

VIITTOMAKIELENTULKKEIHIN KOHDISTUVA  
SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ  
Kartoitus työelämässä tapahtuvasta  
seksuaalisesta häirinnästä

Tiina Pohjolainen-Helminen ja Taru Suviala  
Opinnäytetyö, kevät 2013  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Viittomakielentulkin koulutusohjelma  
Viittomakielentulkki (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Pohjolainen-Helminen, Tiina & Suviala, Taru. Viittomakielentulkkeihin kohdistuva seksuaalinen häirintä – kartoitus työelämässä tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä. Kevät 2013, 93 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Viittomakielentulkin koulutusohjelma, viittomakielentulkki (AMK).

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kohtaavatko viittomakielentulkit työssään seksuaalista häirintää ja millaisena se ilmenee. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen Webropol-kyselytutkimuksen kautta. Kysely lähetettiin Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n alueellisten postituslistojen kautta 557 vastaanottajalle. Yhteensä 88 viittomakielentulkkiä vastasi kyselyymme.

Tutkimustulostemme mukaan seksuaalista häirintää tapahtui, ja noin 61 prosenttia viittomakielentulkeista kohtasi sitä silloin tällöin. Jotkut vastaajista kohtasivat jonkinlaista seksuaalista häirintää jopa viikoittain. Tulosten analysointi osoitti, kuinka esimerkiksi tulkin sukupuoli, ikä, työkokemus, työaika tai asema yrityksessä vaikuttivat seksuaalisen häirinnän kokemusten määrään. Tuloksien mukaan viittomakielentulkit kohtasivat seksuaalista häirintää vastakkaisen sukupuolen edustajalta. Vastoin ennakko-oletusta seksuaalista häirintää tapahtui pääosin julkisilla paikoilla virka-aikaan.

Seksuaalisella häirinnällä on kielteisiä vaikutuksia viittomakielentulkkien työhyvinvointiin, työturvallisuuteen sekä työympäristöön. Opinnäytetyömme nostaa esille viittomakielen tulkkausalalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän, ja näin ollen opinnäytetyömme tarjoaa uutta tietoa alallemme.

Asiasanat: asiakastyö, kyselytutkimus, lainsäädäntö, seksuaalinen häirintä, viittomakielentulkit

## ABSTRACT

Pohjolainen-Helminen, Tiina & Suviala, Taru. Sexual Harassment faced by Sign Language Interpreters – Survey of Sexual Harassment at Work.

93 p., 5 appendices, Language: Finnish. Spring 2013.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Sign Language Interpretation. Degree on Bachelor of Humanities.

The objective of this thesis was to find out whether Sign Language interpreters face sexual harassment at work and how it is implemented. This thesis reveals that it does occur, and that approximately 61 % of Sign Language interpreters face sexual harassment at work occasionally and some of the respondents face some kind of sexual harassment at least weekly.

The data were collected through a Webropol-survey, and all together 88 interpreters responded to our questionnaire. It was sent via the mailing list of The Finnish Association of Sign Language Interpreters to 557 receivers. The analysis of the survey describes how for example gender, age, work experience, working time or position in the company affect the frequency of sexual harassment experiences. It was concluded that interpreters are usually harassed by the opposite sex. Unexpectedly, sexual harassment mainly appears in public places during office hours.

Sexual harassment has negative effects on interpreters' welfare and working environment. When sexual harassment occurs, there is a need to intervene, which emphasizes the importance of this study.

Key words: customer services, legislation, sexual harassment, sign language interpreters, survey

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	7
3 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖSSÄ .....	9
3.1 Seksuaalisuus .....	9
3.2 Seksuaalisen häirinnän määrittely .....	10
3.3 Seksuaalisen häirinnän esiintyvyys Suomessa .....	12
3.4 Seksuaalinen häirintä työyhteisöissä .....	13
3.5 Seksuaalisen häirinnän vaikutukset .....	16
4 SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN LIITTYVÄT LAIT .....	20
4.1 Perustuslaki .....	21
4.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta .....	21
4.3 Työturvallisuuslaki .....	23
4.4 Rikoslaki .....	24
4.5 Ongelmatilanteet lainsäädännön soveltamisessa seksuaaliseen häirintään liittyen .....	24
5 VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖ .....	26
5.1 Tulkkauspalvelulaki .....	27
5.2 Kelan uusi palvelujärjestelmä .....	28
5.3 Asiakasryhmät ja tulkkausmenetelmät .....	30
5.4 Työtehtävät ja työn suorittaminen .....	33
6 KYSELYTUTKIMUS VIITTOMAKIELENTULKEILLE SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ .....	35
6.1 Tutkimusongelma .....	35
6.2 Tutkimuksen tarkoitus .....	37
6.3 Tutkimusmenetelmä .....	38
6.4 Hypoteesit ja muuttujat .....	38
6.5 Käsitteiden määrittely .....	40

6.6 Aineiston keruu.....	41
6.6.1 Perusjoukko, otanta ja otos.....	41
6.6.2 Webropol-kyselyn rakenne .....	43
6.6.3 Aineiston keruu julkisen linkin kautta .....	43
6.7 Tutkimustulosten analysointi .....	44
7 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
7.1 Vastaajien taustatiedot .....	46
7.2 Viittomakielentulkkeihin kohdistuva seksuaalinen häirintä.....	49
7.3 Viittomakielentulkkiä määrittänyt yksittäinen kokemus seksuaalisesta häirinnästä.....	52
7.4 Avoimet kysymykset.....	56
7.4.1 Vastaajien kokemukset seksuaalisesta häirinnästä .....	56
7.4.2 Vastaajien kokemukset epämiellyttävästä käytöksestä.....	57
7.4.3 Vastaajien kokemat riskitekijät.....	60
7.4.4 Vastaajien ehdotukset työturvallisuuden parantamiseksi.....	64
7.5 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset .....	68
8 POHDINTA .....	72
LÄHTEET.....	74
LIITTEET .....	81
LIITE 1: Kysely viittomakielentulkeille.....	81
LIITE 2: Kysely viittomakielen tulkkiopiskelijoille .....	88
LIITE 3: Saatekirje 26.11.2012 .....	90
LIITE 4: The cost of sexual harassment .....	92
LIITE 5: Viittomakielentulkin ammattisäännöstö .....	93

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyönämme tutkimme viittomakielentulkkeihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Kyseessä on perustutkimus, sillä aihetta ei ole aiemmin Suomessa alallamme tutkittu. Päädyimme tekemään opinnäytetyömme viittomakielentulkkeihin kohdistuvasta seksuaalisesta häirinnästä, sillä aihe nousi esille keväällä 2010 järjestetyssä opinnäytetyöseminaarissa, jossa esiteltiin opinnäytetyö *Personallinen saa olla muttei pöljä – selvitys viittomakielentulkkien kokemista paineista ulkonäköön ja ulkoiseen olemukseen liittyen* (Luusua & Lepistö 2010). Heidi Luusua ja Laura Lepistö toivat seminaarissa esille, että olisi tärkeää tutkia myös seksuaalisen häirinnän esiintymistä alallamme. Aihe kiinnosti meitä siksi, että sen kautta voisimme vaikuttaa viittomakielentulkkien työhyvinvointiin sekä nostaa esille työympäristössä esiintyviä epäkohtia.

Ennako-oletuksemme eli hypoteesimme oli se, että seksuaalista häirintää tapahtuu myös viittomakielentulkkien ammattikentällä kuten minkä tahansa muun ammattiryhmän keskuudessa. Selvitimme, kohtaavatko viittomakielentulkkit seksuaalista häirintää ja millaisena se ilmenee. Halusimme tutkia, vaikuttavatko esimerkiksi sukupuoli, ikä ja työkokemus mahdolliseen seksuaaliseen häirintään. Tutkimuksemme oli kyselytutkimus, ja toteutimme sen tekemällä sähköisen Webropol-kyselyn Suomessa työskenteleville viittomakielentulkeille ja viittomakielen tulkkiopiskelijoille.

Toivomme, että työmme kautta aihe nousee esille ja yleiseen keskusteluun eikä siitä vaieta. Tutkimuksessamme emme keskittyneet pelkästään tulkin ja asiakkaan välillä tapahtuvaan häirintään, vaan tutkimme myös kollegan tai esimiehen taholta tulkkiin kohdistunutta seksuaalista häirintää. Toivomme, että työmme on hyödyllinen myös ammattiyhdistyksellemme, Suomen Viittomakielen Tulkit ry:lle (SVT ry), sillä yhdistyksen yhtenä tarkoituksena on jäsentensä eli viittomakielentulkkien työsuojelusta huolehtiminen (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. a.). Tulevaisuudessa opinnäytetyötämme voisi hyödyntää myös viittomakielen tulkkiopiskelijoiden koulutuksessa, erityisesti ammatillisuuteen ja etiikkaan liittyvässä opetuksessa.

## 2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Seksuaalista häirintää ei ole viittomakielen tulkkauslalla aiemmin Suomessa tutkittu. Seksuaalista häirintää sinällään on kuitenkin tutkittu jo useamman vuosikymmenen ajan. Esimerkiksi vuonna 1988 on julkaistu kirja *Työpaikan rakkaussuhteet - tutkimus miesten ja naisten välisestä ystäväydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työssä* (Haavio-Mannila 1988) ja vuonna 2001 julkaistiin Kaisa Kauppinen ja Mari Purolan teos *Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla* (Kauppinen & Purola 2001). Seksuaalista häirintää on tutkittu Suomessa muiden ammattikuntien parissa, muun muassa terveydenhoitoalalla (Korhonen 2009). Tutkimuksemme päälähde on valtiotieteiden tohtori Hanna Vilkan vuonna 2011 ilmestynyt *Seksuaalinen häirintä* -kirja (Vilka 2011), johon viittaamme opinnäytetyössämme useaan otteeseen.

Opinnäytetyömme käsittelee uutta aihetta viittomakielen tulkkauslalla sekä nostaa esiin työelämään ja työhyvinvointiin liittyviä puutteita ja epäkohtia. Tutkimuskysymyksiämme ovat, esiintyykö seksuaalista häirintää ja jos sitä esiintyy, minkälaista se on ja kuinka usein sitä tapahtuu. Kyselyssämme pyrimme selvittämään, keneen seksuaalinen häirintä kohdistuu, kenen taholta sitä tapahtuu ja millaisissa yhteyksissä sitä esiintyy. Keräämämme aineiston pohjalta pyrimme nostamaan esille mahdolliset työelämän epäkohdat. Tulevaisuudessa viittomakielentulkkiin työolosuhteita tulisi kehittää myös työturvallisuuden osalta. Jos tutkimustuloksistamme käy ilmi, että seksuaalista häirintää kohdistuu viittomakielentulkkeihin, tällöin asia pitäisi nostaa esiin tulkkiin etujärjestö SVT ry:n toimesta.

Haluamme opinnäytetyössämme huomioida myös sen, että jotkin kuurojen käytännöt ja käyttäytymistavat eroavat kulttuurisesti suomalaisista tavoista (Jokinen 2000, 97). Kasvatustieteiden maisteri Mari Kallio ja kasvatustieteiden ylioppilas Hanna Kuivala ovat tutkineet viittomakielistä kulttuuria vuonna 2008 julkaistussa pro gradu -tutkielmassaan *Sukellus kuurojen kulttuuriin - yhteisön kulttuurisia tapoja*. Tutkimuksen mukaan halaaminen on kuuroille tyypillistä, ja he halaavat toisiaan huomattavasti enemmän verrattuna kuulevaan valtaväes-

töön. Kuuroille toisen ihmisen koskettaminen on luontevampaa ja helpompaa kuin kuuleville. (Kallio & Kuivala 2008, 68.) Suomalaisessa kulttuurissa taas on tavallista, että ihmisillä on laaja oma reviiri. Tämä tarkoittaa sitä, että vain hyvin läheiset ihmiset päästetään fyysisesti lähelle ja vieraan ihmisen kosketus koetaan hämmentävänä tai siitä ei pidetä. (Kanervo & Kaljunen 2007, 27.)

Kuurosokeutta käsittelevässä väitöskirjassaan kasvatustieteen tohtori Riitta Lahtinen (2008, 33) viittaa Ebersoleen ja Hessiin sekä Halliin. Heidän mukaansa ihmisen keho jaetaan neljään eri alueeseen: sosiaaliseen, luvanvaraiseen, herkkään ja intiimiin. Sosiaaliset kehoalueet, kuten kädet, käsivarret, yläselkä ja olkapäät, ovat vähiten herkkiä, ja niitä voi koskettaa ilman lupaa. Suu, ranteet ja jalat ovat luvanvaraisia kehoalueita. Herkissä alueissa, kuten kasvoissa, niskassa ja kehon etuosassa on korkea seksuaalinen varautuneisuus. Vain läheiset ihmiset voivat koskea näitä alueita. Kehon intiimien alueiden koskettaminen on ehdottoman luvanvaraista. (Lahtinen 2008, 33.) Suomalaisessa kulttuurissa pitkään kestävää katsekontaktiakin usein vältellään, koskettelu ja fyysinen kontakti ovat tarkkaan rajattuja sekä ilmeiden käyttö on vähäistä. Näissä asioissa kuurojen ja kuulevien normit eroavat toisistaan. (Jokinen 2000, 94.) Mainitut kulttuurierot pyrimme huomioimaan myös opinnäytetyöhömmme liittyvän kyselytutkimuksen tuloksia analysoidessa.



### 3 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖSSÄ

Seksuaalista häirintää tapahtuu sekä vapaa-ajalla että työssä (Haavio-Mannila & Kontula 1993, 319–320; Kauppinen & Purola 2001, 25–26). Tässä luvussa avaamme käsitteen seksuaalisuus ja esittelemme seksuaalisen häirinnän määritelmän sekä kotimaisen että ulkomaisen lähdekirjallisuuden pohjalta. Perehdymme seksuaalisen häirinnän esiintyvyyteen Suomessa yleisesti ja sen jälkeen keskitymme seksuaaliseen häirintään työyhteisössä. Lopuksi tarkastelemme, miten seksuaalinen häirintä vaikuttaa sen kohteeksi joutuneeseen henkilöön, häiritsijään, työyhteisöön sekä laajemmin yhteiskuntaan.

#### 3.1 Seksuaalisuus

Hanna Vilkka viittaa seksuaalista häirintää käsittelevässä kirjassaan sosiologi Jeffrey Weeksiin ja filosofi Michel Foucaultiin. Heidän mukaansa termi seksuaalisuus on ollut käytössä vasta 1800-luvulta lähtien, eikä se ole helposti määriteltävissä (Vilkka 2011, 12). Maailman terveysjärjestö WHO:n (World Health Organization) mukaan seksuaalisuus määräytyy niin ihmisen biologisten, psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden kuin laajemmin myös yhteiskuntaan liittyvien taloudellisten, poliittisten, kulttuuristen, eettisten, lainsäädännöllisten, historiallisten ja uskonnollisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Seksuaalisuus on osa ihmistä koko hänen elämänsä ajan, ja yksilö voi ilmaista seksuaalisuuttaan muun muassa ajatustensa, halujensa, asenteidensa, arvojensa ja käyttäytymisensä kautta. Seksuaalisuus terminä liittyy niin yksilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin kuin seksuaaliseen suuntautumiseen. (WHO 2006, 5.)

Jeffrey Weeksin ja Michel Foucaultin mukaan seksuaalisuus on aina kulttuurisidonnaista, ja siihen liittyvät vahvasti käsitteet yhteiskunta, uskonto ja politiikka. Se, mikä jossain kulttuurissa on sallittua ja hyväksyttävää, ei välttämättä ole sitä toisessa kulttuuriympäristössä. Kulttuurista toiseen vaihtelevat esimerkiksi normit siitä, millaiset seksuaaliset suhteet ovat sallittuja. Kulttuurisidonnaisuus

näkyä myös siinä, mitä seksuaalisuus merkitsee yksittäiselle ihmiselle. (Vilka 2011, 12–13.)

### 3.2 Seksuaalisen häirinnän määrittely

Tässä luvussa määrittelemme seksuaalisen häirinnän. Apuna käytämme useampaa eri teosta. Pääasiallisina lähteinä ovat Työterveyslaitoksen vanhemman tutkijan Kaisa Kauppisen ja Työterveyslaitoksen kustannustoimittajan Mari Purolan teos *Flirtti, häirintä ja jännite – seksuaalinen ahdistelu työpaikoilla* sekä valtiotieteiden tohtori Hanna Vilkan kirja *Seksuaalinen häirintä*. Viittaamme myös Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organization, ILO) seksuaalisen häirinnän määritelmään ja tuomme esille Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen projektityöntekijän Jussi Aaltosen *Turvataitoja nuorille* -oppaassa sekä sosiologi Sanna Aaltosen teoksessa *Tytöt, pojat ja sukupuoli häirintä* esille nousseet seksuaalisen häirinnän määritelmät.

Kaisa Kauppisen ja Mari Purolan (2001, 3) yleismääritelmän mukaan seksuaalinen häirintä on käyttäytymistä, joka koetaan epämiellyttävänä. Heidän mukaansa seksuaalista häirintää ovat sopimaton huomautus tai kysymys, kaksimielinen vitsi, sopimaton yhteydenotto, sopimaton puhe tai ehdotus, sopimattomat eleet, ilmeet, katse ja fyysinen ahdistelu. Seksuaaliseen häirintään saattaa liittyä myös uhkaus tai palkkio sen mukaan, suostuuko häirinnän kohde toimintaan vai ei. (Kauppinen & Purola 2001, 12–13.) Olemme jaotelleet seksuaalisen häirinnän ilmenemismuodot kolmeen kategoriaan: sanalliseen häirintään, ei-sanalliseen häirintään ja suoraan toimintaan eli fyysiseen ahdisteluun. Jaottelu tehtiin opinäytetyön ohjaajan, viittomakielen yliopettaja Terhi Rissasen (henkilökohtainen tiedonanto 1.2.2013) neuvosta, ja toteutimme jaottelun Kauppisen ja Purolan lähdekirjallisuuden ja aineistomme pohjalta. Kauppinen ja Purola eivät kuitenkaan käytä kyseistä jaottelua teoksessaan. Palaamme tähän jaotteluun tarkemmin aineistoamme käsitellessä sivulla 49.

ILO ja Ministry of Manpower and Transmigration ovat laatineet vuonna 2011 julkaisun *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*. Sen

mukaan seksuaalinen häirintä voidaan jakaa viiteen eri kategoriaan: fyysiseen häirintään, sanalliseen häirintään, eleisiin perustuvaan häirintään, kirjalliseen tai graafiseen häirintään sekä psykologiseen tai emotionaaliseen häirintään. (ILO & Ministry of Manpower and Transmigration 2011, 7.)

Hanna Vilkan (2011, 25) mukaan flirtti liittyy seksuaaliseen häirintään. Flirtin tunnistaminen on monesti ongelmallista, sillä se saatetaan kätkeä huumorin taakse, jolloin häirinnän kohteeksi tulleen reagointia tilanteessa voidaan pitää naurettavana. Tämä taas vaikuttaa siihen, että häirinnän kohteen voi olla vaikea nostaa asiaa esille. Vilka viittaa myös George Abrahamsiin ja Sheila Ahlbrandiin. Heidän mukaansa flirtti tuottaa sen kohteelle hyvänolon ja varmuuden tunteen ja kohde tuntee olevansa puoleensavetävä sekä viehättävä. Flirtti seksuaalisena häirintänä aiheuttaa päinvastaisen tuntemuksen, sillä flirtin kohde ei koe hyvänolon tunnetta, vaan epävarmuutta sekä alistumista. (Vilka 2011, 25, 61.)

Seksuaalinen häirintä on luonteeltaan yksipuolista sekä kohteelle vastentahtoista ja ei-toivottua (Kauppinen & Purola 2001, 3). Usein seksuaalinen häirintä liitetään vallankäyttöön, ja on mahdollista, että häiritsijän asema vaikuttaa siihen, millä tavoin kohde kokee häirinnän. Sen lisäksi häirintää tapahtuu usein tilanteissa, joissa ollaan kahden, ja välttämättä muut eivät tule siitä tietoisiksi. Seksuaalinen häirintä liittyy käyttäytymiseen ja käyttäytymistapoihin ja yhdistää käyttäytymisen, eleet, ilmeet sekä viestin. Seksuaalinen häirintä on vain harvoin yksittäinen tapaus, vaan se on usein tapahtumien sarja. Seksuaalisen häirinnän seurauksena normaali kahden ihmisen vuorovaikutustilanne muuttuu häirintäkokemukseksi. (Vilka 2011, 25, 36–37, 44.)

Jussi Aaltonen (2012, 83) määrittelee *Turvataitoja nuorille* -oppaassa sukupuolisen häirinnän. Seksuaalista häirintää ja sukupuolista häirintää ei tule sekoittaa toisiinsa. Aaltonen määritelmä häirinnästä yleisellä tasolla liittyy kuitenkin myös seksuaaliseen häirintään. Aaltonen tuo esille sen, että häirintä on nimenomaan kohteen tulkinta tilanteesta. Se, mitä häiritsijä on tarkoittanut tai uskonut tarkoittavansa, ei ole olennaista. Näin ollen häirintään voi syyllistyä myös vahingossa. (Aaltonen 2012, 83.) Häirinnän kohde saatetaan joskus asettaa vastuuseen ti-

lanteesta. Kun korostetaan häirinnän kohteen aloitteellista toimintaa, voidaan häiritsijän toiminta nähdä vain reagoitina siihen. On muistettava, että häirinnän kohde toki on itsenäinen toimija, mutta se ei tarkoita, ettei häiritsijä olisi vastuussa teostaan. (Aaltonen 2006, 169.)

Seksuaalista häirintää ei tule sekoittaa sukupuoliseen häirintään. Sanna Aaltonen (2006, 33) käyttää termiä sukupuolinen häirintä yläkäsitteenä termille seksuaalinen häirintä. Vilkan (2011, 34–35) mukaan seksuaalinen häirintä kohdistuu henkilön seksuaalisiin ominaisuuksiin ja se saattaa loukata yksittäisen henkilön tai seksuaalivähemmistön identiteettiä. Sukupuolinen häirintä on taas sukupuolisidonnaista. Se vaikuttaa negatiivisesti kohteena olevaan sukupuoleen tai sukupuoliryhmään ja loukkaa perinteisiä sukupuolinormeja. (Vilka 2011, 34–35.) Päivi Naskalin (2010, 285) mukaan homottelu ja huorittelu luetaan kuuluvaksi sekä seksuaaliseksi että sukupuoliseksi häirinnäksi.

### 3.3 Seksuaalisen häirinnän esiintyvyys Suomessa

Vuonna 1992 tutkittiin, moniko suomalaisista oli kokenut seksuaalista ahdistelua tai häirintää viimeisten viiden vuoden aikana. Tulosten mukaan seksuaalista ahdistelua tai häirintää oli naisista kokenut yhdeksän prosenttia ja miehistä kolme prosenttia. Miehillä ikä ei vaikuttanut merkittävästi kokemusten määrään, mutta naisilla oli selvästi huomattavissa, että alle 40-vuotiailla ja etenkin alle 25-vuotiailla naisilla oli merkittävästi enemmän kokemuksia seksuaalista häirinnästä tai ahdistelusta kuin muilla. (Haavio-Mannila & Kontula 1993, 317.)

Tuloksissa näkyivät seksuaalisen ahdistelun ja häirinnän kokemusten määrään vaikuttavat tekijät. Sekä naisilla että miehillä vakiintumattomuus, rinnakkaissuhteet ja lapsuudessa koettu ahdistelu altistivat sukupuolisen koskettelun kohteeksi joutumista. Naisilla erityisesti nuori ikä altisti ahdistelun kohteeksi joutumista. Miehet kohtasivat ahdistelua enemmän suurissa kaupungeissa kuin esimerkiksi maaseudulla. Miehillä, joilla oli homoseksuaalisia kokemuksia, oli myös enemmän kokemuksia seksuaalisen käsiksi käymisen kohteeksi joutumisesta. (Haavio-Mannila & Kontula 1993, 319–320.)

Vuonna 1992 tehdyn tutkimuksen tulokset myös osoittivat, että homoseksuaalista ahdistelua oli kokenut alle yksi prosentti vastaajista. Suurin osa seksuaalisesta ahdistelusta ja häirinnästä siis kohdistuu vastakkaiseen sukupuoleen. Useimmiten ahdistelija on mies ja entuudestaan kohteelle tuttu. (Haavio-Mannila & Kontula 1993, 320–321.)

Kauppinen ja Purola (2001, 25–26) viittaavat vuonna 2000 tehtyyn haastattelututkimukseen *Työ ja terveys*, jonka mukaan Suomessa työssäkäyvistä, alle 45-vuotiaista naisista kaksi prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää vähintään kerran kuukaudessa. Miehistä taas yksi prosentti oli kohdannut seksuaalista häirintää tutkimusta edeltäneen vuoden aikana. Kauppinen ja Purola ottavat esiin myös vuonna 1998 julkaistun *Tasa-arvobarometrin*, jonka mukaan juuri iällä on hyvin merkittävä vaikutus seksuaalisen häirinnän kokemiseen. Vuoden 1998 *Tasa-arvobarometrin* mukaan yli 45-vuotiaat eivät olleet joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Seksuaalinen häirintä oli useimmiten kohdistunut nimenomaan nuoriin, vasta työelämään siirtyneisiin henkilöihin. (Kauppinen & Purola 2001, 25–26.)

### 3.4 Seksuaalinen häirintä työyhteisöissä

Euroopan kriminaalipolitiikan laitoksen erikoistutkija Markku Heiskanen (2005, 39) on kirjoittanut artikkelin *Työpaikkaväkivalta Suomessa*. Heiskanen viittaa Saarelan ja Isotaluksen artikkeliin, jonka mukaan työpaikkaväkivaltaa on fyysinen väkivalta, väkivallan uhka sekä kiusaaminen ja ahdistelu. Juuri sanallinen väkivalta on ongelmallista, sillä se ei useinkaan uhkaa työntekijän fyysistä turvallisuutta eikä ole rikos, mutta kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti työpaikan ilma-  
piiriin, työhyvinvointiin sekä työn tehokkuuteen. Heiskanen mukaan seksuaalinen ahdistelu ja häirintä on erityisesti juuri naisille turvallisuusriski. (Heiskanen 2005, 39–40.) Euroopan unionin tasolla 40–50 prosenttia naisista on ilmoittanut kohdanneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan (International Labour Organization 2007, 1). On kuitenkin muistettava, että vaikka seksuaalinen häirintä edelleenkin kohdistuisi useammin naisiin, niin miehiin työyhteisöissä kohdistuvan seksuaalisen häirinnän määrä on kasvamassa (McCann 2005, 21). Durha-

min yliopiston oikeustieteen laitoksen tohtori Deirdre McCann viittaa M. Rubensteiniin, joka käsittelee myös miesten kokemaa seksuaalista häirintää ja toteaa, että erityisesti työyhteisöissä, joissa miehet ovat vähemmistö, heillä on suurempi riski joutua seksuaalisesti häirityiksi (McCann 2005, 5).

