842.pdf>. Luettu 15.03.2020.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20ja%20miesten%20välisestä%20tasa-arvosta>. Luettu 29.3.2020

Pyykönen, Mikko & Pyykönen, Minea 2019. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Edita, Helsinki.

Tasa-arvovaltuutettu. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Tasa-arvo.fi. <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>. Luettu 23.02.2020.

Työelämä 2020. Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160885/TEM_opaat_8_2018_Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_25052018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 15.03.2020.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosopimuslaki>.
Luettu 29.3.2020

Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Kyselylomake

Opinnäytetyö Koponen

Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy – opas esimiehille

Haastattelut

Kysymykset

8. Työskenteletkö esimiesasemassa?
9. Millä tavalla yrityksessänne pyritään ennaltaehkäisemään seksuaalisen häirinnän tilanteita?
10. Oletko koskaan joutunut käsittelemään alaisen/kollegan kanssa seksuaalista häirintää vai tuntuuko aihe kaukaiselta? Miten/miksi?
11. Millaista apua itse kaipaisit esimiestyössä aiheen tiimoilta?
12. Mikä olisi mielestäsi paras tapa esimiestyössä ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää?
13. Mikä on mielestäsi haasteellista näihin asioihin puuttumisessa ja estämisessä?
14. Millainen opas olisi mielestäsi hyödyllinen? Millainen se voisi olla?