Heiskanen (2005, 40) tuo esille myös Vaughan Bowien esittelemän työpaikkaväkivaltaluokittelun Californian Division of Occupational Health and Safety (OHSA). Siinä työpaikkaväkivalta on jaoteltu seuraaviin kategorioihin, joista ensimmäisessä tuntematon henkilö tunkeutuu työpaikalle esimerkiksi seksuaalisen ahdistelun vuoksi. Toisessa työntekijä kokee väkivaltaa asiakkaan taholta ja kolmannessa työntekijä kokee väkivaltaa työtoverin taholta. Tällöin kyse on läheissuhdeväkivallasta. Vaughan Bowie on lisännyt luokitteluun vielä organisaation tuottaman väkivallan. Se liittyy organisaation toimintatapoihin, sillä se, miten yritys suhtautuu työpaikkaväkivaltaan, vaikuttaa siihen, miten työntekijät alistuvat väkivallalle. (Heiskanen 2005, 40–41.)

ILO:n julkaisema tiedote *Sexual Harassment at Work* jakaa työpaikalla esiintyvän seksuaalisen häirinnän kahteen eri ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluu häirintä, joka sisältää vaatimuksen, eli häiritsijä saattaa vaatia häirinnän hyväksymistä vastapalveluksena esimerkiksi palkankorotuksesta, ylennyksestä tai työsuhteen jatkumisesta. Toiseen ryhmään kuuluu häirintä, joka muuttaa työympäristön uhkaavaksi tai nöyryyttäväksi. (International Labour Organization 2007, 1.)

Seksuaalisen häirinnän esiintyminen työyhteisössä kertoo usein puutteista tasavertaisuudessa ja vuorovaikutuksessa. Monilla työpaikoilla viattoman flirtin ja seksuaalisen häirinnän erotteleminen toisistaan voi olla vaikeaa, sillä jokainen määrittelee seksuaalisen häirinnän itse. (Kauppinen & Purola 2001, 3–11.) Vilka (2011, 37) viittaa Piia Pulkkiseen tutkimukseen, jonka mukaan työpaikoilla yleisintä on sanallinen häirintä. Työyhteisöissä erityisen loukkaavana koetaan toiselta työntekijältä tai asiakkaalta tullut sanallinen häirintä tai koskettelu. Jos tilanne työpaikalla on sellainen, että fyysinen läheisyys on välttämätöntä, seksuaalinen häirintä koetaan erityisen hankalaksi.

Kauppinen ja Purola (2001, 10) tuovat teoksessaan esille Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vuonna 2000 julkaiseman teoksen *Gender – A Partnership on Equals*. Sen mukaan häiritsijä voi työyhteisössä olla kollega tai esimies, mutta monesti palveluammateissa toimivat saattavat kohdata seksuaalista häirintää asiakkaan taholta. Tällainen tilanne on työntekijän kannalta hyvin stressaava. Asiakas voi pyrkiä käyttämään työntekijän asiallista käytöstä hyväkseen, ja joskus asiakas voi myös erehtyä luulemaan, että työntekijän kiinnostus häntä kohtaan ei ole pelkästään ammatillista. Työnantajan mahdollisuudet puuttua tilanteeseen voivat olla hyvin rajalliset. (Kauppinen & Purola 2001, 23, 39.)

Seksuaalista häirintää voi tapahtua useammin työmatkoilla. Työn puolesta tehtävillä matkoilla lähiympäristön sosiaalinen kontrolli puuttuu, ja näin ollen normit ja säännöt voivat olla yksilön näkökulmasta tavallisesta poikkeavat. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 129.) Samalla tavoin työelämän normit puuttuvat myös ilta- ja yötyöstä. Nämä työajat poikkeavat yleisestä käsityksestämme siitä, mikä on yleensä normaali työaika. Ilta ja yö koetaan kulttuurissamme usein ajaksi, johon liittyy vapaa-aika, rakkaus ja seksi. (Haavio-Mannila 1988, 83.)

Kauppinen ja Purola (2001, 14) viittaavat C. Herbertin teokseen *Preventing sexual harassment at work*. Kyseinen teos on ILO:n julkaisema, ja sen mukaan seksuaalisesta häirinnästä vaietaan aivan liian usein, sillä häirinnän kohde ei välttämättä uskalla puhua vaan pelkää seurauksia. Häirinnän kohde voi myös tuntea syyllisyyttä tapahtuneesta ja hävetä sitä. Pienellä paikkakunnalla tilanteesta kertomista voi hankaloittaa se, että seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut voi tuntea häiritsijän lähipiirin (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 131). Työntekijällä on kuitenkin oikeus kertoa kohtaamastaan tilanteesta esimiehelleen tai muulle työpaikalla toimivalle luottamushenkilölle. Kun asia on saatettu työnantajan tietoon, alkaa työnantajan vastuu asian selvittämiseksi (Kauppinen & Purola 2001, 52).

Seksuaalihuumorilla on työyhteisöissä historiansa. Vilkka (2011, 63) viittaa folkloristi Niina Lappalaiseen, jonka mukaan seksuaalihuumoriksi kumpuaa kansanrunoudesta, loruista ja saduista, jotka ovat aina sisältäneet seksuaalihuumorista sekä seksuaalifantasioita. Vuosien saatossa seksuaaliväritteinen huumori on

siirtynyt perheen, naapurien, sukulaisten ja työtoverien välittämänä seuraaville sukupolville. Vilkka viittaa myös myöhemmin Niina Lappalaisen tekstiin, jota on siteerattu yllä ja omaan kirjaansa vuodelta 2006. On huomattu, että työyhteisön jäsenet asettavat itsensä alttiiksi huumorille ja itselleen nauramiselle seksuaaliväritteisen huumorin kautta. Työyhteisön huumoriperinne on miesten ja naisten välistä sanailua, kenties kosketteluakin, mutta se on kuitenkin tasavertaista. (Vilka 2011, 63.)

### 3.5 Seksuaalisen häirinnän vaikutukset

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on julkaissut tiedotteen *Sexual Harassment at Work*. Sen mukaan seksuaalisen häirinnän vaikutukset voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: vaikutukset häirinnän kohteelle, vaikutukset työnantajalle sekä vaikutukset yhteiskuntaan. (International Labour Organization 2007, 3.) Olemme kääntäneet taulukon suomeksi ja nimenneet sen otsikolla *Seksuaalisen häirinnän kustannukset*. Alkuperäinen taulukko *The Cost of Sexual Harassment* on työssämme liitteenä 4.



UHRIT	TYÖNANTAJA	YHTEISKUNTA
Psyykkinen kärsimys sisältäen nöyryytyksen, alentuneen motivaation, itsetunnon puutteen	Yrityksen tuottavuuden lasku, joka on seurausta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• heikentyneestä arvostelukyvyistä</li> <li>• vaarantuneesta tiimityöskentelystä</li> <li>• motivaation laskusta</li> <li>• toistuvista poissaoloista</li> </ul>	Pitkäaikaisen kuntoutuksen kulut uhrien sopeuttamisesta yhteiskuntaan
Muutos käyttäytymisessä sisältäen eristäytymisen, ihmissuhteiden heikentymisen	Jos työnhakijat pelkäävät kohtaavansa seksuaalista häirintää, he eivät ota vastaan työtä	Työttömyydestä aiheutuneet sosiaalikulut, korvaukset ja uudelleenkuutus
Stressiin liittyvät fyysiset ja henkiset sairaudet sisältäen huumeiden ja alkoholin väärinkäytön	Kehitys ja innovaatio yrityksessä estyvät, kun luottamus ja ryhmähenki ovat puutteellisia	Sairauskulut henkilöille, joilla on heikentynyt työkyky
Uhrien uralla etenemisen estyminen, työn lopettaminen tai itsemurhan tekeminen		Juridiset ja rikosoikeudelliset oikeudenkäyntikulut
		Naisten heikentyneet mahdollisuudet päästä korkeisiin ja hyvinpalkattuihin työtehtäviin, jotka ovat perinteisesti miesten hallinnassa

TAULUKKO 1. Seksuaalisen häirinnän kustannukset (International Labour Organization 2007, 3)

Taulukon (LIITE 4) mukaan seksuaalinen häirintä vaikuttaa häirinnän kohteeseen monella eri tavoin. Häirinnän kohde voi tuntea tulleensa nöyryytetyksi, ja hänen motivaationsa sekä itsetuntonsa laskee. Seksuaalinen häirintä vaikuttaa negatiivisesti myös hänen ihmissuhteisiinsa. Kauppisen ja Purolan mukaan (2001, 30) häirinnän kohteeksi joutunut kärsii tilanteesta sekä psyykkisesti että fyysisesti. Tyypillisiä seurauksia seksuaalisesta häirinnästä ovat ahdistus, ma-

sennus, pelko, viha, erilaiset stressioireet ja somaattiset oireet, kuten toistuvat sairastumiset. Jo nämä oireet sinällään aiheuttavat työtehon laskua ja poissaoloja töistä. Lisäksi häirinnän kohteeksi joutunut saattaa päätyä vaihtamaan työpaikkaa. (Kauppinen & Purola 2001, 30.) Pahimmassa tapauksessa häirinnän kohteeksi joutunut voi päätyä tekemään itsemurhan (International Labour Organization 2007, 3).

Chan, Cheung, Chow ja Lam (2008, 363) viittaavat Fitzgeraldiin, Drasgowin, Huliniin, Gelfandiin ja Magleyiin. Näiden tutkijoiden mukaan seksuaalista häirintää voi verrata traumaattiseen kokemukseen. On havaittu, että seksuaalinen häirintä on usein yllättävää ja loukkaa yksilön uskoa kannustavaan ja väkivallattomaan työympäristöön. Seksuaalista häirintää kokeneilla henkilöillä on usein samantyyllisiä psyykkisiä oireita kuin henkilöillä, jotka ovat läpikäyneet jonkin traumaattisen tapahtuman. (Chan, Cheung, Chow & Lam 2008, 363.)

Chan, Cheung, Chow ja Lam (2008, 363–373) havaitsivat tutkimuksessaan, että työympäristössä tapahtuva seksuaalinen häirintä vaikutti samalla tavalla sekä miehiin että naisiin. Tulos oli päinvastainen kuin he olettivat. Aiemmissa heidän siteeraamissaan tutkimuksissa oli havaittu, että miehet eivät koe seksuaalista häirintää niin uhkaavana kuin naiset, koska he kokevat sen imartelevana. Koska seksuaaliseen häirintään liittyvä tutkimus on keskittynyt pitkälti naisiin, on aihetta jatkossa tutkittava lisää ennen tutkimustulosten yleistämistä.

Taulukon (LIITE 4) mukaan seksuaalinen häirintä aiheuttaa työnantajalle tuottavuuden vähenemistä, sillä yrityksen päätöksenteko vaikeutuu, työskentelymotivaatio heikkenee ja lisäksi toistuvat poissaolot lisääntyvät. Työnantajalla voi olla vaikeuksia löytää uusia työntekijöitä, sillä tieto seksuaalisen häirinnän esiintymisestä työpaikalla pelottaa työnhakijoita. Yrityksen kehittyminen voi myös hankaloitua, jos työympäristöstä puuttuu luottamus ja tiimihenki. Kauppinen ja Purolan (2001, 30) mukaan seksuaalinen häirintä aiheuttaa yritykselle sekä henkisiä että taloudellisia menetyksiä. Yritykselle taloudelliset menetykset ovat merkittäviä, sillä sen tuottavuus laskee ja imago tahraantuu. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri voi muuttua negatiiviseksi, työntekijöiden työmoraali laskee ja poissaolot sekä irtisanoutumiset lisääntyvät. (Kauppinen & Purola 2001, 30.) Valtioilla on myös

erilaisia käytänteitä siitä, millaiseen vastuuseen työnantaja joutuu, jos työntekijä kohtaa seksuaalista häirintää työpaikallaan. Esimerkiksi Suomessa ja Ruotsissa työnantaja on velvoitettu maksamaan työntekijälle vahingonkorvauksia. (McCann 2005, 31.)

Yhteiskuntaan seksuaalinen häirintä vaikuttaa monella eri tavalla. Seksuaalinen häirintä aiheuttaa yhteiskunnalle kustannuksia, sillä yhteiskunnalle saattaa koitua kuluja seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneiden kuntouttamisesta, työttömyyskorvauksista tai uudelleenkoulutuksesta. Seksuaalinen häirintä voi myös heikentää naisten mahdollisuuksia päästä hyväpalkkaisiin ja korkeisiin työtehtäviin, jotka ovat tyypillisesti miesten hallussa. (International Labour Organization 2007, 3.)

#### 4 SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN LIITTYVÄT LAIT

C.A. MacKinnonin vuonna 1979 julkaiseman teoksen *The sexual harassment of working women* mukaan Yhdysvalloissa seksuaaliseen häirintään työssä liittyvä lainsäädäntö sai alkunsa 1970-luvun puolivälissä. Sen jälkeen valtiot eri puolilla maailmaa ovat luoneet lainsäädännöllisiä asetuksia ja säädöksiä seksuaaliseen häirintään liittyen. Euroopan Unionin tasolla seksuaalinen häirintä työssä huomioitiin ensimmäisen kerran vuonna 1986 Euroopan Unionin julkaisemassa päätelmässä *Resolution of 11 June 1986 on violence against women*. Vuonna 2005 lähes 50 valtiosta eri puolilla maailmaa löytyi laki, joka kieltää seksuaalisen häirinnän työpaikalla. Näiden maiden joukossa oli myös Suomi, joka oli säätänyt lain seksuaalista häirintää työssä vastaan ensimmäisen kerran vuonna 1995 laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. (McCann 2005, 9–23.)

Käsitlemme tässä luvussa lakeja, joissa on säädöksiä seksuaalisesta häirinnästä. Perustuslain mukaan ihmisiä tulee kohdella tasa-arvoisesti eikä heitä saa kohdella eriarvoisesti esimerkiksi sukupuolen perusteella. Perustuslaki määrää henkilöille oikeuden koskemattomuuteen ja turvallisuuteen sekä vapaa-ajalla että työssä. (Perustuslaki 1999.) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Viranomaisen ja työnantajan on huolehdittava tasa-arvon toteutumisesta. Työnantajan on myös ehkäistävä sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän ja syrjinnän poistamiseksi. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

Työturvallisuuslaki tavoittelee työntekijän fyysistä ja henkistä hyvinvointia ja tämä on työnantajan sekä työntekijän yhteinen päämäärä. Työnantajan vastuulla on työntekijän turvallisuus ja terveys, kun taas työntekijän tulee huolehtia itsestään ja työtovereistaan. Työntekijän havaitessa puutteita työolosuhteissa, hänen on ilmoitettava niistä työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työstä, josta aiheutuu hänelle tai muille työntekijöille vaaraa. Työturvallisuuslain mukaan työntekijä ei saa häiritä eikä kohdella epäasiallisesti muita työntekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus taata, että työntekijällä on aina

mahdollisuus hälyttää apua itselleen. (Työturvallisuuslaki 2002.) Rikoslain mukaan rikos tapahtuu siellä, missä on rikoksen tekopaikka. Henkilöllä on oikeus puolustautua uhkaavalta hyökkäykseltä hätävarjelun avulla, mutta puolustus ei saa olla hyökkäykseen nähden hätävarjelun liioittelua. Jos puolustus on kuitenkin ylittänyt hätävarjelun rajat, mutta muunlaiseen suojautumiseen ei ole ollut mahdollisuutta, puolustuksen tekijää ei voida rangaista hätävarjelun liioittelusta. (Rikoslaki 1889.)

Opinnäytetyötämme varten olemme saaneet asiantuntijaneuvoja varatuomari Risto Suvialalta lainsäädäntöön ja sen tulkitsemiseen liittyvissä kohdissa. Olemme hänen avullaan tarkistaneet oikeusministeriön oikeudellisen aineiston Internet-sivustolta Finlexistä (Finlex i.a.), että siellä ei ole seksuaalisesta häirinnästä korkeimman oikeuden eikä hovioikeuksien ennakkopäätöksiä. (Risto Suviala, henkilökohtainen tiedonanto 26.4.2013.)

#### 4.1 Perustuslaki

Perustuslain mukaan *”ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä”*. Esimerkiksi sukupuolen, iän ja mielipiteen perusteella ihmistä ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Suomen perustuslaki turvaa jokaiselle oikeuden *”henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen”*. Perustuslaki painottaa, että henkilökohtainen koskemattomuus on tärkeää ja jokaisen kunnia on turvattava. Suomen perustuslaki määrää, että jokaisella on oikeus tehdä valitsemaansa työtä ja työvoiman suojelusta on huolehdittava. Jos perustuslailliset oikeudet eivät toteudu, jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi esimerkiksi tuomioistuimessa. (Suomen perustuslaki 1999.)

#### 4.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tarkoitus estää sukupuolista syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, etenkin naisten kohdalla työelämässä. Edellä mainitun lain mukaan viranomaisen on huolehdittava nais-

ten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta. Myös työnantajan on huolehdittava sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta sekä ehkäistävä ennakoita sukupuoleen perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää sukupuolen perusteella tapahtuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Laki määrittelee myös seksuaalisen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän syrjintänä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määrittelee pykälän seitsemän (§ 7) perusteella seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän seuraavanlaisesti:

*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.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Edelleen yllä siteeratun lain mukaan työnantaja toteuttaa syrjintää, jos hän esimerkiksi irtisanoo henkilön, joka on vedonnut tämän lain oikeuksiin tai osallistunut selvittämään sukupuolisyryntää koskevaa asiaa. Tämän lain mukaan kiellettyä syrjintää on myös henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan tai henkilöön kohdistuvat kielteiset seuraukset, kun hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin, velvollisuuksiin tai osallistunut selvittämään sukupuolisyryntää koskevaa asiaa. Kyseisen lain mukaan työnantaja harjoittaa kiellettyä syrjintää, jos hän on saanut tietoonsa, että työntekijään on kohdistunut työssä seksuaalista tai muuta sukupuoleen perustuvaa häirintää, ja tästä huolimatta työnantaja ei ole ryhtynyt toimiin häirinnän poistamiseksi. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

### 4.3 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tavoitteena on ennalta ehkäistä ja torjua työympäristöön ja työhön liittyviä työntekijän sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen vaikuttavia haittoja. Lisäksi laki pyrkii parantamaan työolosuhteita turvatakseen ja ylläpitääkseen työntekijöiden työkyvyn. Lain mukaan työturvallisuudesta vastaaminen on sekä työnantajan että työntekijöiden yhteinen velvollisuus. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työnantajan on huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Hänen tulee pystyä arvioimaan työhön, työtiloihin, työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät mahdolliset haitta- sekä vaaratekijät. Jos näitä tekijöitä ei voida poistaa, niiden aiheuttama haitta tai vaara työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Työnantajalla on oltava käytössään työsuojelun toimintaohjelma, jonka avulla hän arvioi työpaikan kehittämistarpeet ja työympäristön tekijöiden vaikutukset työntekijään. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän huolehtimaan sekä itsestään että työtovereistaan ja pitämään huolta heidän turvallisuudestaan ja terveydestään. Jos työntekijä havaitsee puutteita, jotka voivat aiheuttaa vaaraa turvallisuudelle tai olla haitaksi terveydelle esimerkiksi työolosuhteissa tai -menetelmissä, hänen on ilmoitettava siitä sekä työnantajalle että työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan on silloin selvitettävä sekä työntekijälle että työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin tilanteen tiimoilta ryhdytään, jotta tilanne saadaan korjattua. Työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, josta aiheutuu joko hänelle itselleen tai muille työntekijöille vaaraa. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työturvallisuuslaki edellyttää myös, että työntekijän on vältettävä muiden työntekijöiden häiritsemistä ja epäasiallista kohtelemista, jos se vaarantaa heidän turvallisuutensa tai terveytensä. Jos on ilmeistä, että työhön liittyy väkivallan riski, on tällaiset tilanteet pyrittävä ennalta ehkäisemään. Pykälän 28 (§ 28) perusteella työnantajan on pyrittävä käytettävissä olevin keinoin poistamaan työntekijän terveydelle haitaksi tai vaaraksi oleva häirintä tai muu epäasiallinen kohdelu. Jos työ on luonteeltaan sellaista, että työntekijä työskentelee itsenäisesti ja

siitä syystä on altis turvallisuutta tai terveyttä uhkaaville tekijöille, työnantajan vastuulla on ennalta ehkäistä haitta tai toimittava niin, että se on vähäinen. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle mahdollisuus yhteydenpitoon työnantajan, työnantajan edustajan tai muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi työnantajan on ehdottomasti varmistettava, että työntekijällä on aina mahdollisuus tarvittaessa hälyttää itselleen apua. (Työturvallisuuslaki 2002.)

#### 4.4 Rikoslaki

Rikollisen teon suorituspaikka määrittää sen, missä rikoksen katsotaan tehdyksi. Laiminlyöntirikoksen suorituspaikaksi katsotaan se, missä tekijän olisi tullut toimia. Rikoksen jäätyä yritykseksi sen tapahtumapaikaksi katsotaan se, missä rikos olisi tapahtunut. (Rikoslaki 1889.)

Jos henkilö kohtaa aloitetun tai välittömästi uhkaavan oikeudettoman hyökkäyksen, hänellä on oikeus torjua hyökkäys tarpeellisella puolustusteolla hätävarjeluun nojaten. Puolustusteko ei saa kuitenkaan olla liioiteltu verrattuna hyökkäyksen laatuun, voimakkuuteen eikä muihin olosuhteisiin. Jos puolustusteko on ylittänyt hätävarjelun rajat eli se on ollut hätävarjelun liioittelua, tekijä on vapaa rangaistusvastuusta ottaen huomioon sellaiset olosuhteet, ettei tekijä olisi voinut suhtautua muulla tavoin hyökkäykseen sen vaarallisuuden tai yllätyksellisyyden vuoksi. (Rikoslaki 1889.)

#### 4.5 Ongelmatilanteet lainsäädännön soveltamisessa seksuaaliseen häirintään liittyen

Seksuaalinen häirintä on lainvastaista, mutta lain tulkinnan tekee hankalaksi maininta ei-toivotusta käytöksestä. Vastuu häirintäkokemuksesta voidaan siirtää häiritylle itselleen, ellei hän ole ilmaissut häiritsijälle tämän käytöksen olleen sopimatonta ja ei-toivottua. Yhtenä ongelmana lainsäädännössä voidaan nähdä myös se, että työyhteisössä häiritsijä ei rikoslain mukaan joudu suoraan vastuu-



seen teostaan. Hänen tekoonsa on sovellettava muita lakeja. (Vilkkä 2011, 25–26.)

Vilkkä (2011, 24) viittaa aiempaan teokseensa *Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen* vuodelta 2010 ja nostaa esiin sen, että lainsäädännön ongelma-kohtana ovat ajattelutavat ja asenteet. Seksuaalinen häirintä määritellään usein sen perusoletuksen pohjalta, että se on heteroiden välistä. Tämä määrittely ei taas ota huomioon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä, jotka voivat yhtä lailla joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Perusoletuksena on usein myös se, että häiritsijä on aina mies. Jos nainen häiritsee seksuaalisesti, voidaan teko tulkita äidilliseksi, kun taas mies leimataan työyhteisössä, ja hän joutuu teostaan vastuuseen. (Vilkkä 2011, 24.)

## 5 VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖ

Viittomakielentulkki on tulkkauksen, kääntämisen ja viestinnän ammattilainen. Hän työskentelee tilanteissa, jonka osapuolet eivät kommunikoi samalla kielellä. Viittomakielentulkin työkieliä ovat jokin puhuttu kieli, esimerkiksi suomen kieli, ja jokin viitottu kieli, esimerkiksi suomalainen viittomakieli. (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. b.) Näiden kielten kautta viittomakielentulkki välittää sanallista ja sanatonta viestintää tulkkauksitilanteissa.

Viittomakielentulkit ovat ammattikunta, jonka toimintaa ei ole virallistettu (Hynynen, Pyörre & Roslöf 2003, 13). Kuitenkin vain koulutetut tulkit merkitään tulkki-rekisteriin, jota ylläpitää Kuurojen Liitto ry, Kuuloliitto ry, Suomen Kuurosokeat ry ja Suomen Viittomakielen Tulkit ry (Kuurojen Liitto i.a.). Tulkki-rekisteri ei ole kuitenkaan viranomaisen valvoma, joten rekisterissä on mahdollisesti tulkkeja, jotka eivät ole aikoinaan saaneet pätevää koulutusta. Käytännössä tulkki-rekisteri on epävirallinen luettelo ammattitaitoisista viittomakielentulkeista. (Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä 2009, 2; Hynynen ym. 2003, 13.) Rekisteriin kuuluvat tulkit ovat sitoutuneet noudattamaan viittomakielentulkin ammattieettistä säännöstöä (Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä 2009, 2).

Viittomakielentulkit työskentelevät joko jonkin palveluntuottajan eli tulkkauspalveluita tuottavan yrityksen alaisuudessa tai itsenäisinä yrittäjinä (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013). Viittomakielentulkin työkenttä on erittäin kirjava. Tulkkauksitilanteet voivat liittyä asiakkaan työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 2010). Viittomakielentulkin asiakkaita ovat kuurot, kuurosokeat, huonokuuloiset, kuuroutuneet, sekä kuulevat henkilöt (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013). Tulkin työ voidaankin nähdä myös asiakaspalvelutyönä (Hynynen ym. 2003, 131).

Viittomakielentulkeilla on oma ammattisäännöstönsä, joka määrittelee tulkin toimenkuvan ja antaa tulkille raamit, joiden puitteissa he tekevät työhönsä liittyvät ratkaisunsa (Hynynen ym. 2003, 13). Ammattisäännöstö sisältää viittoma-

kielentulkin eettiset ohjeet (LIITE 5), joita Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmän ylläpitämään rekisteriin kuuluvien tulkkien tulee noudattaa (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. c.). Liitteen 5 mukaan viittomakielentulkki on vaitiolovelvollinen ja hän voi ottaa toimeksiannon vastaan vain, jos hänellä on siihen riittävä pätevyys eikä hän ole jäävi.

Heidi Hynynen, Susanna Pyörre ja Raija Roslöf (2003, 130) viittaavat Soili Kes-kiseen, Turun yliopiston kasvatustieteen laitoksen professoriin, jonka mukaan työnohjaus on tärkeää ammattilaisille, jotka käyttävät työssään omaa persoonaa työvälineenä. Viittomakielentulkille työnohjaus on tärkeää, sillä se auttaa jaksamaan työssä, jossa kohdataan uusia ja yllättäviäkin tilanteita päivittäin. Työnohjauksessa tarkastellaan viittomakielentulkin työtä ja sitä kautta pyritään edistämään ammatillista kasvua. (Hynynen ym. 2003, 130). Kyselymme vastauksista kävi ilmi, että tulkit olivat käsitelleet seksuaalisen häirinnän kokemuksiaan työnohjauksessa (katso luku 7.3 Viittomakielentulkkien määrittelemä yksittäinen kokemus seksuaalisesta häirinnästä, sivu 55).

Viittomakielentulkiksi voi opiskella Suomessa Diakonia-ammattikorkeakoulussa Turussa sekä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Helsingissä ja Kuopiossa. Koulutuksen kesto on neljä vuotta ja se on laajuudeltaan 240 opintopistettä. (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. d.) Diakonia-ammattikorkeakoulun koulutusohjelmasta valmistuu tulevaisuudessa myös puhevammaisten tulkkeja, joten opinnot sisältävät niin tulkkauksen opintoja viittomakielen ja suomen kielen välillä kuin puhetta tukevilla ja korvaavilla kommunikaatiomenetelmillä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.)

## 5.1 Tulkkauspalvelulaki

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista astui voimaan vuonna 2010, ja sen pääasiallinen tarkoitus on turvata vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus yhteiskunnan jäsenenä. Laki määrittelee, kenellä on oikeus Kansaneläkelaitoksen eli Kelan järjestämään tulkkauspalveluun. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 2010.)

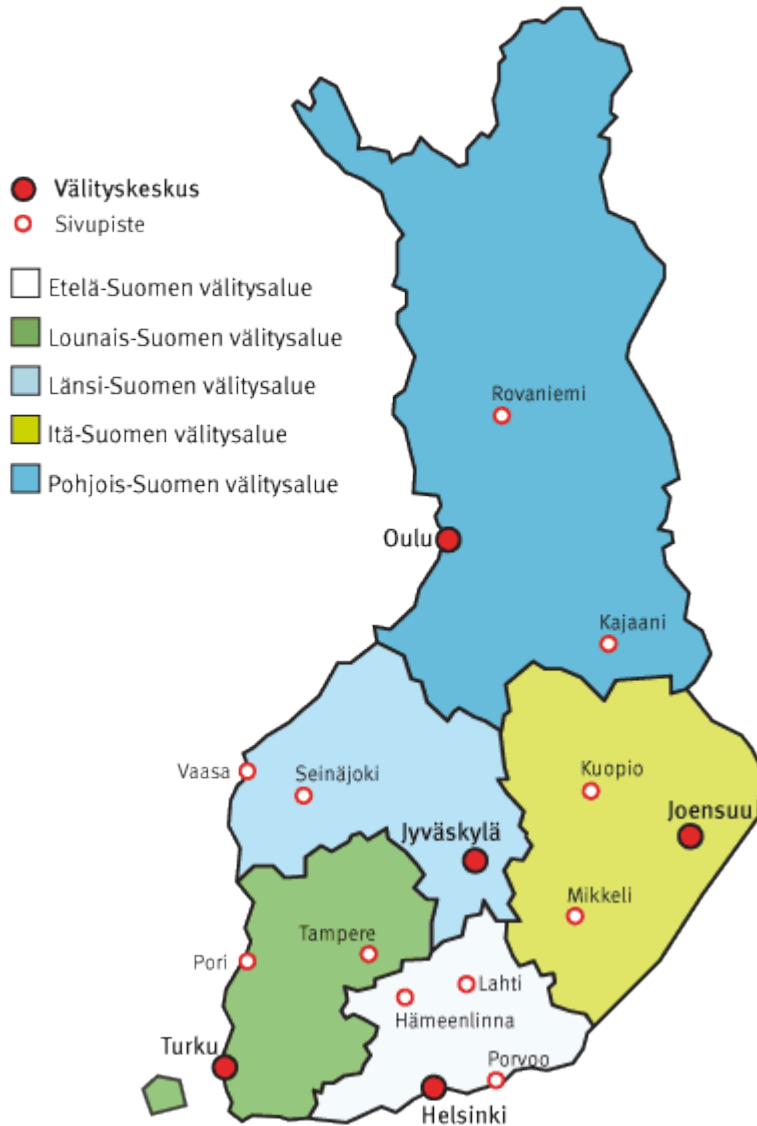
Kansaneläkelaitoksen järjestämään tulkkauspalveluun on oikeus henkilöllä, jolla on kuulovamma, puhevamma tai kuulonäkövamma. Hänellä on oikeus käyttää tulkkia työhön, opiskeluun, vapaa-aikaan, harrastuksiin tai yhteiskunnalliseen osallistumiseen liittyvissä tilanteissa, niin Suomessa kuin ulkomaanmatkoilla. Edellytyksenä on se, että henkilöllä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino. Kuulo- tai puhevammaisella henkilöllä on oikeus vähintään 180 tulkkaustuntiin ja kuulonäkövammaisella henkilöllä vähintään 360 tulkkaustuntiin kalenterivuoden aikana. Tulkkauspalveluun oikeutetulle henkilölle palvelu on maksutonta. Lain toteuttamisesta on vastuussa Kansaneläkelaitos, joka järjestää tulkkauspalvelun hankkimalla sen palvelutuottajilta. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 2010.)

## 5.2 Kelan uusi palvelujärjestelmä

Kuulovammaisille, puhevammaisille ja kuulonäkövammaisille tarjottavat tulkkauspalvelut siirtyivät 1.9.2010 kunnilta Kansaneläkelaitoksen vastuulle (Kansaneläkelaitos 2013). Samanaikaisesti tapahtui muutos tulkkauspalvelua koskevassa lainsäädännössä, jolloin laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta astui voimaan ja se korvasi aiemmin voimassa olleen lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. (Marku 2010, 20.) Kuntien vastuulle jäi kuitenkin edelleen perusopetuksessa tarvittavan tulkkauksen järjestäminen (Kansaneläkelaitos 2010 a.). Tulkkauspalveluun ja Kansaneläkelaitoksen vastuulle ei myöskään kuulu eri kommunikaatiomenetelmien opetus, vaan siitä ovat vastuussa kunnat (Kansaneläkelaitos 2010 b).

Kansaneläkelaitoksen uudessa palvelujärjestelmässä tulkkauspalveluja välitetään viidessä eri välityskeskuksessa, viidelle eri välitysalueelle. Välityskeskukset sijaitsevat Helsingissä, Turussa, Jyväskylässä, Joensuussa ja Oulussa. Tulkkauspalvelua käyttävä henkilö tilaa tulkin aina omasta välityskeskuksestaan, joka määräytyy kotikunnan perusteella. (Kansaneläkelaitos 2010 c.)

### Tulkkauspalvelun välityskeskukset ja niiden sivupisteet



KUVA 1. Tulkkauspalvelun välityskeskukset ja niiden sivupisteet (Kansaneläkelaitos 2010 c)

Tulkkauspalvelun pääasiallisen järjestämisvastuun siirryttyä kunnilta Kansaneläkelaitokselle myös tulkkien työympäristö on muuttunut. Aiemmin tulkit toimivat joko freelancereina tai olivat kunnallisen tulkkikeskuksen työntekijöitä. Ainoastaan Uudellamaalla ja Pirkanmaan alueella tulkkauspalvelut oli kilpailutettu. (Marku 2010, 11–12.) Nyt tulkkauspalvelut on kilpailutettu, ja tulkit työskentelevät joko toiminimellä tai tulkkauspalveluja tuottavassa firmassa (Marku 2010,

11; Nikoskinen 2010, 21). Freelancer-tulkkina työskentely ei ole enää mahdollista (Nikoskinen 2010, 21).

### 5.3 Asiakasryhmät ja tulkkausmenetelmät

Tässä luvussa esittelemme viittomakielentulkin eri asiakasryhmät ja tulkkausmenetelmät. Emme ole kyselymme tuloksia analysoidessamme eritelleet, minkä asiakasryhmän taholta viittomakielentulkki on kohdannut seksuaalista häirintää (katso luku 6.1 Tutkimusongelma, sivu 36). Olemme kuitenkin tässä kertoneet tarkemmin asiakasryhmistä, sillä kuurojen, kuurosokeiden ja kuulevien käyttäytymisnormeissa on esimerkiksi kosketukseen liittyviä eroja, ja ne saattavat vaikuttaa seksuaalisen häirinnän kokemiseen.

Viittomakielentulkki työskentelee monipuolisen asiakasryhmän parissa. Viittomakielentulkin asiakkaita ovat kuurojen lisäksi kuurosokeat, huonokuuloiset, kuuroutuneet sekä sisäkorvaistutteita käyttävät (Hytönen & Rissanen 2006, 181). Edellä mainittujen asiakasryhmien lisäksi viittomakielentulkin asiakasryhmiin kuuluvat myös kuulevat asiakkaat (Hynynen ym. 2003, 59).

Kuuro on henkilö, jonka äidinkieli tai ensikieli on viittomakieli. Tästä syystä kuuroja kutsutaan myös termillä viittomakieliset. Kuurot ovat viittomakielentulkin suurin asiakasryhmä kuulevien jälkeen, sillä Suomessa on noin 5000 kuuroa. Kuurot puhuvat *”kuurojen omasta tavasta”*, joka sisältää kuurojen elämäntapoja ja heille tyypillisiä arkielämään liittyviä käytänteitä. Tällöin puhutaan myös kulttuurisesta ilmiöstä eli kuurojen kulttuurista, johon kuuluvat tavat, käytänteet, käyttäytymissäännöt ja näkemykset eroavat valtaväestöstä. Kuurojen yhteisön käyttäytymisnormeihin kuuluvat katsekontaktin ja fyysisen kontaktin käyttö, kosketus, kasvojen ilmeiden ja eleiden käyttö. Kosketus kuuluu yleensä huomion herättämiseen ja sitä muunnellaan tilanteiden mukaan. Sallittuja kehonalueita kosketuksessa ovat olkapää, olka- ja käsivarsi sekä reiden yläosa silloin, kun istutaan vierekkäin. Pään kosketus ei ole suositeltavaa eikä selkään ja vatsaan kosketusta pidetä hyväksyttävänä. (Jokinen 2000, 79–97.)

Kuulonäkövammaiset eli kuurosokeat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Kuulonäkövammaisuus voi ilmetä hyvin eriasteisena vamma, sillä se määritellään kahden eri aistin, sekä kuulon että näön, toimintakyvyn perusteella. Näissä aisteissa esiintyvä puutos tai heikentynyt toiminta vaikuttaa vahvasti yksilön vuoro-vaikutukseen sekä itsenäiseen liikkumiseen. Osa kuulonäkövammaisista käyttää taktiilia kommunikaatiomenetelmää, joka tarkoittaa kädestä käteen viittomista. Osa kuulonäkövammaisista kommunikoi viittomakielen tai puhutun kielen kautta. Kuulonäkövammaisten kanssa toimittaessa tulkin työkuva ei useinkaan rajoitu pelkästään viestin välittämiseen, vaan työ sisältää myös opastusta sekä ympäristön ja henkilöiden kuvailua (Lahtinen 2006, 183, 193–194). Kuurosokeiden kulttuuriin liittyy henkilöiden tunnustelu, jonka kautta kuurosokeat saavat tietoa henkilön pituudesta, painosta, kasvojen piirteistä, hiuksista ja pukeutumisesta. Kovanen ja Lahtinen viittaavat Rouviseen, jonka mukaan tunnustelu ei ole tavanomaista suomalaisessa kulttuurissa, ja siihen pitäisi saada lupa. (Kovanen & Lahtinen 2006, 23.) Kuurosokeiden kanssa käytetään kommunikaatiomenetelmänä sosiaalisia pikaviestejä, jotka antavat tietoa ympäristössä tapahtuvista muutoksista. Ne ovat kosketukseen perustuvia merkkejä, jotka tehdään keholle, joten niiden vastaanottamiseen ei tarvita kuulo- eikä näköaistia. Ennen toisen henkilön koskettamista olisi hyvä sopia, mihin kehon osa-alueisiin saa koskea. (Lahtinen 2005, 11–17.)

Huonokuuloiseksi määritellään henkilö, jolla on kuulonvaja. Huonokuuloiset asiakkaat voivat käyttää kuulokojetta tai he voivat selviytyä arjesta myös ilman sitä. Monelle huonokuuloiselle asiakkaalle pääasiallinen kieli on puhuttu kieli. He pystyvät usein vastaanottamaan informaatiota kuulon avulla, mutta tässä tukena he voivat käyttää muun muassa huulilta lukua. Viittomakielentulkit käyttävät heidän kanssaan kommunikoidessaan myös puhetta, viitottua puhetta tai kirjoitusta. Viitottu puhe on puhutun kielen sanajärjestyksen mukaan tuotettua kommunikaatiota ja siinä tuotetaan yhtäaikaisesti viittomat sekä suomenkielinen huulio. Kirjoitustulkkaus on menetelmä, jossa puhe ja tilanteeseen vaikuttavat äänet kirjoitetaan tekstimuotoon joko tietokoneella tai käsin kirjoitettuna paperille. (Laurén 2006, 199–201, 205, 215.)

Yksi viittomakielentulkin asiakasryhmistä on kuuroutuneet. He ovat menettäneet kuulonsa puheen oppimisen jälkeen ja osa heistä vasta aikuisiällä. Koska kuuroutunut on menettänyt kuuloaistinsa vasta puhutun kielen oppimisen jälkeen, heistä monet ilmaisevat itseään puheella. Koska heidän kuulonalenemansa on kuitenkin sellainen, että he eivät pysty vastaanottamaan tietoa kuuloaistin kautta edes kuulokojeen avulla, joten he käyttävät usein huulilta lukua tukena. Huulilta luvun lisäksi kuuroutuneet kommunikoivat viitotun puheen, sormiaakkosviestinnän ja kirjoittamisen avulla. Sormiaakkosviestinnässä sanat tuotetaan sormiaakkosilla yleensä sanan ensimmäistä kirjainta käyttäen. (Laurén 2006, 200–202, 205.)

Sisäkorvaistutetta käyttäville asiakkaille on leikattu implantti, jonka avulla ääni muuttuu sähköisiksi impulsseiksi, jotka viedään asiakkaan kuulohermoon. Kuulohermo johtaa impulssit aivoihin, jotka tunnistavat signaalit ääninä. (LapCI ry i.a. b.) Sisäkorvaistute on tarkoitettu henkilölle, joka on kuuro, kuuroutunut tai vaikeasti huonokuuloinen, ja jolle tavallinen kuulokoje ei riitä (LapCI ry i.a. a). Sisäkorvaistuteasiakkaat voivat kommunikoida joko pelkän puhutun kielen avulla tai sitten he voivat käyttää sen tukena tai sitä korvaavana menetelmänä huulitalukua. Osa sisäkorvaistuteasiakkaista käyttää myös viittomia, mutta monet heistä kokevat ne turhiksi, jos he pystyvät kommunikoimaan puhutun kielen avulla. Tämäkin asiakasryhmä voi käyttää yhtenä kommunikointikeinonaan kirjoitusta. (Laurén 2006, 200–202.)

Viittomakielentulkin asiakkaita ovat myös kuulevat, jotka eivät osaa viittomakieltä (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013). Kuulevat asiakkaat muodostavat valtaväestön, joka kommunikoi puheella. Viittomakielentulkin asiakkaina on henkilöitä kaikilta yhteiskunnan aloilta: viranomaisia, hoitohenkilökuntaa, luennoitsijoita ja asiantuntijoita. (Rissanen 2013, henkilökohtainen tiedonanto.) Viranomaiset, kuten oikeuslaitos ja poliisi, voivat myös toimia viittomakielen tulkkauspalvelun tilaajina, sillä viranomaisen on järjestettävä tulkitseminen ja kääntäminen, kun hän asioi viittomakielisen asiakkaan kanssa omasta aloitteestaan (Hallintolaki 2003). Tällöin tulkkaustilauksen tekijä on kolmas taho eli kolmas osapuoli (Kansaneläkelaitos 2010 d, 3).



Kun viittomakielentulkki työskentelee kommunikaatio-opettajana, hänen asiakkaanaan on usein perhe tai yksittäinen henkilö, joka tarvitsee tukiviittomia. (Retva 2012.) Tukiviittomia käyttävät muun muassa autistiset henkilöt ja henkilöt, joilla on kielellinen erityisvaikeus tai äänen ja puheen tuottamiseen liittyvä vaikeus (Pallari 2012). Mukana opetustilanteissa voi olla myös muita henkilöitä, kuten tukiviittomia tarvitsevan lapsen tai aikuisen sukulaisia ja naapureita. Jos tukiviittomia tarvitseva perheenjäsen on lapsi, viittomakielentulkki voi käydä opettamassa tukiviittomia myös lapsen päiväkodissa. (Retva 2012.)

#### 5.4 Työtehtävät ja työn suorittaminen

Viittomakielentulkkityöskentelevät tilanteissa, joissa viittomakieliset ja suomenkieliset henkilöt eivät osaa samaa kieltä (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. b.). Viittomakielentulkki voi toimia asioimistulkkina, opiskelutulkkina, tulkkivälittäjänä tai muissa alan työtehtävissä, kuten kääntäjänä tai viittomien opettajana (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013.) Asioimistulkin työtehtävät määrittyvät pitkälti lainsäädännön perusteella. Tulkkauspalveluun oikeutetulla henkilöllä on oikeus käyttää tulkkausta asioinnissa, työssä, harrastuksissa ja virkistäytymisessä ja yhteiskunnallisessa osallistumisessa. Lain mukaan tulkkauspalveluun oikeutetulla henkilöllä on oikeus käyttää tulkkiä myös opiskelussa – tällöin tulkki toimii opiskelutulkkina. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 2010.)

Asioimistulkin työ toteutuu yleensä lähitulkkauksena, jolloin tulkki on samassa tilassa asiakkaiden kanssa. Asioimistulkkauskuuseen kuuluvat myös puhelintulkkaus, joissa asiakas soittaa tulkin välityksellä kuulevalle osapuolelle. Nykyajan tekniikka mahdollistaa myös etätulkkauksen esimerkiksi kuvapuhelimen tai internetin kautta tapahtuvana tulkkausena. Asioimistulkin lähitulkkausena tapahtuvia työtilanteita ovat esimerkiksi synnytykset, ristiäiset, häät, hautajaiset, syntymäpäivät, harrastukset, lääkärikäynnit, kokoukset, koulutukset, oikeudenistunnot sekä loma- ja työmatkat. Tulkkauspaikkoja ovat esimerkiksi neuvolat, terveyskeskukset, uimakoulut, harrastuskerhot, asiakkaiden työpaikat, pankit, postit sekä virastot kuten Kansaneläkelaitos, työ- ja elinkeinotoimisto, sosiaali- ja elinkeinotoimisto, verotoimisto ja poliisilaitos. (Hynynen ym. 2003, 127–136.)

Asiakkaille on tarjolla heidän äidinkielellään tapahtuvaa opetusta erityisoppilaitoksissa peruskoulu-, lukio- ja ammattioppilaitostasolla. Opetustarjonta on kuitenkin vähäistä, joten opiskelutulkkauspalvelun johdosta asiakkailta on mahdollisuus valita opiskelunsa valtaväestölle tarkoitetuista oppilaitoksista. Opiskelutulkki voi toimia tulkkina asiakkaalle esimerkiksi peruskoulussa, ammattioppilaitoksessa, lukiossa, ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa. (Hynynen ym. 2003, 119–120.)

Tulkki välittäjänä toimiessaan viittomakielentulkki voi työskennellä tulkkauspalvelun välityskeskuksesta. Välityskeskuksia ja niiden sivupisteitä on yhteensä 16 eri puolilla Suomea. (Kansaneläkelaitos 2010 c.) Lisäksi tulkkausalailla toimivat palveluntuottajat, kuten esimerkiksi Viittomakielialan Osuuskunta Via, Oy Käännös- ja Tulkkauspalvelu Mokoma Ab, Tulkkipalvelut Sivupersoonaa ja Sign Line Oy, tarjoavat välityspalvelua (Viittomakielialan Osuuskunta Via 2010 a; Oy Käännös- ja Tulkkauspalvelu Mokoma Ab 2013; Tulkkipalvelut Sivupersoonaa 2013; Sign Line Oy i.a.).

## 6 KYSELYTUTKIMUS VIITTOMAKIELENTULKEILLE SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on toteutukseltaan joko tutkimus- tai kehittämispainotteinen ja mielellään työelämälähtöinen (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 32). Valitsimme opinnäytetyöksemme perustutkimuksen, jota varten keräämme tutkimusaineistoa ja analysoimme sitä käyttäen hyväksemme kvantitatiivisia eli tilastollisia menetelmiä (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 33).

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus etenee aina yksityiskohtaisesti tehdyn tutkimussuunnitelman mukaisesti (Pihlaja 2006, 95). Tutkimuspainotteisen työn suunnitelma sisältää tietoa tutkimuksen lähtökohdista, jotka esittelimme opinnäytetyöhömmme liittyen luvussa 2. Luvuissa 3, 4 ja 5 toimme esille työmme kannalta oleellisen tietoperustan ja tärkeimmät käsitteet. Tässä luvussa esittelemme tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteet, tutkimuksessamme käytettävän aineiston keruu- ja analyysimenetelmät sekä pohdimme tutkimukseemme liittyviä eettisiä kysymyksiä. (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 42.) Kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään perehdymme tarkemmin luvussa 6.3 Tutkimusmenetelmä.

### 6.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma (Helakorpi 1999, 30). Tutkimusongelmaa olisi aina pyrittävä tarkastelemaan monesta eri näkökulmasta. On muun muassa mietittävä, onko tutkimusongelmalla yhteiskunnallista merkitystä, onko aihe ajankohtainen, mitä eettisiä kysymyksiä sen tarkasteluun liittyy ja onko ongelma ylipäättään tutkittavissa. (Helakorpi 1999, 31.)

Tämän opinnäytetyön lähtökohta eli tutkimusongelma on selvittää, kohdistuuko viittomakielentulkkeihin seksuaalista häirintää ja millaisena se ilmenee. Työelämme on yhteiskunnallista merkitystä, sillä aihetta ei ole Suomessa aiemmin

tutkittu viittomakielen tulkkauslalla. Jos tutkimuksestamme käy ilmi, että seksuaalista häirintää esiintyy ammattialallamme, aihe tulisi nostaa julkiseen keskusteluun. Vain sen kautta viittomakielentulkkiensa työturvallisuutta ja työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa parantaa.

Tutkimusongelmaamme liittyy hyvin paljon erilaisia eettisiä kysymyksiä. Tärkein niistä on erityisesti se, miten pystymme pitämään huolen siitä, että vastaajien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan kyselytutkimukseen vastaamisesta aina tutkimustulosten analysointiin ja opinnäytetyön julkistamiseen asti. Tässä suuri merkitys on kysymysten valinnalla ja tutkimustulosten analysointimenetelmillä. Pyrimme poistamaan kaikki sellaiset kysymykset ja vastausvaihtoehdot, joiden kautta yksittäinen vastaaja pystyttäisiin myöhemmin vastaustensa perusteella yksilöimään. Jätimme pois muun muassa kysymyksen siitä, mikä tulkkausmenetelmä oli käytössä, kun tulkki työskenteli häntä seksuaalisesti häirintään asiakkaan kanssa. Tämä kysymys yhdistettynä tietoihin asiakkaan mahdollisesta kuulo- tai kuulonäkövammasta, sukupuolesta ja tulkkaustilanteesta voisi tietyillä alueilla vaarantaa sekä vastaajan eli tulkin ja hänen asiakkaansa anonymiteetin. Sivulla 30 olemme määritelleet eri asiakasryhmät. Tutkimuksemme tuloksia analysoidessamme emme kuitenkaan kiinnittäneet huomiota siihen, minkä asiakasryhmän taholta mahdollinen seksuaalinen häirintä tapahtui. Myös yksittäisen viittomakielentulkin tunnistaminen olisi ollut mahdollista, jos olisimme tiedustelleet kyselyssämme, onko vastaaja vaihtanut työpaikkaa tapahtuneen jälkeen siinä tapauksessa, että häiritsijä on ollut esimies tai kollega.

Tutkimukseemme liittyvät eettiset kysymykset vaikuttavat myös työssämme käytettäviin sanavalintoihin. Tämä seikka on erityisen tärkeää huomioida, jotta esimerkiksi kyselymme ei loukkaa tai aiheuta pahaa mieltä vastaajille. Seksuaalinen häirintä on jokaisen henkilökohtaisesti määrittelemä kokemus (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 126), ja näin ollen jätimme esimerkiksi seksuaalisen häirinnän jokaisen vastaajan itse määriteltäväksi. Ei olisi eettisesti oikein, jos määrittelisimme, mikä meidän mielestämme tai aiheeseen liittyvän kirjallisuuden mukaan olisi oikein tai väärin.

Tutkimusongelman yleistä tutkittavuutta pohtiessamme keskityimme lähinnä miettimään sitä, mitä tutkimusmenetelmää käyttäen tutkimuksemme olisi mahdollista toteuttaa. Koimme, että työn alkuvaiheessa pohdittu haastattelumenetelmä olisi ollut mahdotonta toteuttaa. Valitsemamme aihe on hyvin arkaluonteinen, ja näin ollen pidimme hyvin epätodennäköisenä sitä, että yksittäiset tulkit olisivat ilmoittautuneet haastateltaviksi opinnäytetyötämme varten. Lisäksi tutkimuksemme ei olisi ollut riittävän luotettava, jos haastateltavia olisi ollut määrällisesti liian vähän. Koimme, että tutkimusongelmamme kannalta ehdottomasti paras tapa kerätä tutkimustietoa on anonymikysely, jossa jokainen vastaaja pystyy itse määrittelemään, mitä haluaa aiheesta kertoa ja mihin kysymyksiin vastata.

Tutkimuksemme on ajankohtainen, sillä opinnäytetyömme tarjoaa uutta tietoa viittomakielen tulkkausalalla. Ala on naisvaltainen, ja seksuaalista häirintää käsittelevä kirjallisuus nostaa esille juuri nuoriin naisiin kohdistuvan häirinnän. Vaikka opinnäytetyömme ei tarjoa välineitä, kuinka seksuaaliseen häirintään puututaan, toivomme kuitenkin, että työmme herättää keskustelua työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Keskustelun pohjalta SVT ry voisi halutessaan puuttua työelämässä esiin tulleisiin epäkohtiin.

## 6.2 Tutkimuksen tarkoitus

Jokaisella tutkimuksella on tarkoitus tai tehtävä, jonka perusteella tutkija valitsee siihen mahdollisimman hyvin sopivan tutkimusstrategian (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 128). Tutkimuksemme on perustutkimus, ja sen pääasiallisena tarkoituksena on selvittää, kohdistuuko viittomakielentulkkeihin seksuaalista häirintää työtilanteissa, ja jos kohdistuu, kuinka usein sitä tapahtuu ja millaista se on. Tutkimuksemme tarkoitus on siis sekä kartoittava että selittävä. Pyrimme tutkimaan ilmiötä, jota ei aiemmin ole alallemme tutkittu eli kartoitamme tilannetta, mutta samalla yritämme myös löytää mahdollisia syyseuraussuhteita. (Hirsjärvi ym. 1997, 129.)

### 6.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmämme eli tapa, jolla keräämme tutkimusaineiston ja analysoimme sitä (Pihlaja 2006, 52), on empiirinen (Helakorpi 1999, 24–25). Tässä hyödynnämme kvantitatiivisia eli tilastollisia menetelmiä (Kohti tutkivaa ammatikäytäntöä 2010, 33).

Tutkimusta tehdessä on tärkeä muistaa kokonaisuus, eli niin tutkimusmenetelmän, -ongelman kuin tutkimusaineistonkin olisi kaikkien tuettava toisiaan (Pihlaja 2006, 55). Tutkimusmenetelmää käytettäessä on otettava huomioon, että jo tietojen keruutapa vaikuttaa jossain määrin tiedon laatuun, määrään ja sisältöön (Pihlaja 2006, 53). Tätä näkökulmaa pohdimme työssämme myöhemmin luvussa 6.6 Aineiston keruu.

### 6.4 Hypoteesit ja muuttujat

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu luonnontieteisiin ja se korostaa syy-seuraussuhteita. Keskeinen osa tutkimusta on hypoteesien esittäminen. (Hirsjärvi ym. 1997, 130–131.) Hypoteesien eli ennako-odotusten asettelu tulisi aina perustua johonkin aiempaan teoriaan tai tutkimukseen, ja näitä käytetään usein juuri selittävässä tutkimuksissa. (Hirsjärvi ym. 1997, 149.) Omassa työssämme olemme asettaneet useita eri hypoteeseja, jotka ovat ohjanneet vahvasti myös tutkimuskysymystemme asettelua.

Tutkimuksemme takana on paljon teoriatietoa yleisesti seksuaalisesta häirinnästä, mutta aihetta ei ole aiemmin tutkittu Suomessa viittomakielentulkkeihin liittyen. Asettamamme hypoteesit lähtivät liikkeelle omista havainnoistamme. Ennako-oletuksemme tulkkeihin kohdistuvasta mahdollisesta seksuaalisesta häirinnästä lähti liikkeelle siitä, kun tutustuimme Luusuan ja Lepistön opinnäyte-työhön *Persoonallinen saa olla muttei pöljä – Selvitys viittomakielentulkkien kokemista paineista ulkonäköön ja ulkoiseen olemukseen liittyen*, jossa mainittiin seksuaalinen häirintä. Heidän tutkimuksessaan nousivat ilmi myös seksuaalisävytteiset kommentit, joita naistulkit olivat kohdanneet miesvaltaisilla työpai-

koilla. Sekä opinnäytetyössä että myös keväällä 2010 pidetyssä julkistamisseminaarissa seksuaalisen häirinnän tutkiminen nousi esille mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena. (Luusua & Lepistö 2010, 21, 30, 66.) Vaikka työmme ei olekaan varsinainen jatkotutkimus yllä mainitulle opinnäytetyölle, koemme, että idea opinnäytetyöstämme sai alkunsa juuri nimenomaan Luusuan ja Lepistön opinnäytetyön seurauksena.

Kun olimme valinneet opinnäytetyömme aiheen ja tutustuimme seksuaalista häirintää koskevaan kirjallisuuteen, saimme hypoteeseillemme myös teoriapohjaa. Sekä suomen- että englanninkielisessä kirjallisuudessa mainittiin, että seksuaalinen häirintä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen. Erityisesti tutustuimme Hanna Vilkan vuonna 2011 julkaistuun teokseen *Seksuaalinen häirintä* sekä Kaisa Kauppisen ja Mari Purolan vuonna 2001 julkaistuun kirjaan *Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla*. Näitä teoksia käytimme pohjana laatiessamme Webropol-kyselyämme. Etsimme hypoteeseillemme teoriapohjaa myös Suomen lainsäädännöstä. Sen mukaan seksuaalinen häirintä on lainvastaista ja työnantajalla on velvollisuus puuttua siihen. Erityisesti Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä Työturvallisuuslaki toivat esille seksuaalisen häirinnän lainvastaisuuden.

Asettamamme hypoteesit vaikuttivat vahvasti myös tutkimuskysymyksiimme. Pyrimme kuitenkin mahdollisimman pitkälle välttämään sen, että hypoteesimme paljastuisivat kyselyyn vastaajille, jotta tieto oletuksistamme ei ohjailisi heidän vastauksiaan. Seuraavassa käydään läpi yksityiskohtaisemmin hypoteesimme ja niiden vaikutukset kyselylomakkeeseemme.

Ensimmäinen hypoteesi työmme kannalta on oletus, että häirintää kohdistuu sekä mies- että naistulkkeihin. Uskomme myös, että häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä. Tämä näkyy myös kyselylomakkeessamme. Olemme pyrkinneet ottamaan mukaan mahdollisimman monta eri vaihtoehtoa, miten seksuaalinen häirintä voi ilmetä, ja lisäksi käytössä on avoin tekstikenttä, johon jokainen vastaaja voi itse lisätä tavan, jolla seksuaalinen häirintä on ilmennyt, ellei vaihtoehtoistamme löydy sopivaa.

Yksi ennakko-oletuksistamme on se, että tulkkeihin ei kohdistu seksuaalista häirintää kollegan tai esimiehen toimesta tai ainakin se on hyvin harvinaista. Ennakko-oletuksemme on vaikuttanut varmasti tutkimuskysymyksiimme. Halusimme ottaa huomioon, että asiakkaiden lisäksi kollega tai esimies on voinut seksuaalisesti häiritä tulkkia, mutta kyselymme on keskittynyt selvittämään seksuaalista häirintää, jota tulkki on kohdannut joko kuulovammaisen, kuulonäkövammaisen tai kuulevan asiakkaan taholta.

Tutkimuksessamme muuttujia olivat viittomakielentulkkien sukupuoli, ikä ja työkokemusvuodet. Valitsimme sukupuolen muuttujaksi, koska ennakko-oletuksemme oli, että naistulkit kohtaavat enemmän seksuaalista häirintää kuin miestulkit. Iän valitsimme muuttujaksi siksi, että oletimme viittomakielentulkkien nuoren iän lisäävän riskiä joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Lukemamme lähdekirjallisuus vahvisti kyseistä oletusta. Oletimme, että myös tulkkien työkokemusvuodet vaikuttavat häirintäkokemusten määrään. Ajatuksemme oli, että vähäinen työkokemusvuosien määrä on suhteessa seksuaalisen häirinnän kohtaamisen määrään.

## 6.5 Käsitteiden määrittely

Hypoteesien ohella käsitteiden määrittely on tärkeä osa kvantitatiivista tutkimusta (Hirsjärvi ym. 1997, 130–131). Opinnäytetyöprosessimme alkuvaiheessa keväällä 2012 määrittelimme seksuaalisen häirinnän käsitteen Kaisa Kauppisen ja Mari Purolan *Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla* (2001) sekä Hanna Vilkan *Seksuaalinen häirintä* (2011) teosten pohjalta. Kauppisen ja Purolan kirja oli suuntaa antava seksuaalisen häirinnän määrittelyssä ja täsmällisen määritelmän seksuaaliselle häirinnälle otimme Vilkan kirjasta. Webropol-kyselyssämme käytimme Vilkan määrittelyä. Jaottelimme seksuaalisen häirinnän kolmeen eri kategoriaan: sanalliseen häirintään, ei-sanalliseen häirintään ja fyysiseen tekoon eli suoraan toimintaan (katso sivut 10 ja 49). Opinnäytetyömme kannalta oleelliset käsitteet määrittelimme tietoperustaosuudessa niiden esiintyessä ensimmäisen kerran. Tällaisia käsitteitä olivat esimerkiksi kvantita-



tiivinen tutkimus, viittomakielentulkkien asiakasryhmät, välitysalueet ja lainsäädäntöön liittyvät termit.

## 6.6 Aineiston keruu

Aineiston keruu tutkimustamme varten tapahtui sähköisesti Webropol-kyselysovelluksen avulla. Kyselyn lähettäminen viittomakielentulkeille tapahtui sähköpostitse Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n alueellisten postituslistojen kautta julkista linkkiä käyttäen ajalla 22.11.2012 ja 26.11.–30.12.2012.

### 6.6.1 Perusjoukko, otanta ja otos

Tutkimuksemme perusjoukko eli se ryhmä, johon tutkimuksen tulokset halutaan yleistää (Helakorpi 1999, 43), ovat kaikki suomalaiset viittomakielentulkit. Perusjoukkomme valinta ei ollut itsestäänselvyys. Viittomakielialalla myös toimii puhevammaisten tulkkeja ja kirjoitustulkkeja, joista osalla voi olla viittomakielentulkin koulutus. Emme kuitenkaan halunneet kohdistaa kyselyämme heihin, sillä heidän työtehtävänsä ja koulutustaustansa olisi voinut olla hyvin erilainen verrattuna viittomakielentulkkeihin. Myös otokseen kuuluvien henkilöiden ja samalla mahdollisesti myös vastauksien määrä olisi ollut liian suuri käytettävissä olevaan aikaamme nähden.

Koska suoritimme kyselyn sähköisesti, tarvitsimme käyttöömme sähköpostiosoitteet, joiden avulla pystyimme tavoittamaan mahdollisimman monta viittomakielentulkkiä. Tässä ainoana vaihtoehtonamme olivat Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n alueelliset sähköpostilistat, jotka ovat vapaasti kaikkien käytettävissä ja löytyvät osoitteesta <http://www.tulkit.net/yhteystiedot/postituslistat/>.

Se, että päätimme lähettää sähköisen kyselymme viittomakielentulkeille juuri Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n alueellisten postituslistojen kautta, rajasi perusjoukostamme otoksen eli joukon, joka valitaan tutkimusta varten (Helakorpi 1999, 43). Tutkimuksemme lähetetään sähköisesti vain viittomakielentulkeille,

jotka ovat SVT ry:n jäseniä ja heistä vain niille, jotka ovat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa ammattiyhdistykselle ja liittyneet alueelliselle postituslistalle. Koska SVT ry on ainoa viittomakielentulkkien ammattiyhdistys, suurin osa Suomessa työskentelevistä tulkeista on kyseisen yhdistyksen jäsen. Vuonna 2009 SVT ry:llä on ollut 496 jäsentä (Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. e). Näistä henkilöistä suurin osa on myös jäsen vähintään yhdellä alueellisella postituslistalla (Kenttälä 2012).

Vaikka perusjoukkomme muodostuu suomalaisista viittomakielentulkeista, käyttämämme alueelliset postituslistat aiheuttivat siihen hieman muutoksia. SVT ry:n postituslistoille voivat liittyä viittomakielen tulkkiopiskelijat jo opiskeluaikanaan. Näin ollen kyselymme välittyisi sähköpostitse myös heille. Jotta kyselymme vastausprosentti ei olisi pienentynyt pelkästään siitä syystä, että he eivät olisi voineet vastata siihen, päätimme muuttaa kyselyämme niin, että viittomakielen tulkkiopiskelijat voivat halutessaan vastata muutamiin aiheeseen yleisesti liittyviin kysymyksiin. Näin pystyimme pitämään varsinaiset seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset pelkästään ammatiltaan viittomakielentulkeille suunnattuina. Tähän ratkaisuun päädyimme siksi, että jos ne opiskelijat, jotka ovat vähintään yhden SVT ry:n alueellisen postituslistan jäsenenä, olisivat saaneet vastata koko kyselymme, olisi se pitänyt lähettää myös kaikille Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille tasa-arvon toteutumiseksi. Tällöin myös kyselymme kysymyksiä olisi pitänyt muuttaa, sillä opiskelijan ja tulkin rooli tulkkauksilanteissa on hyvinkin erilainen.

Otostamme on analysoitava tarkemmin myös siksi, että Suomen Viittomakielen Tulkit ry ei hallinnoi alueellisia postituslistojaan kovinkaan tarkasti. Postituslistoille voi liittyä Diakonia-ammattikorkeakoulussa tai Humanistisessa ammattikorkeakoulussa opiskeleva viittomakielen tulkkiopiskelija lisäksi valmistunut viittomakielentulkki tai alalla toimiva yritys. (Kantala 2012; Kenttälä 2012.) Näin ollen meillä ei ole tarkkaa tietoa siitä, kenelle kyselymme välittyy postituslistojen kautta.

Otanta on menetelmä, jolla keräämme tutkimustamme varten otoksen. (Hela-korpi 1999, 43). Tässä opinnäytetyöhön liittyvässä tutkimuksessamme käytim-

me ryväsoitanta eli emme lähteneet valitsemaan kyselyymme mukaan vain yksittäisiä viittomakielentulkkeja vaan heidän ryhmiään (Helakorpi 1999, 45). Ryhmät muodostuivat Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n alueellisten postituslistojen perusteella, esimerkiksi yhden alueen muodostivat Turun alueen viittomakielentulkit.

### 6.6.2 Webropol-kyselyn rakenne

Tutkimusaineistomme keräsimme laatimalla sähköisen kyselyn käyttämällä Webropol 2.0 -kyselysovellusta. Webropol tarjoaa opiskelijoille työkalun tiedon keruuseen ja analysointiin erilaisia tutkimuksia varten. (Webropol i.a.) Kyselysovelluksen kautta loimme peruskyselyn (LIITE 1). Kyselymme sisälsi erilaisia kysymystyyppejä, joita olivat valinta, monivalinta, avoin kysymys ja asteikko. Kysymykset jakoutuivat useammalle sivulle. Jos vastaaja oli viittomakielen tulkkiopiskelija, hänellä ei ollut mahdollisuutta vastata kaikkiin kysymyksiin, vaan hän joutui hyppäämään kyselymme lopussa oleviin avoimiin kysymyksiin. Kyselymme ensimmäiset kysymykset vaativat pakollisen vastauksen, jonka annettuaan vastaaja pääsi kyselyssämme eteenpäin. Kyselymme sisälsi myös vapaaehtoisia kysymyksiä, joihin vastaajan ei ollut pakko vastata, ja näin ollen hän pystyi siirtymään seuraavaan kysymykseen. (Webropol-manuaali i.a.)

### 6.6.3 Aineiston keruu julkisen linkin kautta

Toteutimme kyselyn käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Pyrimme välttämään julkisen linkin käyttöä aineiston keruussa, sillä silloin on vaarana se, että joku vastaaja voisi halutessaan vastata kyselyyn useamman kerran. Julkisen linkin julkaiseminen SVT ry:n Internet-sivuilla tai Facebook-sivuilla ei myöskään olisi tavoittanut niin monta henkilöä kuin käyttämämme postituslistat, koska kyseiset sivustot eivät ole yhtä aktiivisessa käytössä kuin sähköpostin käyttö. (Kenttälä 2012).

Julkisen linkin välttämiseksi pyrimme lähettämään kyselymme henkilökohtaisen ja julkisen linkin yhdistelmänä Webropol-ohjelman kautta. Tällöin jokainen kyselyyn vastaaja olisi saanut henkilökohtaisen linkin sähköpostiinsa eikä olisi ollut vaarana se, että kyselyyn vastaaminen onnistuisi useaan otteeseen. Pilottikyselyssämme, jonka lähetimme meille itsellemme sekä opinnäytetyömme ensimmäiselle ohjaajalle Terhi Rissaselle, tämä aineiston keruutapa toimi moitteettomasti. Niinpä päädyimme lähettämään virallisen kyselymme samalla tavoin myös alueellisten postituslistojen kautta 22.11.2012.

Kyselymme lähettäminen yllä mainitulla tavalla 22.11.2012 ei kuitenkaan onnistunut. Viittomakielentulkit ottivat saman tien meihin yhteyttä ja kertoivat ongelmista, joita olivat kohdanneet yrittäessään vastata lähettämäämme kyselyyn. Tällaisia ongelmia olivat esimerkiksi muiden henkilöiden vastausten lukeminen, mikä aiheutti riskin siitä, että vastaajan anonymiteetti ei säilyisi. Tästä johtuen suljimme kyselyn välittömästi ja otimme yhteyttä Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimusosastoon. Sieltä kerrottiin, että kyselyn lähettäminen käyttämällämme tavalla onnistuu vain, jos kysely lähetään yksittäisiin sähköpostiosoitteisiin. Alueellisten postituslistojen käyttö ei tulisi onnistumaan toivomallamme tavalla.

Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimusosastolta selvitettiin, että ainoa mahdollisuus suorittaa kyselymme säilyttäen vastaajien anonymiteetti on lähettää se henkilökohtaisesta sähköpostistamme. Sähköpostimme, joka sisälsi julkisen linkin kyselymme, lähetettiin SVT ry:n alueellisille postituslistoille. Tämä sisälsi riskin siitä, että vastaaja pystyi halutessaan vastaamaan useamman kerran samaan kyselyyn ja otimme tämän seikan huomioon analysoidessamme tutkimustuloksia.

## 6.7 Tutkimustulosten analysointi

Kvantitatiivisen tutkimusstrategian tai -menetelmän kautta kerätty pääasiassa numeerinen tietoa ei vielä sinällään kerro mitään. Tietoa tulee käsitellä matemaattisia tai tilastollisia menetelmiä apuna käyttäen. (Hakala 2000, 93.)

Käytimme apunamme Webropol-ohjelman analysointimenetelmiä, kuten esimerkiksi kaavioita ja taulukoita sekä Excel-taulukointia.

Tutkimustuloksia analysoidessa on otettava huomioon, että ilmiöiden taustalla on hyvin moninaisia kausaalisuhteita, ja koska perustutkimuksemme oli tarkkaan rajattu, kaikkien selittävien tekijöiden huomioiminen ei ollut mahdollista (Helakorpi 1999, 28). Emme esimerkiksi voineet selvittää vastaajan parisuhdelannetta, lapsuuden kokemuksia tai seksuaalista suuntautuneisuutta, koska opinnäytetyömme olisi tällöin muodostunut liian laaja-alaiseksi ja aiheen tarkka rajaus olisi jäänyt puuttumaan.

Eriyisen tärkeää tutkimustulosten analysoinnissa on ottaa huomioon vastaajien anonymiteetin säilyttäminen. Viittomakielen tulkkausala on Suomessa melko harvinainen. Asiakkaat ja alalla toimivat tulkit muodostavat pienen ryhmän, jonka sisällä toistensa tunteminen on yleistä. Tästä syystä yksittäinen vastaus tai tapausesimerkki voisi olla tunnistettavissa ja vastaajan anonymiteetti vaarantuisi. Näin ollen emme voineet käyttää sukupuolta muuttujana tutkimustuloksia analysoidessamme, sillä kyselymme vastasi vain kaksi miestulkkiä. Emme voineet vertailla heidän ja naistulkkiä vastauksia toisiinsa nähden, vaikka alun perin asetimme sukupuolen muuttujaksi.

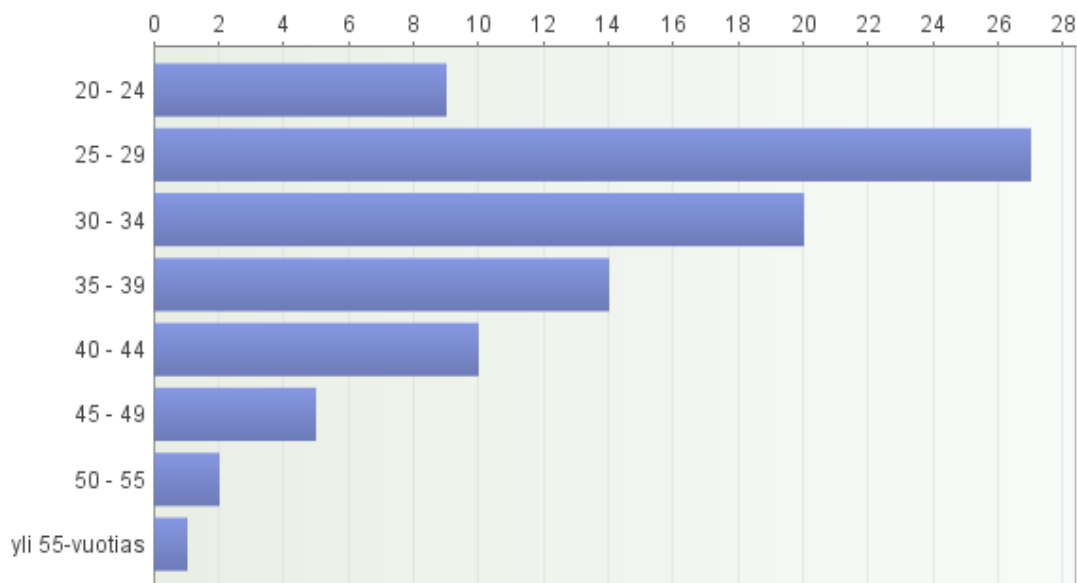
Tuloksia analysoidessamme meidän on otettava huomioon vastaajien vähäinen määrä. Tutkimustuloksemme eivät ole yleistettävissä koskemaan koko viittomakielen tulkkausalan kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä, sillä vastausprosenttimme oli vain 15,8. Kyselymme vastasi näin ollen alle viidesosa alalla toimivista tulkeista, joten vastauksista tulee esiin vain yksittäisiä esimerkkejä ja tapauksia. Nämä eivät täten kuvaa alan kokonaistilannetta.

## 7 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselymme lähetettiin 557 vastaanottajalle, joita olivat SVT ry:n alueellisiin postituslistoihin kuuluvat viittomakielentulkit ja viittomakielen tulkkiopiskelijat. Kyselymme vastasi 88 viittomakielentulkkiä. Emme saaneet yhtään vastausta viittomakielen tulkkiopiskelijoilta. Kyselymme vastausprosentiksi tuli 15,8 prosenttia. Koska kyselymme vastanneita oli alle viidennes alalla toimivista viittomakielentulkeista, kyselymme tuloksista ei voi tehdä kovin laajoja yleistyksiä.

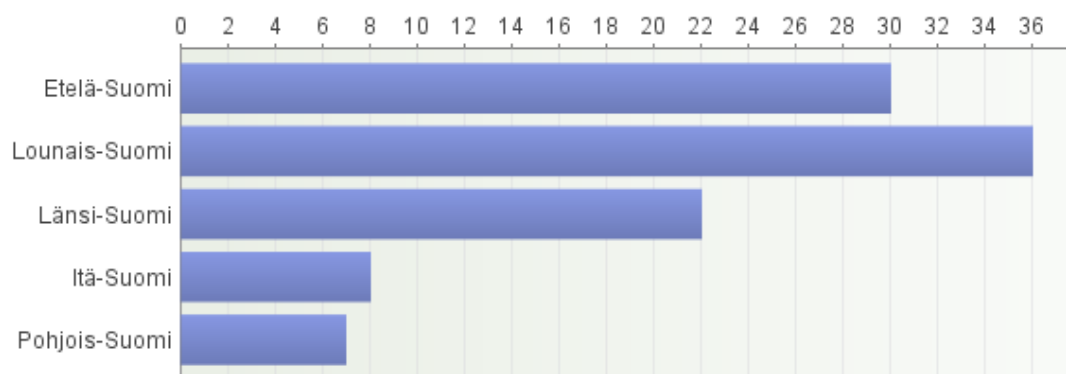
### 7.1 Vastaaajien taustatiedot

Kyselymme vastasi 86 nais- ja 2 miestulkkiä. Suurin osa vastaajista (n=88) oli alle 40-vuotiaita, ja eniten vastauksia tuli 25–29-vuotiailta (KUVIO 1). Tästä voimme päätellä, että kyselymme vastasi eniten tulkkeja, joilla ei ole vielä montakaan vuotta työkokemusta alalta. Valitsimme vertailuryhmäksi alle 30-vuotiaat viittomakielentulkit eli 20–24-vuotiaat ja 25–29-vuotiaat, koska seksuaalista häirintää käsittelevässä kirjallisuudessa korostettiin alle 25-vuotiaiden kokevan muita enemmän seksuaalista häirintää. Suoraan lukiosta ammattikorkeakouluun siirtynyt opiskelija on iältään noin 19-vuotias, joten valmistuessaan viittomakielentulkiksi hän on noin 23-vuotias nelivuotisen koulutuksen johdosta. Näin ollen emme voineet valita vertailuryhmäksi pelkästään alle 25-vuotiaita, sillä heidän määränsä viittomakielentulkkauslalla on vähäinen. Tästä syystä valitsimme vertailuryhmään myös 25–29-vuotiaat, koska he ovat ehtineet olla työelämässä jo pidempään. Yhtenä tutkimuksemme muuttujana olivat tulkkien työkokemusvuodet. Valitsimme vertailuryhmä edustaa nuoren ikänsä vuoksi myös työkokemusvuosien vähäistä määrää. Täten vertailuryhmämme edustaa molempia muuttujia. Kävimme läpi kaikki kyselymme vastaukset ja vertasimme niitä vertailuryhmämme vastauksiin. Jos vertailuryhmämme vastaukset poikkesivat noin 10 prosentilla muiden tulkkien vastauksista, koimme poikkeavuuden seikaksi, jota halusimme korostaa analyysissämme. Näissä kohdissa on tuotu esiin vertailuryhmän vastaukset.



KUVIO 1. Vastaajien ikä

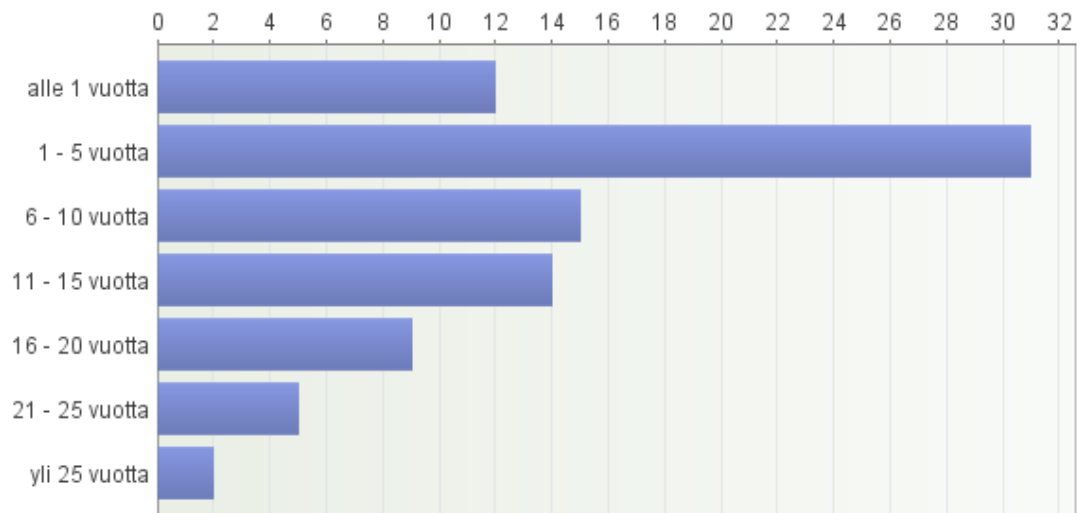
Suurin osa vastaajista (n=88) työskenteli Lounais- tai Etelä-Suomen välitysalueilla. Vähiten vastauksia saimme tulkeilta, jotka työskentelivät Itä- tai Pohjois-Suomen välitysalueilla. Tulkit voivat työskennellä samanaikaisesti useammalla eri välitysalueella, joten tästä syystä heillä oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto eli välitysalue. Näin ollen emme voi päätellä, millä alueella työskennellessään tulkit kokivat seksuaalista häirintää. Emme myöskään kysyneet, millä välitysalueella häirintäkokemus oli tapahtunut, jotta tulkkien ja asiakkaiden anonymiteetti säilyy.



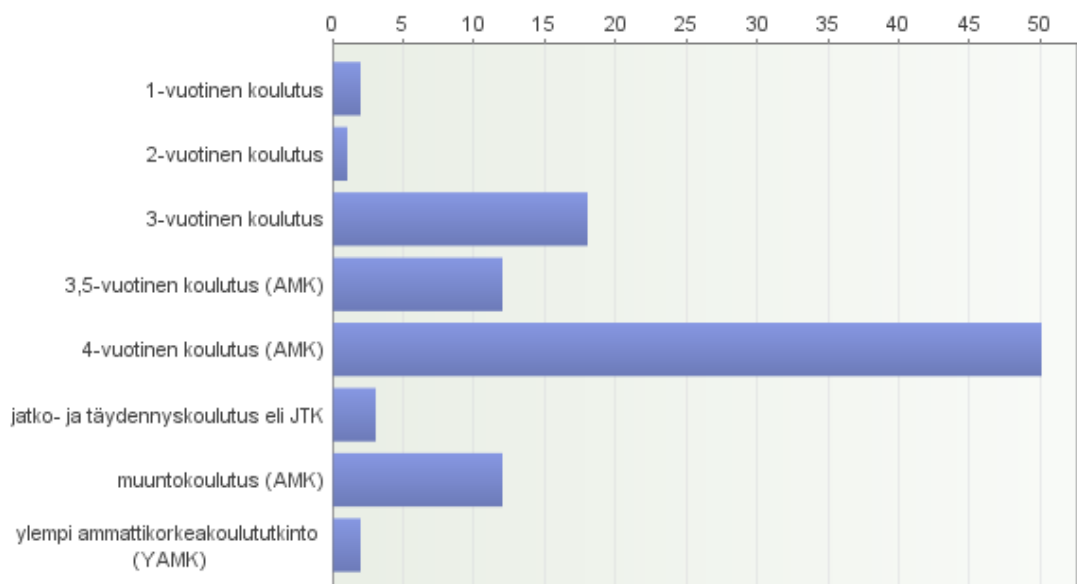
KUVIO 2. Välitysalueet

Kyselyymme vastasi eniten tulkkveja (n=88), jotka olivat työskennelleet alalla alle kuusi vuotta. Suurin osa vastaajista oli suorittanut neljävuotisen ammattikorke-

koulutasoisen tutkinnon. Tämä näkyy kuviosta 4, jossa on vastanneiden koulutusjakauma. Kysyimme myös vastaajien muusta mahdollisesta koulutuksesta. Vastaajista 14 ilmoitti suorittaneensa tulkkiopintojen lisäksi jonkin muun koulutuksen tai tutkinnon, joiden joukossa oli sekä viittomakielen tulkkausalaan että muihin aloihin kuuluvia opintoja. Emme tässä kohtaa erittele vastauksia niiden vähäisen määrän vuoksi, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy.



KUVIO 3. Työvuodet viittomakielentulkkina



KUVIO 4. Viittomakielen tulkikoulutus



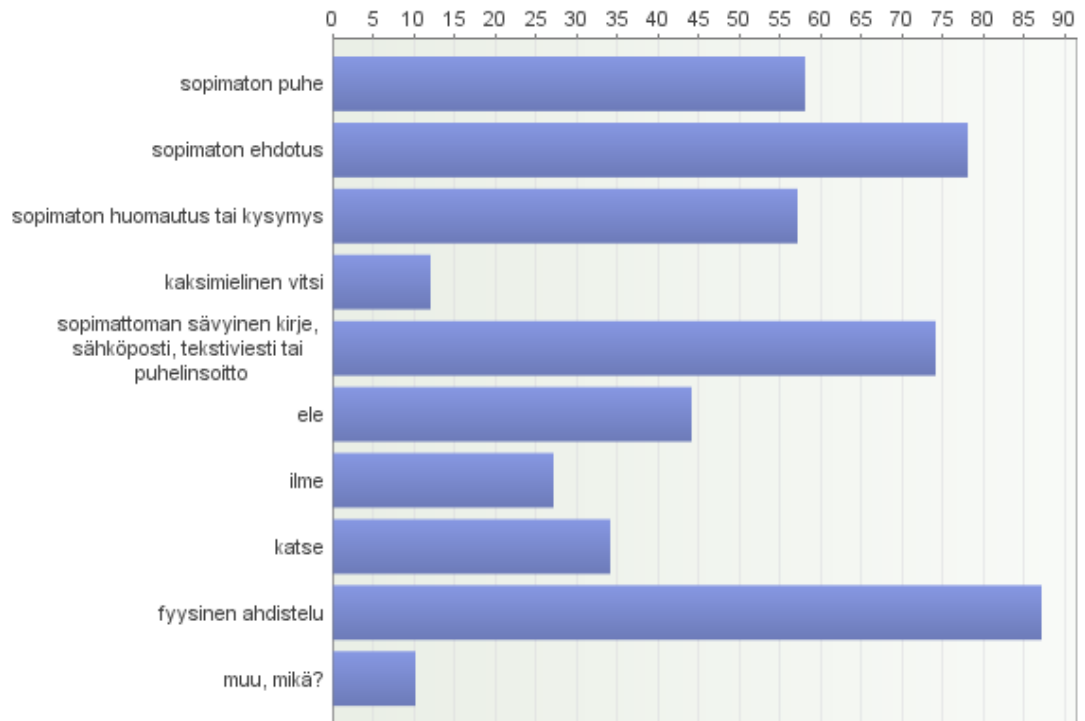
Kyselyymme vastasi (n=88) kolme toiminimellä työskentelevää tulkkia, kuusi mikroyrityksessä työskentelevää tulkkia, 39 pienessä yrityksessä työskentelevää tulkkia ja 40 keskisuuressa yrityksessä työskentelevää tulkkia. Suurin osa kyselyymme vastanneista työskenteli siis yli 10 hengen yrityksissä. Tulkeista (n=88) 31 toimi tuntityöntekijänä, 49 kuukausityöntekijänä ja kahdeksan esimiehen asemassa. Tuloksista on nähtävissä, että suurin osa vastaajista teki pääasiassa tulkkauksia ja vain harva toimi esimiestehtävissä. On siis pääteltävissä, että lähes kaikki vastaajat toimivat työyhteisöissä, joissa he tapaavat kollegojaan säännöllisesti, sillä kuukausityöntekijän tehtäviin kuuluvat tulkkausten lisäksi muun muassa toimistotehtävät.

## 7.2 Viittomakielentulkkeihin kohdistuva seksuaalinen häirintä

Kyselyymme vastanneista (n=88) 58 vastaajaa koki sopimattoman puheen seksuaaliseksi häirinnäksi. Vastaajista 78 koki sopimattoman ehdotuksen, 57 sopimattoman huomautuksen tai kysymyksen, 12 kaksimielisen vitsin, 74 sopimattoman yhteydenoton, 44 eleen, 27 ilmeen, 34 katseen, 87 fyysisen ahdistelun ja 10 myös jonkin muun seksuaaliseksi häirinnäksi. Kohdassa *jokin muu* tulkit halusivat täsmentää vastauksiaan ja tarkemmin eritellä seksuaalisen häirinnän eri muotojen tilannesidonnaisuutta.

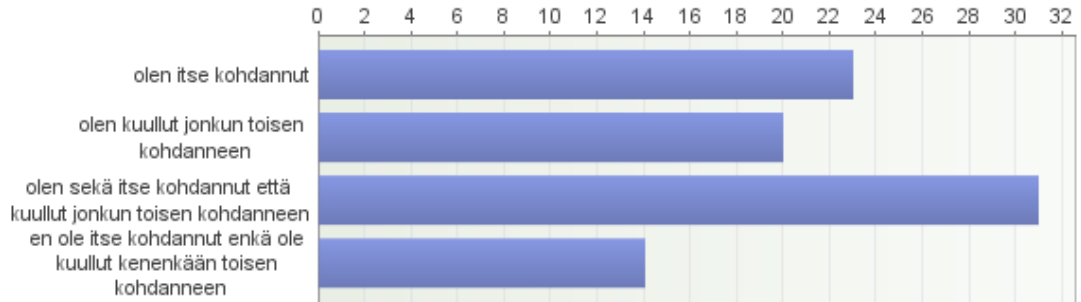
Jaottelimme seksuaalisen häirinnän kolmeen kategoriaan: fyysinen teko tai suora toiminta, sanallinen ja ei-sanallinen häirintä. Fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan kuuluu fyysinen ahdistelu. Sanalliseen häirintään kuuluvat sopimaton ehdotus, huomautus, kysymys tai yhteydenotto ja kaksimieliset vitsit. Ei-sanalliseen häirintään kuuluvat eleet, ilmeet ja katseet. Vastaajista kaikki yhtä lukuun ottamatta kokivat fyysisen teon tai suoran toiminnan seksuaalisena häirintänä. Yli puolet vastaajista (63 prosenttia) määritteli sanallisen häirinnän ja 40 prosenttia vastaajista ei-sanallisen häirinnän seksuaaliseksi häirinnäksi. Vertailuryhmämme eli alle 30-vuotiaat viittomakielentulkkit eivät kokeneet sanallisen häirinnän kohtaa *sopimaton huomautus tai kysymys* yhtä häiritseväksi kokemukseksi kuin muut vastaajat. Muilta osin vertailuryhmän vastaukset olivat yhteneviä koko vastaajaryhmään nähden. Vastauksista on pääteltävissä, että fyy-

sinen teko tai suora toiminta koetaan selkeämmin seksuaaliseksi häirinnäksi kuin esimerkiksi kaksimieliset vitsit.



KUVIO 5. Minkä koet seksuaaliseksi häirinnäksi?

Kyselyymme vastanneista tulkeista (n=88) 61 prosenttia oli itse kohdannut seksuaalista häirintää. 58 prosenttia vastanneista oli kuullut jonkun toisen kohdanneen häirintää. 14 vastaajaa ilmoitti, ettei ollut itse kohdannut eikä ollut kuullut kenenkään toisen kohdanneen seksuaalista häirintää. Vertailuryhmän vastaukset olivat samankaltaiset verrattuina yllä mainittuihin tuloksiin. Tuloksista päätellen yli puolet tulkeista on tietoisia alalla tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä.



KUVIO 6. Seksuaalisen häirinnän kohtaaminen viittomakielentulkin työssä

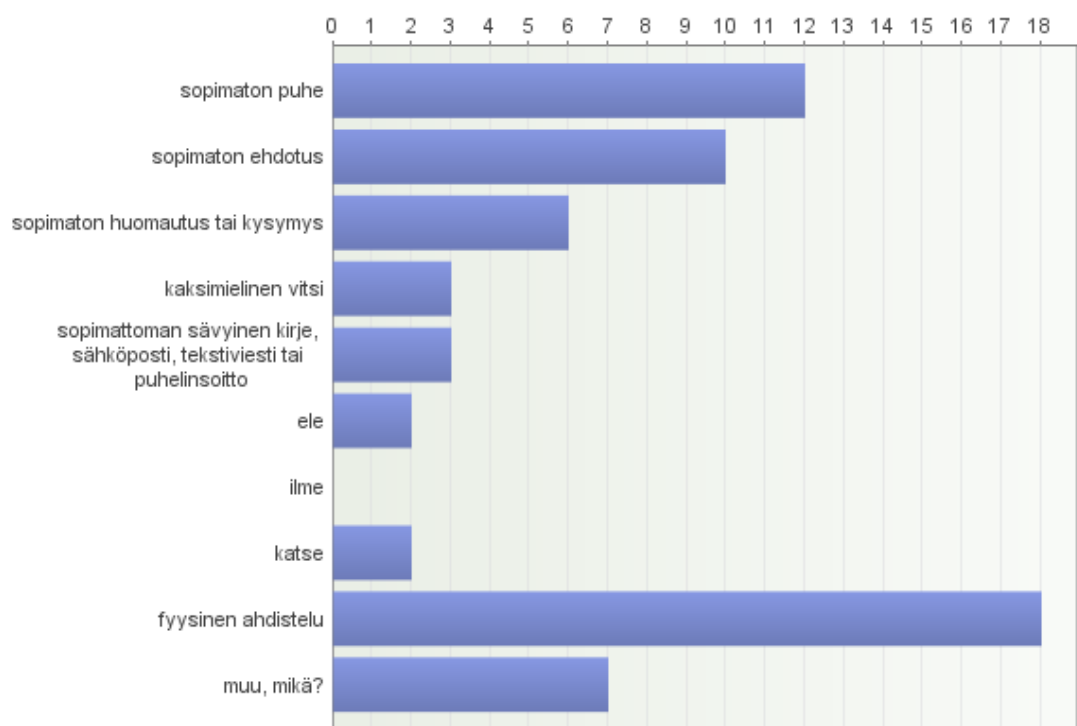
Kysyimme vastaajilta (n=88), minkälaista seksuaalista häirintää he olivat itse kohdanneet ja kuinka usein. Taulukosta 2 on nähtävissä, että kaksimielisiä vitsejä kohdattiin useammin kuin muita seksuaalisen häirinnän muotoja. Keskimääräisesti viittomakielentulkit olivat kohdanneet seksuaalisen häirinnän eri muotoja harvoin.

	ei koskaan 1	harvoin 2	kuukau- sittain 3	viikoit- tain 4	lähes päivittäin 5	Keskiarvo
sopimaton puhe	30	44	8	2	1	1,82
sopimaton ehdotus	46	37	1	1	0	1,49
sopimaton huomautus tai kysymys	37	38	7	3	0	1,72
kaksimielinen vitsi	29	31	17	4	3	2,06
sopimattoman sävyinen kirje, sähköposti, tekstiviesti tai puhelinsoitto	71	13	0	0	0	1,15
ele	47	33	4	0	0	1,49
ilme	44	33	7	0	0	1,56
katse	42	35	7	0	0	1,58
fyysinen ahdistelu	61	23	0	1	0	1,31

TAULUKKO 2. Kokemukset seksuaalista häirinnästä ja niiden esiintyvyys

### 7.3 Viittomakielentulkkien määrittelemä yksittäinen kokemus seksuaalisesta häirinnästä

Pyysimme kyselyssämme tulkkeja kertomaan vakavimmasta häirintäkokemuksesta. Kysymykseen vastasi 63 viittomakielentulkkia. Alla olevasta kuviosta 7 on nähtävissä, että suurin osa tulkkien esille tuomista vakavimmista häirintäkokemuksista oli fyysistä ahdistelua (n=18). Vertailuryhmän esille tuomista vakavimmista häirintäkokemuksista suurin osa oli kuitenkin sopimatonta puhetta.



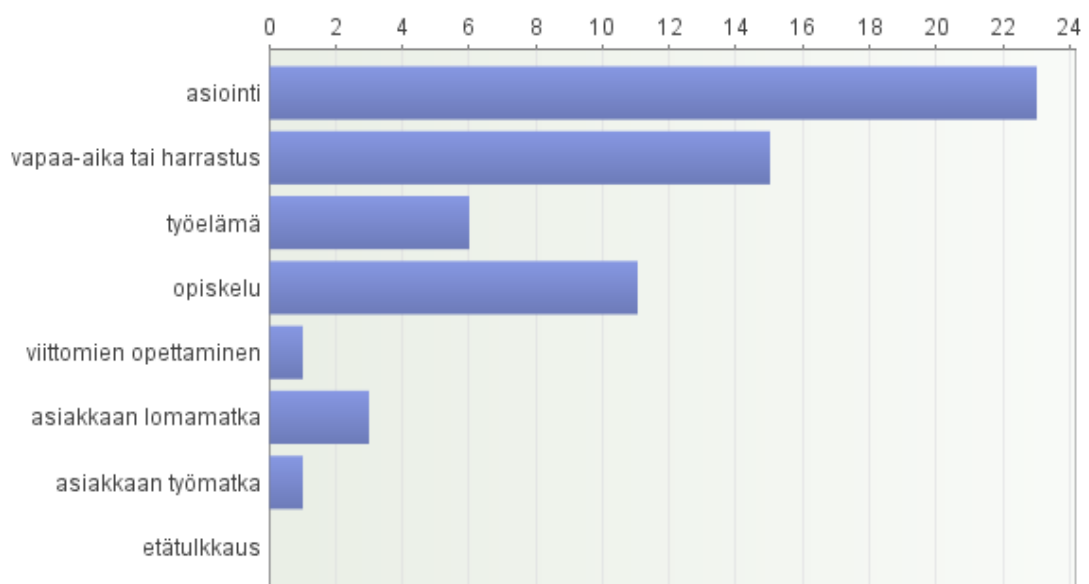
KUVIO 7. Vakavin vastaajan kokema seksuaalisen häirinnän muoto

Asiakkaan taholta kohdistuvaa seksuaalista häirintää koki 56 tulkkia. Vain kolme vastaajista (n=59) oli kokenut häirintää kollegan tai esimiehen taholta. Tulkeista (n=60) enemmistö eli 95 prosenttia oli kokenut häirintää vastakkaisen sukupuolen edustajalta. Vastaajista (n=57) vain 13 tapasi tilanteessa kyseisen asiakkaan ensimmäistä kertaa, joten on pääteltävissä, että suurimmalle osalle vastaajista häiritsijä oli entuudestaan tuttu.

Kuviosta 8 on havaittavissa, että häirintätilanteet (n=60) liittyivät useimmiten asiointiin. Etätulkkauksessa ei esiintynyt seksuaalista häirintää. Tämä voi mie-

lestämme johtua siitä, että etätulkkauksen käyttö on vielä vähäistä ja etätulkkauksessa on vaikeaa havaita mahdollista häirintää, sillä tulkki ja asiakas ovat fyysisesti eri paikoissa. Myös etätulkkauslaitteiden kautta tapahtuvassa tulkkauksessa ei välttämättä huomaa seksuaaliseen häirintään viittaavia merkkejä, jotka olisivat havaittavissa lähitulkkauksessa. Vastauksista (n=60) kävi ilmi, että seksuaalista häirintää tapahtui yleisimmin julkisilla paikoilla (85 prosenttia) ja kaupunkikeskustassa (63 prosenttia). Vastausten mukaan seksuaalista häirintää esiintyi taajamassa 28 prosenttia ja maaseudulla 8 prosenttia eli viisi vastaajaa. Tulosten mukaan näyttäisi siltä, että seksuaalista häirintää tapahtuu paikoissa, joissa on paljon ihmisiä, eikä niinkään harvaan asutuilla seuduilla eikä asiakkaiden kodeissa.

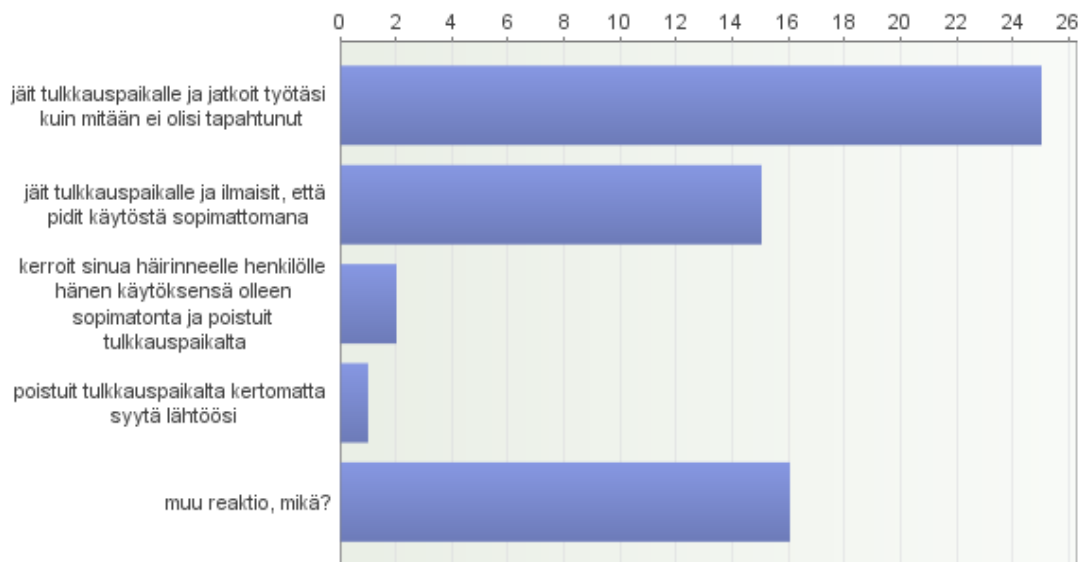
Vastaajista (n=59) 41 tulkkiä eli 69 prosenttia koki seksuaalista häirintää päiväsaikaan kello 12–18 välillä. Vastausten mukaan seksuaalista häirintää ei tapahtunut lainkaan yöaikaan kello 24–06. Vastaajista 19 prosenttia eli 11 vastaajaa kohtasi seksuaalista häirintää illalla kello 18–24 ja 12 prosenttia eli seitsemän vastaajaa kohtasi sitä aamulla kello 6–12. Vertailuryhmä oli muihin verrattuna kohdannut enemmän häirintää aamuaikaan ja vähemmän häirintää päiväsaikaan. Seksuaalista häirintää tapahtuu tulosten mukaan yleisimmin julkisilla paikoilla virka-aikaan.



KUVIO 8. Tulkkaustilanne, jossa tapahtui seksuaalista häirintää

Vastaajista (n=60) 29 koki häirintää tulkkaustilanteen aikana. Vain kuusi vastaajaa koki häirintää tauolla ja kahdeksan vastaajaa ennen tulkkaustilannetta. Tulkkaustilanteen jälkeen seksuaalista häirintää koki 17 vastaajaa. Vertailuryhmä kohtasi seksuaalista häirintää tulkkaustilanteen aikana huomattavasti enemmän kuin muut vastaajat, kun taas ennen tulkkaustilannetta vertailuryhmä kohtasi vähemmän seksuaalista häirintää verrattuna muihin vastaajiin.

Kysyimme tulkeilta, miten he reagoivat tilanteeseen, jossa tapahtui seksuaalista häirintää. Vastaajista 42 prosenttia (n=59) eli 25 viittomakielentulkkia jäi tulkkauspaikalle eikä reagoinut tapahtuneeseen millään tavalla. Vertailuryhmästä yli puolet (57 prosenttia) reagoi yllä mainitulla tavalla. Vastaajista 17 viittomakielentulkkia eli 29 prosenttia ilmaisi häiritsijälle käytöksen olleen sopimatonta. Yksi tulkki poistui tulkkauspaikalta kertomatta syytä lähtöönsä. Muunlaisia reaktioita olivat esimerkiksi asiakassuhteen katkaiseminen, kollegoille kertominen, asiakkaan läpsäisy, tulkkausvälitykselle kertominen ja esimiehelle kertominen. Osa vastaajista halusi kuitenkin vain kohdassa *muu reaktio, mikä?* täsmentää vastauksiaan.



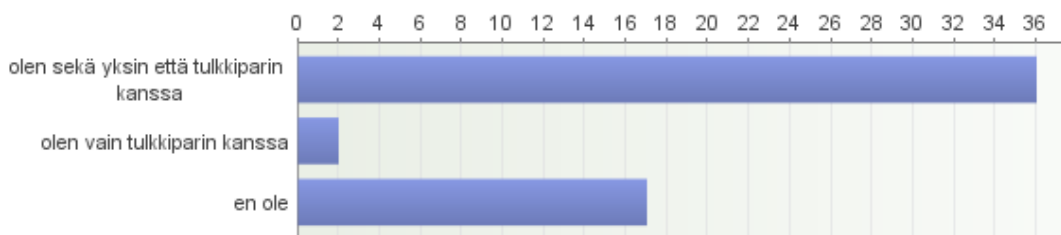
KUVIO 9. Reagointi tilanteeseen seksuaalista häirintää kohdattaessa

Kysyimme, kertoivatko häirintää kokeneet tulkit asiasta jollekin ja jos kertoivat, kenelle he sen tekivät. Vastaajista (n=60) 50 viittomakielentulkkia kertoi tapahtuneesta eteenpäin. Heistä 88 prosenttia eli 44 vastaajaa kertoi asiasta kollegal-

le, 14 vastaajaa esimiehelle ja kahdeksan vastaajaa lähiomaiselle. Vastaajista 13 kertoi tapahtuneesta jollekin muulle henkilölle, kuten esimerkiksi asiakkaan opettajille, lakimiehelle, tulkkausvälitykseen, ystävälle, toiselle asiakkaalle, kuntoutussihteerille tai sosiaalityöntekijälle. Vastaajista kymmenen tulkkia ei kertonut tapahtuneesta kenellekään. Vertailuryhmä vei asian esimiehensä tietoon muita vastaajia aktiivisemmin, mutta ulkopuoliselle henkilölle asiasta kertominen oli vähäisempää muihin vastaajiin verrattuna.

Kysyimme, miten muut henkilöt reagoivat tapahtuneeseen. Vastauksista kävi ilmi, että 40 prosenttia tulkeista (n=52) keskusteli asiasta kollegan tai esimiehen kanssa ja asian käsittely jäi siihen. Tällainen menettely on lainsäädännön vastaista, jos työnantaja ei ole asiasta tiedon saatuaan ryhtynyt toimiin epäkohdan poistamiseksi (katso luku 4.3 Työturvallisuuslaki, sivu 23). Vastaajista viisi tulkkia kertoi häiritsijän saaneen nuhtelua joltakin taholta. Vastaajista neljä tulkkia kertoi tapahtuneesta esimiehelle, joka vei tiedon eteenpäin eli toimi lainsäädännön tarkoittamalla tavalla. Muita vastaajien mainitsemia reaktioita olivat työohjauksessa keskustelu, asian käsittelemättä jättäminen, asian käsittely ilman jatkotoimenpiteitä ja asiasta varoittaminen. Lisäksi yhtä vastaajaa neuvottiin viemään asia yksin eteenpäin ja yhtä tulkkia kehoitettiin kertomaan tilanteesta ammattihenkilölle. Vastaajista kuusi tulkkia jäi asian kanssa yksin, sillä heidän kertomaansa ei reagoitu millään tavalla ja se ohitettiin. Tällainen menettely on selkeästi lainsäädännön vastaista (katso luku 4.3 Työturvallisuuslaki, sivu 23). Suurin osa näistä vastaajista kuului vertailuryhmään eli alle 30-vuotiaisiin.

Kuviosta 10 käy ilmi, että suurin osa vastaajista (n=55) jatkoi tulkkina toimimista häirinneelle asiakkaalle. Vastaajista 17 tulkkia katkaisi asiakassuhteen tapahtuneen jälkeen. Näin ollen tulkkien käytös asiakasta kohtaan muuttui, mikä on selitettävissä taulukon 1 *Seksuaalisen häirinnän kustannukset* (katso luku 3.5 Seksuaalisen häirinnän vaikutukset, sivu 17) perusteella. Taulukon mukaan seksuaalisen häirinnän uhrin muuttavat käyttäytymistään, eristäytyvät ja heidän ihmissuhteensa heikkenevät. Jos häiritsijä oli esimies tai kollega, vastaajista (n=5) kaksi tulkkia työskenteli häiritsijän kanssa tapahtuneen jälkeen.



KUVIO 10. Työskentely tapahtuneen jälkeen henkilön kanssa, joka oli häirinnyt seksuaalisesti

## 7.4 Avoimet kysymykset

Kyselymme sisälsi neljä avointa kysymystä, joihin kyselymme vastaanottajat saivat halutessaan vastata. Olemme muokanneet vastauksia siten, että vastaajien anonymiteetti säilyy. Tästä syystä osa vastauksista on kirjoitettu omin sanoin ja vain osa on suoria lainauksia. Olemme jaotelleet tapausesimerkit Webropol-kyselyssämme esiintyneiden avointen kysymysten mukaan eri alaotsikoiden alle.

### 7.4.1 Vastaajien kokemukset seksuaalisesta häirinnästä

Pyysimme vastaajia kertomaan omin sanoin heihin kohdistuneesta seksuaalisesta häirinnästä ja saimme 35 vastausta. Vastaajista 21 kertoi sanallisesta häirinnästä, kolme vastaajaa kertoi ei-sanallisesta häirinnästä ja vastaajista 16 kertoi fyysisestä teosta tai suorasta toiminnasta. Vastaajat kertoivat yhteensä 30 tapausesimerkkiä sanallisesta häirinnästä, kolme tapausesimerkkiä ei-sanallisesta häirinnästä sekä 18 tapausesimerkkiä fyysisestä teosta tai suorasta toiminnasta. Esitämme alla esimerkkejä saamistamme vastauksista.

Tapausesimerkissä A liittyen sanalliseen häirintään vastaaja kertoi, että kokee kaksimieliset vitsit mauttomina, etenkin työtilanteissa. Jos asiakkaan kielenkäyttö on ollut epäasiallista, vastaaja on lopettanut tilanteessa tulkkauksen ja ker-tonut, ettei pysty tulkkamaan asiaa, koska se on ollut seksuaalisesti virittäytynyttä ja vastaajaan kohdistuvaa.



Tapausesimerkissä B liittyen fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan vastaaja koki tullessa hyväksikäytetyksi, sillä asiakkaan halaukset olivat olleet liian intiimejä. Vastaajasta tuntui, että asiakas ”varasti” jotain vain vastaajalle kuuluvaa.

Tapausesimerkissä C liittyen fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan vastaaja oli asiakkaan pyynnöstä tehnyt rintakehän alueella tapahtuvan viittoman kosketuksen kehoon. Vastaajalle oli selvinnyt asiakkaan ilmeen perusteella, että asiakkaan tavoitteena oli vastaajan kanssa tapahtuva kehokontakti eikä viittoman tarkistaminen.

Tapausesimerkissä D liittyen fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan ja sanalliseen häirintään vastaaja kertoi asiakkaan esimerkiksi kosketelleen ja ehdottaneen rakastelua hänen kanssaan.

Tapausesimerkissä E liittyen fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan vastaaja kertoi asiakkaan vetäneen housut alas ja pyytäneen vastaajaa koskemaan penistänsä. Lisäksi asiakas oli hinkannut itseään vastaajaa vasten.

Tapausesimerkissä F liittyen fyysiseen tekoon tai suoraan toimintaan ja sanalliseen häirintään sekä liittyen kannanottoon viittomakielen tulkkikoulutukseen vastaaja oli kokenut tuuppimista, tönimistä ja sanallista häirintää. Tällaisissa tilanteissa hän koki, että hänen koskemattomuuttaan oli rikottu. Vastaajan mukaan tulkkikoulutus ei anna valmiuksia toimia tämänkaltaisissa tilanteissa.

#### 7.4.2 Vastaajien kokemukset epämiellyttävästä käytöksestä

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä pyysimme viittomakielentulkkeja kertomaan omin sanoin tulkkaustilanteista, joissa on ollut epämiellyttävää käytöstä, kuten esimerkiksi uhkailua, vääristynyttä vallankäyttöä tulkkia kohtaan, väkivaltaa, ammattiaseman tai -roolin väärinkäyttöä. Saimme yhteensä 62 vastausta. Eniten mainintoja sai tulkkiin kohdistunut vääristynyt vallankäyttö sekä tilanteet,

joissa tulkkia ei ole oikeasti tarvittu (22 mainintaa). Vastaajista 13 ei ollut kokenut epämiellyttävää käytöstä.

Epämiellyttävä vitsailu, kommentointi, tuijottelu ja tulkin ulkonäköön liittyvät huomautukset saivat yhdeksän mainintaa. Viittomakielentulkeista seitsemän oli ollut tulkkaustilanteessa, jossa asiakas tai joku muu henkilö oli käyttäytynyt aggressiivisesti. Suoranaista väkivaltaa tai väkivallan uhkaa oli kohdannut kuusi vastaajaa. Viittomakielentulkeista kuusi oli kohdannut koskettelua sekä intiimiin alueen rajan ylittämistä. Tulkin vähättelyä oli kohdannut kuusi vastaajaa. Muunlaisia mainintoja olivat henkinen väkivalta (kolme mainintaa), esimiehen toimintaan liittyvät seikat (kolme mainintaa), juoruilu (kaksi mainintaa), asiakas ymmärtänyt fyysisen kosketuksen väärin (yksi maininta), tulkin seuraaminen kotiin (yksi maininta) ja tekstiviestit asiakkaalta (yksi maininta). Alla mainitsemme esimerkkejä tulkkien kokemuksista suorina lainauksina.

Tapausesimerkit G, H ja I vääristyneestä vallankäytöstä:

Vääristynyt vallankäyttö on hyvä termi, sitä olen kokenut kymmenen vuoden aikana kerran tai pari. Ne ovat olleet tilanteita, joissa - - - henkilö on, tulkkaustilanteessa tai tulkkaustilanteen jälkeen, kohdistanut kohtuuttomia syytöksiä tulkkiin, jolla ei ole ollut minkäänlaista mahdollisuutta vaikuttaa tilanteen etenemiseen. - - -

Asiakkaat käyttävät jatkuvasti valtaansa meihin tulkkeihin. Itse olen kokenut epämiellyttäviä vitsailuja, tunkeilua, pompottamista ym. Asiakkaille on joskus hieman hämärän peitossa mitä kuuluu tulkin työhön. Esim. mikäli et jutustele mukavia, kerro omasta elämästäsi tai esimerkiksi syö mitä on tarjottu, saatat olla huono tulkki.

- - - Toisinaan asiakkaat kuvittelevat tietävänsä paljon paremmin, montako tulkkia tilanteessa tarvitaan. Joskus on yritetty lähettää toinen tulkki pois paikalta, vaikka tulkkien (ja välityksen, joka on välittänyt tilaukseen kaksi tulkkia) mielestä tilanteessa on ehdottomasti hyvä olla kaksi tulkkia. Mielestäni tulkkauksen ammattilainen osaa pääsääntöisesti arvioida tulkkitarpeen paremmin kuin asiakas, eikä tulkkia saa pakottaa tulkkaamaan yksin kahden tulkin tilanteessa.

Tapausesimerkit J ja K tulkin vähättelystä:

tulkin suojarustuksesta ei huolehdita vaan siitä pitää itse pitää kiinni ja pyytää joka kerta erikseen. Täytyy olla silmät ja korvat tarkkana, mitä suojarusteita muut käyttävät. Joskus kun pyytää suojarusteita, sanotaan, että et sä tarvitse kun vaan tulkkaat. - - -

- - - tulkkia vähätellään ja tilaustietoihin ei meinaa saada tarkennuksia. Tuntuu että tulkki on välttämätön paha.

Tapausesimerkki L tulkin koskettelusta:

Kuulevat asiakkaat, jotka eivät ole tottuneita tulkinkäyttäjiä, kokevat oikeudekseen esimerkiksi koskea tulkkiin (olkapää, polvet) samaan aikaan kun tulkkaan suomen kieleltä suomalaiselle viittomakielelle. - - - Olen sanonut jäməkässtikin että tulkkiin ei sovi koskea, sillä se häiritsee työtäni. Tästä on usein selvitty pienellä briiffauksella, ja asiakas on saanut kunnan naurut. Ärsyttää, että tulkki koetaan jotenkin ok:ksi, että saa koskea. Eihän esim. sairaanhoitajiakaan mennä noin vain koskemaan. Toivottavasti tulevaisuudessa olisi tulkin kanssa toimimishjeet joka hemmetin paikassa...

Tapausesimerkki M henkisestä väkivallasta:

- - - Tulkki saattaa silloin tällöin joutua tahtomattaan likasangoksi, jolle/johon puretaan pahaa oloa, kiukkua, ym. Tavallaan se kuuluu ihmisten kohtaamiseen, jota tämäkin työ on, tavallaan se voidaan nähdä henkisenä väkivaltana.

Tapausesimerkki N esimiehen toimintaan liittyvästä maininnasta:

-esimiehen vallankäyttö (ns käyttääminen ja asioihin tarpeeton puuttuminen)

Tapausesimerkki O tilanteesta, jossa asiakas ymmärtänyt fyysisen kosketuksen väärin:

- - - asiakkaiden kanssa tosin tulee olla tarkkana omien fyysisten rajojen asettamisen suhteen. Osa asiakkaista tykkää halata ennen tulkkaustilannetta tai sen jälkeen. Tilanteessa kuitenkin pitää aina olla vähän varuillaan, koska osa asiakkaista saattaa ymmärtää fyysisen kosketuksen hieman väärin ja esim. tyydyttää omaa läheisyydenkaipuaan halailamalla "nuoria ja nättejä" tulkkeja.

Tapausesimerkki P tuijottelusta, kommentoinnista ja keskipisteenä olemisesta:

Tulkkina toimiminen työpaikalla, jossa ei muita naisia ole työskennellyt on monesti ollut kiusallista. Työpaikkapalaverin aikana saan osakseni erityisen paljon tuijottelua. Olen aina asiallisesti pukeutunut. Mikäli kyseessä on juhlat, joissa on alkoholia tarjolla tilanne saattaa pahentua siihen, että tulkki on monessa kohtaa keskipisteenä, eikä työrauhaa aina ole. - - - asiakkaat kommentoivat vasemman nimettömän sormuksettomuutta tai sitä miten mukavaa on, että kuuro sai naisen tulkiksi tällä kertaa.

Tapausesimerkki Q asiakkaan aggressiivisuudesta, vääränlaisesta vallankäytöstä sekä tulkin vähättelystä:

1.) uhkaavia tilanteita on ollut useita aggressiivisen/humalaisen asiakkaan kanssa, 2.) - - - asiakas on mollannut sekä yrittänyt määrätä tulkin työoloihin liittyvistä asioista (esim. millä tuolilla tulkki saa istua) 3.) asiakkaan - - - työkaveri on julkisesti epäillyt pätevyttäni sekä tulkkaustaitoani

Tapausesimerkki R väkivallan uhasta ja tulkin vähättelystä:

Joskus on tullut tilanteita, joissa aistii esim. - - - asiakkaan mielentilan olevan häilyvä ja silloin käyttäytyy itsekkin hyvin varovasti, jos tämän kaltainen ihminen tulee omalle reviirille ja lähelle. On varautunut olo. Toisenlainen epämiellyttävä tilanne taas liittyy sellaiseen, ettei tulkkaustilannetta hoideta yhteisesti, vaan tulkki nähdään jonkinlaisena pakonomaisena lisänä ja josta ärsyyntyyään (riippumatta siitä, kuinka mukava tulkki olisi ihmisenä).

#### 7.4.3 Vastaajien kokemat riskitekijät

Kolmannen avoimen kysymyksen kohdalla kysyimme tulkeilta, mitkä tekijät lisäävät riskiä siihen, että tulkki kohtaa työssään epämiellyttävää käytöstä. Saimme vastauksia 68 viittomakielentulkilta. Riskitekijöistä suurimmaksi koettiin tulkin oma käytös (22 mainintaa). Seuraavaksi eniten mainintoja sai tulkkauksen asiakkaan kotona ja ei-julkisella paikalla (15 mainintaa). Alkoholi riskitekijänä mainittiin 14 kertaa. Tulkkauksipaikat ja -tilanteet, tulkin sukupuoli ja vaatetus saivat kaikki yhdeksän mainintaa. Arvostuksen ja tiedon puute tulkkeja tai tulk-

kausalia kohtaan mainittiin seitsemän kertaa. Kuusi viittomakielentulkkiä koki tietyn asiakkaan olevan riskitekijä. Asiakkaan terveysongelmat ja sosiaalisten taitojen puute saivat molemmat viisi mainintaa.

Muita riskitekijöitä olivat tulkkauksilanteen kellonaika (neljä mainintaa), tulkin ulkonäkö (kolme mainintaa), tulkin alistaminen ja asiakkaan vääränlainen valankäyttö (kaksi mainintaa), tulkin ikä (kaksi mainintaa) sekä tulkkiparin puuttuminen (kaksi mainintaa). Lisäksi yhden maininnan saivat tulkin viittomakielinen perhetausta (yksi maininta), tulkin ja toisen osapuolen välinen henkilökohtainen tilanne (yksi maininta), asiakkaan huumeidenkäyttö (yksi maininta), työskentely usein samalle asiakkaalle (yksi maininta), asiakkaan puutteellinen koulutus- ja kielitaito (yksi maininta), tulkin vähäinen työkokemus (yksi maininta) sekä asiakkaan työmatka ulkomaille (yksi maininta). Esittelemme alla esimerkkejä tulkkien kokemuksista suorina lainauksina.

Tapausesimerkit S, T ja U tulkin käytöksestä:

Tulkki on palveluammattissa ja emme voi tehdä töitä naama irvessä. Joskus joku kokee toisen (tulkin) ystävällisyyden mahdollisuudeksi ehdottaa jotain.

kaksimieliset vitsit tulkkien ja asiakkaiden kesken ovat hauskaa huumoria ja auttavat jaksamaan pitkissä tulkkauksissa ja on mukavaa tehdä työtä "pilke silmäkulmassa", mutta pitäisi muistaa, että toiset ovat herkempiä ja huumorintajut eivät aina kohtaa. - - -

Myös tulkki voi omalla käytöksellään pitää huolta siitä, että käyttäytyy asiallisesti ja pukeutua asianmukaisesti. - - - Riskitekijä on myös fakta, että tulkit "tottelevat kyselemättä" asiakkaita. Toivottavasti opimme pitämään itsestämme paremmin huolta, ja huolehtia turvallisuudestamme.

Tapausesimerkit V ja W alkoholin käytöstä:

Kosteat illanvietot ovat toisaalta mukavia, rentoja tilaisuuksia, mutta toisaalta niissä helposti hämärtyy se fakta, että osa läsnäolijoista on työnsä puolesta paikalla.

Humalaiset asiakkaat, niin kuurot kuin kuulevatkin, voivat olla arvaamattomia ja heidän seurassaan saattaa itselle tulla tukala olo. Näin ollen koen, että alkoholi on yksi riskiä lisäävä tekijä.

Tapausesimerkki X tulkkauksesta asiakkaan kotona:

Aina on riski jos joutuu yksin tulkiksi asiakkaan kotiin, jo tilanne siinä epämielellinen ja asiakkaan käytös voi lisätä sitä.

Tapausesimerkki Y tulkin sukupuolesta:

Valitettavasti me tulkit olemme naisvaltainen ala ja teemme töitä paljon miesvaltaisilla aloilla. Tietämystämme epäillään vaikka olisi kuinka hyvin tehnyt kotiläksyt ja valmistautunut keikkaan.

Tapausesimerkki Z arvostuksen puutteesta:

Asiakkaat eivät ehkä arvosta tulkkia riittävästi eikä kaikki tulkit arvosta itseään. Toisilla asiakkailla myös on huonot sosiaaliset taidot.

Tapausesimerkki Å tulkin alistamisesta:

Joillakin asiakkailla on taipumus alistaa tulkkia, mikäli se on mahdollista. Olen huomannut, että asiakkaat tekevät sitä, mikäli haluavat pönkittää oman arvonsuntonaan tai heillä vain sattuu olemaan huono päivä. Tulkille puretaan usein epämielittävät tilanteet tai päätökset, sillä tulkki sattuu olemaan lähellä ja kieli on yhteinen.

Tapausesimerkki Ä usein samalle asiakkaalle tulkkauksesta:

Jos tulkki tekee samalle asiakkaalle paljon töitä suhde saattaa hämärtä asiakkaalle. Ei ehkä ymmärretä, että tulkille ei siltikään voi laukoa kaikkea mitä mieleen tulee tai että tulkilta ei voi kysellä asioita kuten kaverilta. - - -

Tapausesimerkki Ö tulkkauksesta asiakkaan kotona tai ei-julkisella paikalla:

Tulkkauksitilanteet, jotka tapahtuvat esim. asiakkaan kotona, harvaan asutulla maaseudulla tai muulla ei-julkisella paikalla voivat lisätä seksuaalisen häirinnän ym. epämielittävän käytöksen riskiä jos paikalla on vain yksi tulkki. Silloin tulkki ja asiakas ovat kahden eikä lähellä ole muita ihmisiä.

Tapausesimerkki A1 tulkkauksesta asiakkaan kotona ja arvostuksen puutteesta:

Asiakkaan kotiin mennään yksin. Tulkin eettisten sääntöjen perusteella tulkki ei voi puuttua tilanteeseen, ja jos asiakas tilanteessa syyttää jotain tulkkia tulkkauksivirheestä, ei siihen juuri tule puututtua. Tulkin roolin ajattelu "vain" tulkkina, kyllä siinä ollaan ihan ihmisenä siinä tilanteessa. Ystävällisyys ja asiakaspalvelu voidaan lukea väärin. Muut eivät ymmärrä mitä viittoen keskustellaan, esim tulkkauksitilanteen jälkeen aulassa on helpoo tehdä ehdotus.

Tapausesimerkki B1 alkoholin käytöstä, tulkin vaatetuksesta ja ulkonäöstä:

Seksuaalinen häirintä ei koskaan ole oikeutettua, mutta varmasti on tekijöitä, jotka lisäävät riskiä siihen. Esimerkiksi tilanteet, joissa asiakkaat ovat humalassa (pikkujoulut ym.) lisäävät riskiä. Pukeutumisella tai ulkonäölläkin saattaa olla altistavia tekijöitä muiden joukossa.

Tapausesimerkki C1 arvostuksen ja tiedon puutteesta tulkkia tai tulkkausalaa kohtaan:

Hyvin usein kuulevien tietämättömyys juontaa siihen, että tulkin olemassaoloa ei ymmärretä ja silloin tulkin paikallaolo koetaan ärsyttäväksi ja ylimääräiseksi. Toisinaan taas tulkki voidaan ajatella olevan melkeinpä avustajan roolissa sekä kuurolle että kuulevalle. Esim. opettaja voi ajatella tulkin olevan jonkinlainen jatke omalle työlleen, vaikka meidän pitäisi olla ammattikuntana tasa-arvoisessa asemassa. Vääränlainen asenne korostuu sillä tavoin, että tulkkia ehkä neuvotaan, opastetaan ja ohjataan omassa työssään ja tarpeettomasti. Eihän tulkitkaan opasta opettajaa opettamaan? Ammattikuntamme kaipaa vieläkin tietynlaista arvostuksen nostoa. Mutta se taitaa tulla ajallaan ja tiedon lisääntymisen myötä. Viittomakielen tulkkauks nähdään vieläkin joidenkin ihmisten silmin avustavana työnä eikä kielen kääntämisenä niin kuin esimerkiksi puhutut kielet.

Tapausesimerkki D1 tulkiparin puuttumisesta, tulkkauksipaikasta ja -tilanteesta, tulkkauksitilanteen kellonajasta, asiakkaan terveydestä:

Liikumme edelleen usein yksin ja käymme hyvin monenlaisissa paikoissa ja tilanteissa. Koskaan ei voi olla etukäteen varma siitä, että mitä tilanteessa tulee tapahtumaan ja keitä siellä on paikalla. Kuljemme myös hyvin erilaisiin aikoihin, joten ympäristömme on erilainen eri vuorokauden aikoina. Jos asiakkaalla on esim mielenterveysongelmia, niin me emme välttämättä tiedä siitä, emmekä osaa

varautua siihen, mihin kaikkeen se saattaa vaikuttaa. Jos asiakkaalla on elämässään vaikea ja ongelmallinen vaihe, niin siitä aiheutunut turhautuminen saattaa purkautua tulkkiin mm epämiellyttävänä tai aggressiivisena käytöksenä.

#### 7.4.4 Vastaajien ehdotukset työturvallisuuden parantamiseksi

Viimeisenä avoimena kysymyksenä tiedustelimme, miten tulkkien työturvallisuutta voitaisiin jatkossa parantaa, esimerkiksi itsepuolustustaitojen kautta. Saimme yhteensä 69 vastausta. Paritulkkaus koettiin tekijänä, joka parantaisi työturvallisuutta tulkkausalalla (24 mainintaa). Ammattimaisuus sai seuraavaksi eniten mainintoja (20 mainintaa). Asenne, itsepuolustustaidot sekä tulkkikoulutus ja muu koulutus saivat yhtä paljon mainintoja (11 mainintaa).

Viittomakielentulkkien mielestä työturvallisuutta parantaisi asiakkaan kotona tapahtuvien tulkkauksen välttäminen (seitsemän mainintaa). Myös poistumis suunnitelma tulkkauksipaikalta (viisi mainintaa) sekä mahdollisuus turvasoittoon (viisi mainintaa) nostettiin esiin. Turvavälineiden käyttö ja vaatetuksen huomiointi keräsivät molemmat neljä mainintaa. Lisäksi mainittiin sijoittuminen tulkkauksipaikalla (kolme mainintaa), tiedotus (kaksi mainintaa), tulkkauksilausten arviointi (kaksi mainintaa) ja asiakkaan kanssa samaa sukupuolta olevan tulkin valitseminen (kaksi mainintaa). Yhden maininnan saivat tulkkien kuvien poistaminen julkisilta Internet-sivuilta sekä humalaisten asiakkaiden vältteleminen. Alla tuomme esiin viittomakielentulkkien mainitsemia esimerkkejä työturvallisuutta parantavista seikoista suorina lainauksina.

Tapausesimerkit E1, F1, G1, H1, I1 ja J1 ammattimaisuudesta:

Tulkin on hyvä pitää roolistaan tiukasti kiinni eikä esimerkiksi alkaa tulkkauksitilanteessa liian kaverilliseksi asiakkaan kanssa. Tällöin saattaa syntyä väärinymmärryksiä ja asiakas voi käyttäytyä tulkkia kohtaan väärin. On kuitenkin hyvä, että tulkki keskustelee asiakkaan kanssa, jos kokee tulleensa kohdelleeksi huonosti. Näin lisää vastaavia tilanteita ei pääse syntymään ja tulkki tekee asiakkaalle selväksi sen, ettei häntäkään kohtaan voi käyttäytyä kuinka vain, vaikka onkin tulkkina asiakasta varten. Mielestäni jokaisessa ammatissa voi joskus joutua kohtaamaan uhkaavia tilanteita, joten sii-



nä mielessä kaikissa ammateissa on hyötyä itsepuolustustaidoista. En kuitenkaan koe, että tulkin ammatti olisi erityisen vaarallinen tai tulkkina altistuisi muita enemmän seksuaaliseen häirintään tai turvattomuuteen.

Asiasta pitäisi keskustella enemmän sekä tulkkipiireissä että asiakaskunnan kanssa. Tulkit voisivat keskenään tai ainakin työpaikoittain keskustella asiasta ja luoda 'pelisääntöjä' esim. milloin tulkkaustilanteesta voi lähteä, mitä voi sanoa, sekä tunnistaa omat henkilökohtaiset rajansa, sillä rajatkin vaihtelevat eri tulkeilla

Kaikkein tärkeintä on tulkin omat havainnot tilanteiden kulusta. Tulkkauksen nojalla ei saa koskaan asettaa omaa turvallisuuttaan toissijaiseksi. Jos tilanne vaikuttaa millään lailla uhkaavalta, tulkilla on oikeus vetäytyä tilanteesta. Kielen kääntäminen on toissijainen asia omaan turvallisuuteen verrattuna.

Verbaaliset taidot ja hyvä kielitaito kaikissa työkielissä ovat parhaat itsepuolustuskeinot. Lisäksi tietoisuus omista oikeuksista ja mahdollisuuksista vaikuttaa niiden toteutumiseen tuottavat "psykkistä" turvaa/ varmuutta. Itsepuolustustaidot voivat toki voimaannuttaa fyysisesti heikoksi itsensä kokevia, mutta niillä taidoilla ei koskaan ratkaista väkivallan ongelmia. Tulkkaustilanteissa ongelmat eivät yleensä ole fyysisiä, vaan hyvin monimutkaisia sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön muovaamia käytänteitä tai henkistä väkivaltaa. Näiden tilanteiden tunnistamiseen tarvitaan tietoa ja yhteistyötä sekä tulkkausalan toimijoiden että asiakasjärjestöjen kanssa.

Tulkkien pitäisi tehdä aina selväksi mikä kuuluu työhön ja mikä ei, ilman että miettii suuttuuko asiakas siitä. Jos luodaan yhteinen "tiukka" linja, vääristynyt vallankäyttö luultavasti vähenisi. Julkiselle paikalle voi mennä tulkiksi yksin, mutta esimerkiksi asiakkaan kotiin olisi hyvä aina mennä parin kanssa, koska koskaan ei voi tietää mitä suljettujen ovien takana voi tapahtua. Itsepuolustustaitoja en näe keinoksi, koska tilanne ei mielestäni koskaan saisi mennä sille tasolle, että niitä joudutaan käyttämään, vaan pitää ennakoida tilanteita esimerkiksi edellä mainituilla keinoilla.

Ainakin täytyy olla oikeus kieltäytyä tulkkaamasta asiakkaalle, jonka kokee ahdistavaksi, eikä tällaisessa tilanteessa pitäisi tulkilta tivata syitä. Tosin en tiedä, pitäisikö ahdistelusta kertoa jollekulle. Tulkin on voitava kieltäytyä menemästä yksin asiakkaan kotiin tai muuhun yksityiseen paikkaan.

Tapausesimerkit K1, L1 ja M1 paritulkkauksen tarpeesta:

Tulkkiparit tuovat aina turvaa.

paritulkkaus on ainakin riskittömämpää

Ehkä pitäisi miettiä yleisesti tulkkiin työturvallisuutta. Rohkeasti sitä mennään asiakkaiden kotiin ja erilaisiin tilanteisiin. Toki on asiakkaita, joiden luokse laitetaan aina kaikki tulkki, pitäisikö siitä tehdä enemmän tapa kuin poikkeus. Kyllähän se tietenkin asiakkaissa ihmetystä herättäisi, kun lääkäriaikaa varaamaan saapuisi kaksi tulkki..

Tapausesimerkki N1 asenteesta:

Tulkeilla pitää olla riittävästi pokkaa lähteä tilanteesta mikäli siinä käyttäytyään sopimattomasti tulkkiä kohtaan.

Tapausesimerkki O1 itsepuolustustaidoista:

Mielestäni on hyvä tietää tapoja itsensä puolustamiseen ja kinkkistä tilanteista ulospääsyyn. - - -

Tapausesimerkki P1 tulkikoulutuksesta:

koulutuksessa tulisi ottaa huomioon nämä tilanteet. Enemmän keskustelua siitä, mitä tulkin tulee sietää ja milloin SAA poistua tilanteesta kun raja ylittyy. Kukaan ei ole tähän mennessä antanut lupaa, että tulkki saa poistua jos häntä kohtaan käyttäytyään törkeästi, ei tarvitse olla sylkykoppi ja sietää kaikkea. Toimintamalleja tähän ja yleistä keskustelua enemmän jo koulutusvaiheeseen.

Tapausesimerkki Q1 muusta koulutuksesta:

- haastavan asiakkaan kanssa työskentelystä tulisi olla jatkuva koulutus ja toimintaohje (sis. aggressiivisuus, seks. häirintä jne). työpaikan työsoujelutoimikunnan tehtävä.

Tapausesimerkki R1 asiakkaan kotona tapahtuvien tulkkausten välttämistä:

parasta olisi jos ei tarvitsisi mennä tulkiksi asiakkaan kotiin. esimerkiksi puhelintulkkaukset pitäisi pystyä hoitamaan niille varatussa toimistossa.

Tapausesimerkki S1 turvasoitosta:

Tulkillä tulisi olla kännykässään pikavalinnan alla välityskeskukseen, esimiehen ja hälytyskeskuksen numerot, joista voi soittaa apua vain

yhtä nappia painamalla. Lisäksi tulkkien olisi hyvä käyttää tervettä maalaisjärkeään milloin jostakin tilanteesta olisi syytä lähteä reippaasti pois eikä odottaa tilanteen eskaloitumista. Tähänkin voisi kenties olla jotain koulutusta tarjolla.

Tapausesimerkki T1 ammattimaisuudesta, turvasoitosta ja itsepuolustustaidoista:

Tulkin täytyy olla varovainen ja lukea tilanteita huolellisesti. Esimerkiksi jos tulkkaukseen tapahtuu asiakkaan kotona ilta-aikaan, olisi mielestäni järkevää ilmoittaa esimiehelle tai kollegalle menosta ilta-keikalle sekä laittaa ilmoitus kun tilanne päättyy ja pääsee turvallisesti lähtemään kotiin. Myös kaikki tilanteet, joissa kokee epävarmuutta, esim. pohdinnat "oliko tässä nyt jotakin arveluttavaa, epämiellyttävää tai sopimatonta?" kannattaa mielestäni aina tuoda esimiehen, kollegan tai työnohjauksen piiriin. Keskustellen asioihin saa perspektiiviä, vinkkiä miten toimia jatkossa, vinkkiä siitä onko asiasta velvollisuus ilmoittaa eteenpäin yms. Itsepuolustustaitojen hallinta on hyvä taito kenelle tahansa, riippumatta ammatista, työtehtävistä tai sukupuolesta. Tosin onneksi varmasti hyvin harvoin tulee tilanteita, joissa täytyy turvautua itsepuolustukseen, ainakin itse toivon että mahdollisimman usein siltä vältyttäisiin ja tilanne päättyisi jo ennen varsinaista alkamistaan. Mikäli esimerkiksi asiakas käyttäytyy heti tulkkauksilanteen alussa arveluttavalla tavalla (on esimerkiksi selvästi huumausaineen tai alkoholin vaikutuksen alaisena ja täten käytös on ennalta arvaamatonta), en ilman erillistä harkintaa ja sopivia puitteita (esim. muita ihmisiä tilanteessa, erityinen kontrolli) jäisi tilanteeseen ollenkaan, jolloin etukäteen jo eliminoisin tilanteeseen ja itseeni liittyvät riskit.

Tapausesimerkki U1 asenteesta ja paritulkkauksen tarpeesta:

Rohkeutta ja ylpeyttä itseään kohtaan. Pitäisi ymmärtää, että on oikeus loukkaantua, suuttua ja lähteä menemään. Sanon usein, että omana itsenäni en kuuntelisi tällaista hetkeäkään. Miksi teen niin tulkkina? Ehdotukset yms kohdistuvat nimenomaan minuun, ei tulkkiin. Paritulkkaukseen ns. epämiellyttävissä tilanteissa auttaisi. - - -

Tapausesimerkki V1 tulkkikoulutuksesta, muusta koulutuksesta sekä tiedotuksesta:

Mielestäni tulkkia kannattaisi kouluttaa huomaamaan uhkaavia tilanteita, jotta niistä voi poistua ajoissa. Mielestäni tulkin tulee ensisijaisesti nimenomaan poistua uhkaavasta tilanteesta eikä jäädä "tappelamaan". Itse en koe tarvitsevani itsepuolustustaitoja - taval-

listen ihmisten kanssahan me työskentelemme. Myös tiedottaminen on tärkeää. Silloin kuulevat osapuolet tietävät, mikä tulkki on ja että tulkkiakin tulee suojella esim väkivaltaisilta asiakkailta (kuulveista ja kuuroilta) esim. poliisilaitoksella.

Tapausesimerkki W1 tulkkauksipaikalla sijoittumisesta, poistumissuunnitelmasta ja ammatillisuudesta:

Olen saanut terveydenhuollosta neuvon, että potentiaalisesti hankalissa tilanteissa tulkin kannattaa sijoittautua lähelle ovea, jotta pääsee nopeasti poistumaan jos tarve tulee. Itsepuolustustaitojen hallinta on tuskin tarpeellista, mutta ei kannata olla liian sinisilmäinen ja sitä kannattaa todella miettiä, että olisiko esim. tarpeen, että tulkki sijoittuisi jossain paikassa oven lähelle, vaikkei se tulkkauksellisesti välttämättä olisikaan paras paikka. - - - Vahva ammattimiehenä ja tulkinrooli auttaa asiakkaita ymmärtämään tulkin roolin ja myös tulkkia toimimaan ammattimaisesti, jolloin ei ole niin haavoittuvainen ja altis.

Tapausesimerkki X1 tulkkauksilauksen arvioinnista ja ammattimaisuudesta:

Itsepuolustustaito olisi hyvä lisä ja toisi turvaa yllättävissä tilanteissa. Yleensä kannattaa etukäteen selvittää mahdollisimman hyvin mihin on menossa ja keitä siellä on paikalla. Jos tilaustiedoissa on jotain, mikä herättää ihmetystä tai jopa pelkoa, niin kannattaa olla heti yhteydessä omaan välitykseen. Aina saa kysellä lisätietoja ja jos tilanne vaikuttaa siltä, että tulkin turvallisuus voi oikeasti olla uhattuna, niin tulkki ei lähde kyseiselle keikalle. Tulkillla pitää olla tiedossa yhteystiedot, mihin voi ottaa heti yhteyttä, jos työssä tapahtuu jotain vakavaa (esim esimie, työterveyshuolto, viranomaiset)

## 7.5 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Valitsimme alun perin muuttujiksi sukupuolen, iän ja työkokemusvuodet. Emme kuitenkaan voineet käyttää tutkimuksessamme sukupuolta muuttujana, sillä 88 vastaajasta vain kaksi oli miehiä. Saimme eniten vastauksia 25–29-vuotiallta, mistä voimme päätellä, että tutkimuksemme herätti mielenkiintoa eniten nuorten tulkkien parissa. Nuorten tulkkien vastaajamäärä oli yhteydessä työkokemusvuosiin, joten oli pääteltävissä, että heidän työkokemusvuosiensa määrä oli vähäinen. Nuorten tulkkien ikä ja työkokemusvuodet olivat yhteydessä myös viit-

tomakielen tulkikoulutuksen keston. Suurin osa vastaajista oli suorittanut nelivuotisen ammattikorkeakoulutasoisen tutkinnon.

Tutkimuksemme alussa oletimme, että fyysinen ahdistelu koetaan selkeimmin seksuaaliseksi häirinnäksi, ja tutkimustuloksemme vahvistivat tämän seikan. Kun pyysimme vastaajia kertomaan vakavimmasta heidän kohtaamastaan häirintäkokemuksesta, myös silloin fyysinen häirintä nousi esiin vakavimpana kokemuksena. Saamistamme vastauksista kävi ilmi, että osassa tapauksista häirintä oli toistuvaa ja vaikutti negatiivisesti tulkin työrauhaan. Vastoin odotuksiamme vastaajat eivät kokeneet kaksimielisiä vitsejä seksuaalisena häirintänä, vaan niihin suhtauduttiin keveämmin. Suomalaiseen työyhteisöjen kulttuuriin kuuluu vahvana osana huumori, joten tämä selittää vastaajien kevyen suhtautumisen kaksimielisiin vitseihin.

Vastoin oletuksiamme, taulukon 2 mukaan viittomakielentulkit kohtasivat kaikkia eri seksuaalisen häirinnän muotoja harvoin, vaikka avoimissa vastauksissa vastaajat toivat esille useita eri tapausesimerkkejä. Monivalintakysymysten vastaukset ja avoimet vastaukset olivat näin ollen ristiriidassa keskenään. Tästä päättelimme, että vastaajien oli helpompi tuoda seksuaalisen häirinnän tai muun epäasiallisen käytöksen kokemukset esiin avoimissa vastauksissa. Omin sanoin kertominen on luontevampi tapa tuoda esiin vaikeatkin henkilökohtaiset kokemukset kuin luokitella ne valmiiksi annettuihin kategorioihin.

Seksuaalista häirintää kohdistui eniten tulkkeihin asiakkaiden taholta. Tuloksissa emme halunneet tuoda esiin, mihin asiakasryhmään häiritsijä kuului, koska tällainen tieto ei ole oleellista tutkimuksemme kannalta (katso luku 6.1 Tutkimusongelma, sivu 36). Oleellisempaa oli tutkia, tapahtuiko häirintä asiakkaan, kollegan tai esimiehen taholta. Kuten oletimme, enemmistö vastaajista oli kokenut häirintää vastakkaisen sukupuolen edustajan taholta.

Laatiessamme kyselyä, emme maininneet puhelintulkkausta, vaikka toimmekin yhdeksi vaihtoehdoksi etätulkkauksen. Tulkkauspalvelulaissa ei ole erillistä mainintaa puhelintulkkauksesta, vaan se on osa asioimistulkkausta. Tämän lisäksi ajattelimme virheellisesti, että puhelintulkkaus kuuluu etätulkkauksen pii-

riin. Vasta myöhemmin analysoidessamme kyselymme vastauksia, löysimme lähdekirjallisuudesta maininnan puhelintulkkauksesta omana tulkkausmuotonaan. Näin ollen puhelintulkkaus olisi pitänyt olla yhtenä vaihtoehtona tulkkaus-tilanteista.

Vastoin lähdekirjallisuuden faktaa siitä, että seksuaalista häirintää esiintyy useimmiten ilta- ja yöaikaan, vastaajista kukaan ei ollut kohdannut sitä yöaikaan. Vain 11 vastaajaa 59 vastaajasta oli kokenut häirintää ilta-aikaan. Lähdekirjallisuuden mukaan häirintää tapahtuu helpommin työmatkoilla, mutta vain neljä vastaajaa oli kohdannut seksuaalista häirintää asiakkaan loma- tai työmatkan aikana. Vastoin odotuksiamme, tulosten mukaan seksuaalista häirintää tapahtui useimmiten virka-aikaan julkisilla paikoilla. Oletimme seksuaalisen häirinnän tapahtuvan yöaikaan ei-julkisilla paikoilla, jolloin seksuaalinen häirintä ei ole ulkopuolisten nähtävissä. Tulos oli yllättävä, sillä fyysinen ahdistelu sai eniten mainintoja vakavimpana seksuaalisen häirinnän kokemuksena, ja tätä siis tapahtuu päiväsaikaan julkisilla paikoilla ja yleisimmin tulkkaustilanteen aikana.

Kun vastaajat olivat kokeneet seksuaalista häirintää, 42 prosenttia viittomakielentulkeista jäi tulkkauspaikalle häirinnän tapahduttua eikä reagoanut tapahtuneeseen lainkaan. Myös vertailuryhmästä yli puolet toimi samalla tavalla. Englanninkielisen lähdekirjallisuuden mukaan seksuaalisesta häirinnästä vaietaan usein, sillä häirinnän kohde tuntee häpeää ja syyllisyyttä sekä pelkää seksuaalisen häirinnän esille tuomisen seurauksia. Myös avoimissa kysymyksissä vastaajat toivat useasti esiin seikan, että tulkin oma käytös saattaa vaikuttaa seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumisessa. Tutkimuksen tulokset olivat vastaavia lähdekirjallisuuden ja kyselyn avointen vastausten kanssa.

Suurin osa vastaajista kertoi seksuaalisen häirinnän kokemuksistaan kollegalle. Vain 14 vastaajaa kertoi asiasta esimiehelle. Vastaajista kymmenen ei kertonut tapahtuneesta kenellekään. Sekä lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (katso sivu 21) että työturvallisuuslain (katso sivu 23) mukaan esimiehen on pyrittävä poistamaan työolosuhteissa tapahtuneet epäkohdat. Jos esimies ei saa tietää tapahtuneesta, asiaa ei voida viedä eteenpäin virallisesti menetelmin eikä työturvallisuuden epäkohtiin voida puuttua. Vertailuryhmä tiedotti esimie-

helleen tapahtuneesta seksuaalisesta häirinnästä muita vastaajia aktiivisemmin. Näin ollen voimme päätellä, että nuoret tulkit ovat yhteiskunnallisesti tiedostavampia ja osaavat viedä asian eteenpäin virallisia teitä pitkin. Voi myös olla, että nuoret tulkit turvautuvat helpommin esimiehen apuun verrattuna pidempään alalla toimineisiin tulkkeihin.

Vastaajista 21 tulkkia keskusteli tapahtuneesta seksuaalisesta häirinnästä kollegan tai esimiehen kanssa, mutta asian käsittely jäi siihen. Kaikista tapauksista vain viiteen puututtiin nuhtelulla joltakin taholta ja vain neljän tulkin esimies vei tiedon tapahtuneesta eteenpäin. Lisäksi kuusi tulkkia kertoi, että heidän kertomaansa seksuaalisesta häirinnästä ei reagoitu millään tavalla, ja he jäivät asian kanssa yksin. Suurin osa häirinnän kokeneista tulkeista jatkoi tulkkina toimimista häirinneelle asiakkaalle. Vastaajista 17 kertoi lopettaneensa tulkkina toimimisen kyseiselle asiakkaalle.

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että seksuaalisen häirinnän lisäksi viittomakielentulkit kohtaavat työssään muuta epämiellyttävää käytöstä, joita ovat esimerkiksi vääristynyt vallankäyttö, kommentointi ja tulkin ulkonäköön liittyvät seikat, aggressiivisuus ja väkivalta tai sen uhka, koskettelu ja vähättely. Riskitekijöinä epämiellyttävän käytöksen kohtaamiselle mainittiin asiakkaan kotona tapahtuva tulkkaus, alkoholi, tulkkauspaikat ja -tilanteet, tulkin sukupuoli, vaatetus sekä arvostuksen tai tiedon puute.

Vastaajien ehdottamia tulkkien työturvallisuuden parantamiskeinoja olivat paritulkkauksen lisääminen, tulkin ammattimainen käytös ja asenne, itsepuolustustaidot, tulkkikoulutuksessa asian esiin nostaminen sekä muu kouluttautuminen. Lisäksi mainintoja saivat asiakkaan kotona tapahtuvien tulkkausten välttäminen, poistumissuunnitelma tulkkauspaikalta, mahdollisuus turvasoittoon ja turvavälineiden käyttöön. Työturvallisuuslaissa on maininta siitä, että työnantajan on työn luonne huomioon ottaen turvattava työntekijän mahdollisuus ottaa tarvittaessa yhteyttä työnantajaan. Tällöin turvasoitto työnantajalle olisi lakiin perustuva työntekijän oikeus. Turvavälineiden käyttöönotto edellyttää rikoslain tuntemista, sillä turvavälineen käyttäjän on tiedettävä, milloin kyseessä on hätävarjelu ja milloin hätävarjelun liioittelu.

## 8 POHDINTA

Kuten johdannossa kirjoitimme, tärkein tehtävämme oli selvittää, kohtaavatko viittomakielentulkit työssään seksuaalista häirintää ja minkälaista se on. Tutkimusaineistomme osoitti, että Suomessa työskentelevät viittomakielentulkit kohtaavat tällaista häirintää. Koska kyseessä oli perustutkimus, tutkimuksemme toi uutta tietoa viittomakielen tulkkausosalalle. Lähdekirjallisuuden perusteella seksuaalista häirintää tapahtuu eri ammattialoilla, ja sitä kohtaavat erityisesti alle 25-vuotiaat naiset. Näin ollen tutkimuksemme osoitti, että myös viittomakielen tulkkausosalalla tapahtuu seksuaalista häirintää, mutta tutkimustuloksistamme ei käynyt ilmi, että alle 30-vuotiaat tulkit olisivat kohdanneet seksuaalista häirintää muita vastaajia enemmän.

Tutkimuksemme tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä vastausprosenttimme oli 15,8 prosenttia. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että saamamme vastaukset ovat tapausesimerkkejä yksittäisten tulkkien kohtaamista tilanteista. Tutkimuksemme tuloksia ja siitä saatua tietoa voidaan hyödyntää työelämässä kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Myös viittomakielen tulkki-koulutus voi käyttää tutkimuksemme tuloksia ammatillisuuteen ja tulkin etiikkaan liittyvässä opetuksessa. Toivomme, että SVT ry hyödyntäisi opinnäytetyötämme työelämän kehittämisessä ajaessaan viittomakielentulkkien oikeuksia eteenpäin.

Tutkimuksessamme piti ottaa huomioon tietynlaisia rajoituksia sekä kyselyn laatimisessa että vastausten analysoinnissa. Halusimme ehdottomasti turvata vastaajien anonymiteetin säilymisen, joten se vaikutti kysymysten laatimiseen. Erityisesti avoimia vastauksia analysoidessamme kiinnitimme erityisesti huomiota anonymiteetin säilymiseen jättäen sekä miestulkkien tapausesimerkit että yksityiskohtaiset tiedot häirintään liittyvistä seikoista mainitsematta. Koska opinnäytetyö tuli rajata tarkkaan, emme voineet lähteä tutkimaan aiheitamme laajalaisesti eli jouduimme jättämään tutkimuksemme ulkopuolelle sekä kirjoitustulkit että puhevammaisten tulkit.



Opinnäytetyöskentelyssämme onnistuimme yhteisten tavoitteiden luomisessa ja niiden saavuttamisessa. Panostimme Webropol-kyselyyn ja teimme sen huolella. Lainsäädäntöön liittyen pyysimme ja saimme neuvoja asiantuntijalta. Pyrimme alusta alkaen kirjoittamaan laadukasta asiatyylistä tekstiä ja tyylimme kirjoittaa sopi hyvin yhteen. Olemme molemmat halunneet panostaa opinnäytetyömme tekemiseen huolella ja tarkkuudella. Olemme pääosin tehneet opinnäytetyötämme yhdessä ja olemme kokeneet sen meille sopivaksi tavaksi työskennellä. Tärkeänä seikkana olemme pitäneet avoimuutta toisiamme kohtaan keskustelemalla mieltä askarruttaneista asioista.

Haasteeksi koimme erityisesti aikataulutuksen. Erilaisista elämäntilanteista johtuen meillä oli vaikeuksia löytää aikaa yhteiselle työskentelylle. Myöskin erilaiset oppimistavat tiedon sisäistämisessä ovat olleet haaste aikataulutukselle. Meidän oli vaikea löytää aiheeseemme liittyvää englanninkielistä lähdekirjallisuutta. Näin jälkikäteen ajateltuna käyttäisimme enemmän henkilökohtaista ohjausta. Tekemäämme perustutkimusta voisi jatkossa kehittää haastattelemalla viittomakielentulkkeja heidän kokemuksistaan seksuaalisesta häirinnästä. Näin saataisiin yksityiskohtaisempaa tietoa tulkkausosalalla tapahtuvasta häirinnästä sekä yksittäisten tulkkien kokemuksista. Opinnäytetyömme nosti esiin muutamia jatkotutkimusaiheita. Tulevaisuudessa olisi hyvä selvittää, millaisia selviytymiskeinoja viittomakielentulkit käyttävät kohdattuaan seksuaalista häirintää sekä millaisia selviytymiskeinoja heidän avukseen voitaisiin kehittää. Olisi mielenkiintoista myös selvittää, miten seksuaalinen häirintä viittomakielen tulkkausosalalla vaikuttaa häirinnän kohteeseen, häiritsijään sekä työyhteisöön. Olisi tärkeää myös tutkia asiakkaan vallankäyttöä tulkkaustilanteissa, sillä kyselymme avoimissa vastauksissa asiakkaan vääristynyt vallankäyttö mainittiin useaan kertaan. Viittomakielen tulkkausalan muissa tehtävissä toimivien henkilöiden kohtaamaa seksuaalista häirintää olisi hyvä tutkia. Tutkimuksen kohteena voisivat olla kirjoitustulkit, puhevammaisten tulkit, puhuttujen kielten asioimistulkit, tulkkikoordinaattorit ja viittomakielen tulkkipiskelijat.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Jussi 2012. Turvataitoja nuorille. Opas sukupuolisen häirinnän ja seksuaalisen väkivallan ehkäisyyn. Tampere: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.
- Aaltonen, Sanna 2006. Tytöt, pojat ja sukupuolinen häirintä. Nuorisotutkimusseura / Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 69. Helsinki: Yliopistopaino.
- Chan, Darius K-S.; Cheung, Shu Fai; Chow, Suk Yee & Lam, Chun Bun 2008. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly* 32, 362–376. Viitattu 24.3.2013. Saatavissa <http://www.nelliportaali.fi>, EBSCO Academic Search Premier -aineisto. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Hakijalle. Koulutusohjelmat. Viittomakielentulkin koulutusohjelma. Viitattu 29.3.2013. <http://www.diak.fi/hakijalle/Koulutusohjelmat/viittomakielentulkin%20ko/Sivut/default.aspx>.
- Finlex i.a. Etusivu. Viitattu 28.4.2013. <http://www.finlex.fi/fi/>.
- Haavio-Mannila, Elina 1988. Työpaikan rakkaussuhteet. Tutkimus miesten ja naisten välisestä ystävydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työssä. Juva: WSOY.
- Haavio-Mannila, Elina & Kontula, Osmo 1993. Suomalainen seksi. Tietoa suomalaisten sukupuolielämän muutoksesta. Juva: WSOY.
- Hallintolaki. 2003/434, 01.01.2004. Viitattu 28.3.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2003/20030434>.
- Heiskanen, Markku 2005. Työpaikkaväkivalta Suomessa. Teoksessa Reino Sirén & Päivi Honkatukia (toim.) Suomalaiset väkivallan uhreina. Tuloksia 1980–2003 kansallisista uhrihaastattelututkimuksista. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, 39–55.
- Helakorpi, Seppo 1999. Opinnytö ja tutkimustoiminta ammattikorkeakouluissa. Opettajakorkeakoulun julkaisuja D:118. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Helsinki: Tammi.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013. Opiskelu. Opiskelu HUMAKissa. Viittomakielentulkki. Viitattu 28.3.2013.  
<http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/viittomakielentulkki>.
- Hynynen, Heidi; Pyörre, Susanna & Roslöf, Raija 2003. Elämä käsillä. Viittomakielentulkin ammattikuva. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hytönen, Niina & Rissanen, Terhi (toim.) 2006. Käden käännteessä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- International Labour Organization 2007. Sexual Harassment at Work. Viitattu 24.3.2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf). Tallenne tekijöiden hallussa.
- International Labour Organization & Ministry of Manpower and Transmigration 2011. Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace. Issued by the Circular Note of the Minister of Manpower and Transmigration. No. SE.03/MEN/IV/2011. Indonesia.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_171329.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf) . Viitattu 27.3.2013. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Jokinen, Markku 2000. Kuurojen oma maailma – kuurous kielenä ja kulttuurina. Teoksessa Anja Malm (toim.) Viittomakieliset Suomessa. Pieksämäki: Finn Lectura, s. 79–101.
- Kallio, Mari & Kuivala, Hanna 2008. Sukellus kuurojen kulttuuriin. Yhteisön kulttuurisia tapoja. Turun yliopisto. Turun opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän viittomakielinen luokanopettajakoulutus. Kasvatustiede. Pro gradu -työ.
- Kanervo, Sari & Kaljunen, Suvi 2007. Maan tapa Suomessa -opas. Viitattu 28.3.2013.  
<http://www.turku.fi/public/download.aspx?ID=50303&GUID={351FB4F9-6475-4432-9296-5349C52B42A6}>. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Kansaneläkelaitos 2010 a. Henkilöasiakkaat. Vammaistuet. Vammaisten tulkkauspalvelut. Opiskelutulkkaus. Tulkkaus perusopetuksessa. Viitattu 27.3.2013.

<http://kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/240810100708KP?OpenDocument>

Kansaneläkelaitos 2010 b. Henkilöasiakkaat. Vammaistuet. Vammaisten tulkkauspalvelut. Kommunikaatio-opetus. Viitattu 27.3.2013.

<http://kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/240810102521KP?OpenDocument>

Kansaneläkelaitos 2010 c. Henkilöasiakkaat. Vammaistuet. Vammaisten tulkkauspalvelut. Tulkin tilaaminen. Kelan välityskeskukset. Kelan tulkkauspalvelun välityskeskukset ja sivupisteet. Viitattu 27.3.2013.

<http://kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/260810122105KP?OpenDocument>

Kansaneläkelaitos 2010 d. Yhteistyökumppanit. Tulkkauspalvelut. Ilmoitustaulu. Maaliskuu. Välityskeskusten kilpailutuksen kysymykset ja vastaukset. Viitattu 27.3.2013.

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/170310150051NJ/\\$File/Välityskeskusten%20kilpailutuksen%20kysymykset%20ja%20vastaukset%20julkaistu%2017.3.2010.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/170310150051NJ/$File/Välityskeskusten%20kilpailutuksen%20kysymykset%20ja%20vastaukset%20julkaistu%2017.3.2010.pdf?OpenElement). Tallenne tekijöiden hallussa.

Kansaneläkelaitos 2013. Yhteistyökumppanit. Tulkkauspalvelut. Kuulo-, kuulonäkö- ja puhevammaisten tulkkauspalvelut. Viitattu 27.3.2013.

<http://kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150609125857PB?OpenDocument>

Kantala, Annastiina 2012. Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n ylläpidosta vastaava. Sähköpostiviesti 13.11. Vastaanottaja Tiina Pohjolainen-Helminen. Tallenne tekijöiden hallussa.

Kauppinen, Kaisa & Purola, Mari 2001. Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kenttälä, Heidi 2012. Viittomakielentulkki (AMK), Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n puheenjohtaja. Turku. Henkilökohtainen tiedonanto 20.11.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino.

Kohti tutkivaa ammattikäyttöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C. Katsauksia ja aineistoja 17. 5., uudistettu laitos. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Korhonen, Harri 2009. Hoitajien kokema työturvallisuus Länsimäen terveys-  
asemalla. Laurea-ammattikorkeakoulu. Tikkurila. Hoitotyön koulutus-  
ohjelma. Opinnäytetyö.
- Kovanen, Merja & Lahtinen, Riitta 2006. Kohdataan ja kommunikoidaan. Tietoa  
taktiiliviittomisesta ja sen opettamisesta. Julkaisuja A5. Tampere:  
Suomen Kuurosokeat ry.
- Kuurojen Liitto ry i.a. Pikalinkit. Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä. Viitattu  
2.4.2013. <http://www.kl-deaf.fi/fi-FI/tulkki-toiminnan-yhteistyoryhma/>.
- Lahtinen, Riitta 2005. Sosiaaliset pikaviestit. Julkaisuja A4. Tampere: Suomen  
kuurosokeat ry.
- Lahtinen, Riitta 2006. Kuurosokeille tulkkkaus – haasteellista ja vaihtelevaa. Te-  
oksessa Niina Hytönen & Terhi Rissanen (toim.) Käden käännteessä.  
Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, s. 182–198.
- Lahtinen, Riitta 2008. Haptiisit ja hapteemit. Tapaustutkimus kuurosokean hen-  
kilön kosketukseen perustuvan kommunikaation kehityksestä. Helsin-  
gin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Erityispedagogiikka.  
Väitöskirja.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986/609, 01.01.1987. Viitattu  
2.12.2012.  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search\[type\]=pika&  
search\[pika\]=laki%20miesten%20ja%20naisten%20v%C3%A4lisest%  
C3%A4%20tasa-arvosta.](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search[type]=pika&search[pika]=laki%20miesten%20ja%20naisten%20v%C3%A4lisest%C3%A4%20tasa-arvosta)
- Laki vammaisten henkilöiden tulkkkauspalvelusta. 2010/133, 01.09.2010. Viitattu  
2.12.2012.  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100133?search\[type\]=pika&  
search\[pika\]=tulkkkauspalvelu.](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100133?search[type]=pika&search[pika]=tulkkkauspalvelu)
- LapCI ry i.a. Sisäkorvaistutelaisten valtakunnallinen yhdistys. Sisäkorvaistute  
(SI). Kenelle SI. Viitattu 28.3.2013.  
<http://www.lapci.fi/sisakorvaistute.html>.
- Laurén, Sirpa 2006. Kielen sisäinen tulkkkaus. Teoksessa Niina Hytönen & Terhi  
Rissanen (toim.) Käden käännteessä. Helsinki: Diakonia-  
ammattikorkeakoulu, s. 199–225.
- Luusua, Heidi & Lepistö, Laura 2010. Persoonallinen saa olla muttei pöljä –  
Selvitys viittomakielentulkkiin kokemista paineista ulkonäköön ja ul-

- koiseen olemukseen liittyen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Turku. Viittomakielentulkin koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Marku, Satu 2010. Kädet eivät yksin riitä – kohti vahvaa osaamista ja laatua. Diakonia-ammattikorkeakoulun viittomakielen tulkkioiskelijoiden työelämän oppimisympäristö DiakOpin toiminnan perusteet sekä luonnos toiminnan ohjauksen ja laadun käsikirjaksi. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Länsi, Turku. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK). Opinnäytetyö.
- McCann, Deirdre 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 27.3.2013.  
[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). Tallenne tekijöiden hallussa.
- Naskali, Päivi 2010. Kasvatus, koulutus ja sukupuoli. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, s. 277–288.
- Nikoskinen, Elina 2010. Viittomakielentulkkiin työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 14, 2010. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK.
- Oy Käännös- ja Tulkkauspalvelu Mokoma Ab 2013. Yhteystiedot. Viitattu 28.3.2013. <http://www.mokoma.fi/yhteystiedot.php>.
- Pallari, Salla 2012. Puheterapeutti. Henkilökohtainen tiedonanto 23.11.2012.
- Pihlaja, Juhani 2006. Tutkielmalle vauhtia. Vammala: Soceda.
- Retva, Miia 2012. Viittomien kotiopetuksen hakeminen, myöntäminen ja käytännöt. Luento Viittomien käyttö puheen tukena ja sen opettaminen - opintokokonaisuudessa 19.9.2012. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rikoslaki. 1889/39, 01.01.1891. Viitattu 2.12.2012.  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search\[type\]=pika&search\[pika\]=rikoslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search[type]=pika&search[pika]=rikoslaki).
- Rissanen, Terhi 2013. Viittomakielen yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Turku. Henkilökohtainen tiedonanto 1.2.2013.

- Sign Line Oy i.a. Sign Line. Yhteystiedot. Viitattu 28.3.2013.  
<http://www.signline.fi/yhteystiedot/>.
- Suomen perustuslaki. 1999/731, 01.03.2000. Viitattu 2.12.2012.  
[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).
- Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. a. SVT ry. Säännöt. Viitattu 2.4.2013.  
<http://www.tulkit.net/svt-ry/saannot/>.
- Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. b. Viittomakielen tulkit. Viitattu 2.12.2012  
[.http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/](http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/).
- Suomen Viittomakielen Tulkit ry i.a. c. Viittomakielen tulkit. Ammatti. Viittomakielen tulkin ammattisäännöstö. Viitattu 2.4.2013.  
<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/ammatti/viittomakielen-tulkin-ammattisaannosto/>.
- Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. d. Koulutus. Viitattu 2.12.2012.  
<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/koulutus/>.
- Suomen Viittomakielen Tulkit i.a. e. SVT ry. Viitattu 2.12.2012.  
<http://www.tulkit.net/svt-ry/>.
- Suviala, Risto 2013. Varatuomari. Turku. Henkilökohtainen tiedonanto 26.4.
- Tulkkipalvelut Sivupersoonaa Oy 2013. Yhteystiedot. Viitattu 28.3.2013.  
<http://www.sivupersoonaa.com/#/yhteystiedot/>.
- Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä 2009. Sosiaali- ja terveysministeriölle. KANNANOTTO hallituksen esitykseen laiksi vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta. Viitattu 29.3.2013. <http://www.kl-deaf.fi/File/870d689c-9505-4766-bb98-7d4020dce1c2/kannanotto-179809.pdf>. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Työturvallisuuslaki. 2002/738, 01.01.2003. Viitattu 2.12.2012.  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki).
- Viittomakielialan Osuuskunta VIA 2010. Palvelut. Muut palvelut. Viitattu 28.3.2013. <http://www.via-ok.net/palvelut/muut/>.
- Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-kustannus.
- Webropol i.a. Viitattu 19.4.2013. [www.webropol.fi](http://www.webropol.fi).
- Webropol-manuaali i.a. Webropol 2.0. Käyttöopas. Tallenne tekijöiden hallussa.

- World Health Organisation 2006. Sexual health document series. Defining sexual health. Report of a technical consultation on sexual health 28–31 January 2002, Geneva. Viitattu 12.11.2012.  
[http://www.who.int/reproductivehealth/publications/sexual\\_health/defining\\_sexuse\\_health.pdf](http://www.who.int/reproductivehealth/publications/sexual_health/defining_sexuse_health.pdf). Tallenne tekijöiden hallussa.
- LIITE 4. The cost of sexual harassment. International Labour Organization 2007. Sexual Harassment at Work. Viitattu 24.3.2013.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf). Tallenne tekijöiden hallussa.
- LIITE 5. Viittomakielentulkin ammattisäännöstö. Suomen Viittomakielen Tulkit ry i.a. c. Viittomakielen tulkit. Ammatti. Viittomakielen tulkin ammattisäännöstö. Viitattu 2.4.2013. <http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/ammatti/viittomakielen-tulkin-ammattisaannosto/>.



## LIITTEET

### LIITE 1: Kysely viittomakielentulkeille

#### VIITTOMAKIELENTULKKEIHIN KOHDISTUVA SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Tässä opinnäytetyössämme tutkimme seksuaalista häirintää, jota tulkit ovat kohdanneet tulkkaustilanteiden yhteydessä joko kuulevan, kuulovammaisen, kuulonäkövammaisen, kollegan tai esimiehen taholta.

Seksuaalinen häirintä määritellään Tasa-arvolaissa (1986/609) seuraavasti:

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

Seksuaalinen häirintä on jokaisen henkilökohtainen tulkinta toisen henkilön toiminnasta (Kauppinen & Purola 2001, 11). ”Seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi seuraavat asiat, mikäli ne ovat luonteeltaan seksuaalisia tai seksuaalisesti värittäytyntä käytöstä: sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, pornoaineistot, seksuaalisesti värittäytyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, fyysinen koskettelu ja sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.” (Vilka 2011, 35.)

Lähteet:

Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 14.10.2012.

Kauppinen, Kaisa & Purola, Mari 2001. Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-Kustannus.

1. Oletko

- viittomakielentulkki
- viittomakielen tulkkiopiskelija

2. Oletko

- nainen
- mies

3. Ikäsi

- 20 – 24
- 25 – 29
- 30 – 34
- 35 – 39
- 40 – 44
- 45 – 49
- 50 – 55
- yli 55-vuotias

4. Millä välitysalueella työskentelet? (Voit valita useamman vaihtoehdon.)

- Etelä-Suomi
- Lounais-Suomi
- Länsi-Suomi
- Itä-Suomi
- Pohjois-Suomi

5. Kuinka kauan olet työskennellyt tulkkina?

- alle 1 vuotta
- 1 – 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 15 vuotta
- 16 – 20 vuotta
- 21 – 25 vuotta
- yli 25 vuotta

6. Viittomakielen tulkikoulutuksesi (Voit valita useamman vaihtoehdon.)

- 1-vuotinen koulutus
- 2-vuotinen koulutus
- 3-vuotinen koulutus
- 3,5-vuotinen koulutus
- 4-vuotinen koulutus
- jatko- ja täydennyskoulutus eli JTK
- muuntokoulutus (AMK)
- ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)

7. Muu mahdollinen koulutus, mikä?

8. Yritys, jossa työskentelet?

- työskentelen toiminimellä
- mikroyritys (alle 10 työntekijää)
- pieni (alle 50 työntekijää)
- keskisuuri (alle 250 työntekijää)

9. Asemasi yrityksessä

- tuntityöntekijä
- kuukausityöntekijä
- esimies (tiimiesimies, alue-esimies, toimitusjohtaja)

10. Minkä koet seksuaaliseksi häirinnäksi? (Voit valita useamman vaihtoehdon.)

- sopimaton puhe
- sopimaton ehdotus
- sopimaton huomautus tai kysymys
- kaksimielinen vitsi
- sopimattoman sävyinen kirje, sähköposti, tekstiviesti tai puhelinsoitto
- ele
- ilme
- katse
- fyysinen ahdistelu
- muu, mikä?

11. Oletko itse kohdannut tai kuullut jonkun toisen kohdanneen seksuaalista häirintää viittomakielentulkin työssä?

- olen itse kohdannut
- olen kuullut jonkun toisen kohdanneen

- olen sekä itse kohdannut että kuullut jonkun toisen kohdanneen
- en ole itse kohdannut enkä ole kuullut kenenkään toisen kohdanneen

12. Minkälaista seksuaalista häirintää olet itse kohdannut ja kuinka usein?

(vaihtoehtoina ei koskaan, harvoin, kuukausittain, viikoittain, lähes päivittäin)

- sopimaton puhe
- sopimaton ehdotus
- sopimaton huomautus tai kysymys
- kaksimielinen vitsi
- sopimattoman sävyinen kirje, sähköposti, tekstiviesti tai puhelinsoitto
- ele
- ilme
- katse
- fyysinen ahdistelu
- muu, mikä?

13. Valitse nyt vakavin kohtaamasi tilanne, jossa olet kokenut seksuaalista häirintää. Minkälaista häirintää siinä kohtasit?

- sopimaton puhe
- sopimaton ehdotus
- sopimaton huomautus tai kysymys
- kaksimielinen vitsi
- sopimattoman sävyinen kirje, sähköposti, tekstiviesti tai puhelinsoitto
- ele
- ilme
- katse
- fyysinen ahdistelu
- muu, mikä?

14. Oliko sinua seksuaalisesti häirinnyt henkilö

- kuulovammainen asiakas
- kuulonäkövammainen asiakas
- kuuleva asiakas
- kollega
- esimies

15. Oliko sinua seksuaalisesti häirinnyt henkilö

- kanssasi samaa sukupuolta oleva

- vastakkaisen sukupuolen edustaja

16. Jos sinua seksuaalisesti häirinnyt henkilö oli kuuleva, kuulovammainen tai kuulonäkövammainen asiakas, millainen oli asiakassuhteenne?

- tulkkaat asiakkaalle säännöllisesti
- tulkkaat asiakkaalle silloin tällöin
- tulkkaat asiakkaalle harvoin
- tapasit asiakkaan ensimmäistä kertaa kyseisessä tilanteessa

17. Millainen työ- tai tulkkauksilanne oli kyseessä, kun kohtasit seksuaalista häirintää?

- asiointi
- vapaa-aika tai harrastus
- työelämä
- opiskelu
- viittomien opettaminen
- asiakkaan lomamatka
- asiakkaan työmatka
- etätulkkkaus

18. Oliko kyseessä

- julkinen paikka (esim. kauppa, ravintola, virasto, lääkärin vastaanotto, luokkatila)
- asiakkaan koti (esim. yksityinen asunto, palvelutalo, vuodeosasto)

19. Kohtasitko seksuaalista häirintää

- kaupunkikeskustassa
- taajamassa
- maaseudulla

20. Oliko tilanteessa läsnä sinun lisäksi (Voit valita useamman vaihtoehdon.)

- yksi asiakas
- kaksi asiakasta
- useampi asiakas
- tulkkipari
- muita kuulevia henkilöitä, keitä? (esim. kuntoutussihteeri, työasiamies, diakoniatyöntekijä)

21. Mihin vuorokaudenaikaan seksuaalinen häirintä tapahtui?

- aamulla (klo 06 – 12)

- päivällä (klo 12 – 18)
- illalla (klo 18 – 24)
- yöllä (klo 24 – 06)

22. Kohtasitko seksuaalista häirintää

- ennen tulkkaustilannetta
- tulkkaustilanteen aikana
- tauolla
- tulkkaustilanteen jälkeen

23. Miten reagoit tilanteeseen?

- jäit tulkkauspaikalle ja jatkoit työtäsi kuin mitään ei olisi tapahtunut
- jäit tulkkauspaikalle ja ilmaisit, että pidit käytöstä sopimattomana
- kerroit sinua häirinneelle henkilölle hänen käyttöksensä olleen sopimattomana ja poistuit tulkkauspaikalta
- poistuit tulkkauspaikalta kertomatta syytä lähtösi
- muu reaktio, mikä?

24. Miten toimit tilanteen jälkeen? (Voit valita useamman vaihtoehdon.)

- et kertonut asiasta kenellekään
- kerroit asiasta
  - o esimiehelle
  - o kollegalle
  - o työterveydenhoitajalle tai -lääkärille
  - o työnohjaajalle
  - o luottamusmiehelle
  - o lähiomaiselle
  - o muulle henkilölle, kenelle?
  - o jollekin taholle, mihin? (esim. tukiryhmä, auttava puhelin, kriisikeskus)

25. Jos kerroit tapahtuneesta, miten siihen reagoitiin?

- sinua neuvottiin viemään asia yksin eteenpäin
- esimiehesi selvitti tilannetta kanssasi ja vei tiedon tapahtuneesta eteenpäin
- sinua kehoitettiin kertomaan tilanteesta ammattihenkilölle (terveydenhoitaja, lääkäri, psykologi, työnohjaaja)

- sinua kehoitettiin unohtamaan tapahtunut ja olemaan kertomatta siitä eteenpäin
- kertomaasi ei reagoitu millään tavalla ja se ohitettiin
- muu, miten?

26. Jos sinua seksuaalisesti häirinnyt henkilö oli joko kuulovammainen, kuulonäkövammainen tai kuuleva asiakas, oletko toiminut tulkkina sinua seksuaalisesti häirinneelle asiakkaalle tapahtuman jälkeen? (Vastaa kysymykseen siinä tapauksessa, että sinua häirinnyt henkilö oli asiakas.)

- olen sekä yksin että tulkkiparin kanssa
- olen vain tulkkiparin kanssa
- en ole

27. Jos sinua seksuaalisesti häirinnyt henkilö oli esimies tai kollega, oletko työskennellyt hänen kanssaan tapahtuneen jälkeen? (Vastaa kysymykseen siinä tapauksessa, että sinua häirinnyt henkilö oli esimies tai kollega.)

- olen
- en ole

28. Kerro halutessasi sinuun kohdistuneesta seksuaalisesta häirinnästä omin sanoin.

29. Oletko kokenut tulkkauksissa jonkinlaista sinuun kohdistuvaa epämiellyttävää käytöstä, joka ei ole mielestäsi seksuaaliseksi häirinnäksi luokiteltavaa? Se on voinut olla esimerkiksi uhkailua, vääristynyttä vallankäyttöä tulkkia kohtaan, väkivaltaa, ammattiasemasi tai -roolisi väärinkäyttöä. Voit kertoa vapaasti kokemuksistasi.

30. Onko mielestäsi olemassa tekijöitä, jotka lisäävät riskiä siihen, että tulkki kohtaa työssään epämiellyttävää käytöstä, kuten seksuaalista häirintää, uhkailua, vääristynyttä vallankäyttöä, väkivaltaa tai ammattiasemansa tai -roolinsa väärinkäyttöä? Voit vapaasti kertoa ajatuksistasi.

31. Miten tulkki voi mielestäsi työssään suojella itseään yllä mainituilta tilanteilta? Olisiko esimerkiksi itsepuolustustaitojen hallinta tulkkille tarpeellinen taito? Voit vapaasti kertoa ajatuksiasi ja ehdotuksiasi siitä, miten tulkkien työturvallisuutta voitaisiin jatkossa parantaa.

32. Voit halutessasi kirjoittaa tähän palautetta tai kommentteja kyselyyn ja sen aiheeseen liittyen.

## LIITE 2: Kysely viittomakielen tulkkiopiskelijoille

### VIITTOMAKIELENTULKKEIHIN KOHDISTUVA SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Tässä opinnäytetyössämme tutkimme seksuaalista häirintää, jota tulkit ovat kohdanneet tulkaustilanteiden yhteydessä joko kuulevan, kuulovammaisen, kuulonäkövammaisen, kollegan tai esimiehen taholta.

Seksuaalinen häirintä määritellään Tasa-arvolaissa (1986/609) seuraavasti: ”Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.”

Seksuaalinen häirintä on jokaisen henkilökohtainen tulkinta toisen henkilön toiminnasta (Kauppinen & Purola 2001, 11). ”Seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi seuraavat asiat, mikäli ne ovat luonteeltaan seksuaalisia tai seksuaalisesti värittäytyneitä käytöstä: sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, pornoaineistot, seksuaalisesti värittäytyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit, puhelinsoitot, fyysinen koskettelu ja sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.” (Vilka 2011, 35.)

#### Lähteet:

Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 14.10.2012.

Kauppinen, Kaisa & Purola, Mari 2001. Flirtti, häirintä, jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilka, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-Kustannus.



## 1. Oletko

- viittomakielentulkki
- viittomakielen tulkkiohjaaja

30. Onko mielestäsi olemassa tekijöitä, jotka lisäävät riskiä siihen, että tulkki kohtaa työssään epämiellyttävää käytöstä, kuten seksuaalista häirintää, uhkailua, väärinystyttä vallankäyttöä, väkivaltaa tai ammattiasemansa tai -roolinsa väärinkäyttöä? Voit vapaasti kertoa ajatuksistasi.

31. Miten tulkki voi mielestäsi työssään suojella itseään yllä mainituilta tilanteilta? Olisiko esimerkiksi itsepuolustustaitojen hallinta tulkkille tarpeellinen taito? Voit vapaasti kertoa ajatuksiasi ja ehdotuksiasi siitä, miten tulkkien työturvallisuutta voitaisiin jatkossa parantaa.

32. Voit halutessasi kirjoittaa tähän palautetta tai kommentteja kyselyyn ja sen aiheeseen liittyen.

LIITE 3: Saatekirje 26.11.2012

Hei!

Saimme ratkaistua tekniset ongelmat ja ohessa löytyy toimiva linkki kyselyymme. Kyselyn lähettäminen SVT ry:n alueellisten sähköpostilistojen kautta ei valitettavasti Webropol-ohjelmalla onnistunut haluamallamme tavalla, joten siksi kyselyn linkki lähetetään nyt Diakonia-ammattikorkeakoulun sähköpostiosoitteen kautta. Jos olet jo vastannut kyselyymme onnistuneesti, vastauksesi on tallennettu eikä sinun tarvitse vastata uudelleen.

Olemme neljännen vuosikurssin viittomakielen tulkkioiskelijoita Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Turun yksiköstä. Tavoitteenamme on valmistua keväällä 2013. Tutkimme opinnäytetyönämme viittomakielentulkkeihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Jos olet ammatiltasi viittomakielentulkki, toivomme, että vastaisit kyselyymme. Myös viittomakielen tulkkioiskelijat voivat vastata osaan kysymyksistä. Kysely on kuitenkin kokonaisuudessaan kohdistettu vain viittomakielentulkkeina työskenteleville.

Huomioithan vastatessasi, että opinnäytetyössämme tutkimme seksuaalista häirintää, jota tulkit ovat kohdanneet tulkkaustilanteiden yhteydessä joko kuulevan, kuulovammaisen tai kuulonäkövammaisen asiakkaan, kollegan tai esimiehen taholta. Seksuaalinen häirintä on jokaisen henkilökohtaisesti määrittelemä kokemus ja seksuaalista häirintää voi olla muun muassa eleet, ilmeet ja fyysinen ahdistelu (Lähde: Vilkkä, Hanna 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-Kustannus). Kyselyssämme pääset itse määrittelemään, minkä koet olevan seksuaalista häirintää sekä kertomaan kokemuksistasi ja ajatuksistasi.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, kohtaavatko viittomakielentulkit työssään seksuaalista häirintää, ja jos kohtaavat, millaista se on ja kuinka usein he sitä kohtaavat. Kyseessä on perustutkimus, sillä aihetta ei ole ennen Suomessa tutkittu. Toivomme pystyvämme opinnäytetyömme kautta myös kehittämään viittomakielentulkkien työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Voit vastata kyselyymme rauhassa. Kyselylomakkeessa pääset palaamaan kysymyksissä taaksepäin ja kokonaisuudessaan kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Kun painat Lähetä-painiketta, et pääse enää muokkaamaan vastauksiasi.

Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti.

Vastaathan ystävällisesti 30.12.2012 mennessä. Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä.

Kyselyyn liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä opinnäytetyön tekijöihin, joiden yhteystiedot ovat:

tiina.pohjolainen-helminen@student.diak.fi ja taru.suviala@student.diak.fi.

<http://www.webropolsurveys.com/S/4B1CE61EA72BE639.par>

Ystävällisin terveisin,

Viittomakielen tulkkiohjelmat

Tiina Pohjolainen-Helminen ja Taru Suviala

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Turun yksikkö

## LIITE 4: The cost of sexual harassment

<b>VICTIMS</b>	<b>EMPLOYERS</b>	<b>SOCIETY</b>
Psychological suffering including humiliation, reduced motivation, loss of self-esteem;	Decreased enterprise productivity, due to: <ul style="list-style-type: none"> <li>• impaired judgment</li> <li>• compromised teamwork</li> <li>• de-motivation</li> <li>• absenteeism</li> </ul>	Long-term rehabilitation costs for the reintegration of victims;
Behavioural change including isolation, deterioration of relationships;	No applicants will fill vacancies at workplace where they fear sexual harassment;	Unemployment welfare benefits and retraining;
Stress-related physical and mental illness including drugs and alcohol abuse;	Progress and innovation within the enterprise are hindered when the environment is deficient in trust and team spirit;	Invalidity costs for those with impaired working capacities;
Victims foregoing career opportunities, leaving employment or committing suicide;		Legal and criminal justice expenses;
		Women's undermined access to high-status and well paid jobs, traditionally male-dominated;

Lähde: International Labour Organization 2007, 3

## LIITE 5: Viittomakielentulkin ammattisäännöstö

### **VIITTOMAKIELEN TULKIN AMMATTISÄÄNNÖSTÖ**

Tämä ammattisäännöstö sitoo kaikkia niitä tulkkeja, jotka on merkitty yllä mainittujen järjestöjen pitämään tulkirekisteriin. Tämä ammattisäännöstö on hyväksytty tulkkitoiminnan yhteistyöryhmän kokouksessa lokakuun 3. päivänä 1996 ja se on päivitetty 20.9.1999.

### **AMMATTIETIIKKA**

1. Tulkki noudattaa ehdotonta vaitiolovelvollisuutta.
2. Tulkki ei käytä väärin mitään tulkkauksen yhteydessä tietoonsa tullutta.
3. Tulkki ottaa vastaan toimeksiannon vain, jos hänellä on siihen tarpeellinen pätevyys ja jossa hän ei ole jäävi.
4. Tulkki kunnioittaa ja tukee asiakkaidensa itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta.
5. Tulkki osoittaa solidaarisuutta ammattikuntaansa kohtaan.
6. Tulkki valmistautuu ajoissa ja huolellisesti tehtäväänsä.
7. Tulkki käyttäytyy toimeksiannon yhteydessä moitteettomasti.
8. Tulkki on puolueeton eikä anna henkilökohtaisten asenteidensa tai mieliteidensä vaikuttaa työnsä laatuun.
9. Tulkki kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan.

Jos tulkki toimii sellaisessa asiakastyössä, jossa asiakkaat ovat myös tulkkipalvelun käyttäjiä, hän toimii niin että ammattiroolit eivät sekoitu.

Lähde: Suomen Viittomakielen Tulkit ry i.a. c.