

Mahdolliset seksuaalisen häirinnän tilanteet sekä ohjeistus niihin puuttumiseen Vantaan poliisilaitoksella

Veera Muurinen

01/2022

TIIVISTELMÄ

Tekijät: Mahdolliset seksuaalisen häirinnän tilanteet sekä ohjeistus niihin puuttumiseen
Vantaan poliisilaitoksella

Opinnäytetyön muoto: tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Hyyti Jari

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämä opinnäytetyö käsittelee mahdollisia seksuaalisen häirinnän kokemuksia tai tilanteita Vantaan poliisilaitoksella. Tutkimus paneutuu myös Vantaan poliisilaitoksen ohjeistuksiin häirintätilanteita ja niiden käsittelyä koskien. Tutkimus on ajankohtainen ja erittäin tärkeä, sillä käsitellystä aiheesta tulisi voida puhua avoimesti myös työpaikoilla.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla kolmea eri henkilöä Vantaan poliisilaitokselta. Haastateltavat ja heidän taustansa pysyvät koko tutkimuksen ajan anonyymeina.

Tutkimuksen teoriaosuudessa on käyty läpi yleisesti seksuaalista häirintää ja sen esiintymistä työpaikoilla sekä siihen liittyvää hiljaisuuden kulttuuria. Teoriaosuudessa käsitellään myös paria korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä liittyen seksuaaliseen häirintään työpaikalla.

Haastatteluissa oli paljon yhtenevää ja jokainen haastatteluun osallistuva samaistui siihen, että poliisissa viljellään paljon ronskia huumoria, mutta yleisesti ottaen hyvällä maulla. Kaksi kolmesta haastatteluun osallistuneesta koki olevansa tietoinen, millaiset käytännöt Vantaan laitoksella on häirintätilanteita käsiteltäessä. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää työaikana työpaikallaan. Haastatteluissa nousi esille satunnaisia häirintätapauksia, jotka ovat tapahtuneet juuri Vantaan laitoksella.

Tutkimuksen avulla saatiin hieman lisätietoa siitä, onko laitoksen sisällä koettu mahdollisesti seksuaalista häirintää ja kuinka tapaukset on käsitelty. Tutkimus avaa myös aihepiiriä sen ympäriltä, millainen ilmapiiri laitoksella on eri työryhmissä sekä niiden välillä. Tämä tutkimus antaa hyvät lähtökohdat aiheeseen paneutumiselle jatkossakin.

Sivumäärä: 30

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 01/2022

Avainsanat: Seksuaalinen häirintä, seksuaalinen ahdistelu, työympäristö, poliisiorganisaatio, työhyvinvointi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	2
2.1 Tutkimusongelma, -kysymykset ja tavoitteet	2
2.2 Aineistonkeruumenetelmät- ja analyysi.....	3
2.3 Aikaisempi tutkimus	5
2.4 Aineiston luotettavuuden arviointi	5
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
3.1 Tietoperustan esittely.....	6
3.2 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu.....	6
3.4 Työympäristö	7
3.5 Poliisiorganisaatio.....	7
3.6 Työhyvinvointi.....	7
3.7 Seksuaalinen häirintä työpaikalla.....	7
3.8 Seksuaalinen häirintä, seksuaalihuumorin ja flirtin.....	10
3.9 Seksuaalinen ahdistelu suhteissa muihin seksuaalirikoksiin	11
3.10 Seksuaalisen häirinnän hiljaisuuden kulttuuri.....	12
4 KORKEIMMAN OIKEUDEN ENNAKKOPÄÄTÖKSIÄ.....	12
4.1 KKO:2010:1	12
4.2 KKO:2019:104.....	15
5 HAASTATTELUN TULOKSET	16
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET.....	21
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	22
8 POHDINTA.....	23
8.1 Yhteenveto	23
8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	25
8.3 Itsearviointi ja tutkimuksen onnistuminen.....	26
LÄHTEET	27
LIITE 1: Haastattelukysymykset.....	29
Liite 2: ilmoitus työnantajalle työssä ipeustasta häirinnästä – Vantaan lomake	30

1 JOHDANTO

Seksuaalisesta häirinnästä työpaikolla on viime aikoina keskusteltu enenemissä määrin – ja syystä. Seksuaalinen häirintä on ollut pitkään suurissa määrin vaiettu asia, josta ei ole uskallettu puhua ääneen. Valitettavasti kuitenkin häirintää esiintyy myös poliisiorganisaatiossamme, mistä johtuen haluan ottaa asian opinnäytetyöni kautta esille.

Asia on aina ajankohtainen, mutta vaatii mielestäni paneutumista varsinkin siitä syystä, ettei siitä ole tehty ammattikorkeakoulumme pohjalta aiempia tutkimuksia. Seksuaalista häirintää ei pitäisi kenenkään joutua kokemaan, ja jos sellaista kokee, on voitava kertoa siitä luotettavalle henkilölle työpaikalla. Lisäksi siihen on puututtava esimiestasolla.

Aihe on kiinnostava ja varmasti tunteita herättävä. Toivon, että työstä olisi apua asian kartoituksessa, mahdollisesti sen kitkemisessä tai puuttumisen kynnyksen madaltamisessa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä ja kartoittaa tietoa siitä, esiintyykö Vantaan poliisilaitoksella seksuaalista häirintää ja jos, niin kuinka paljon. Samalla kartoitan sitä, kuinka mahdollisiin tilanteisiin on puututtu ja millainen ohjeistus laitoksella on tällaisten tilanteiden varalle olemassa. Osallistujiksi rekrytoin itse eri toimijoita Vantaan poliisilaitokselta. Kaikki haastattelut tehdään nimettöminä, eikä mitään henkilökohtaisia tietoja jaeta julki. Kaikki osallistujat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti.

Tutkimustulosten avulla saadaan alustavaa tietoa seksuaalisen häirinnän esiintyvyydestä Vantaan poliisilaitoksella, siihen puuttumisesta ja asenteista aihetta kohtaan. Lisäksi tutkimustulos antaa osviittaa siitä, tulisiko Vantaan poliisilaitoksella parantaa tilanteisiin puuttumisen ohjeistusta.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimusongelma, -kysymykset ja tavoitteet

Aiheenani on selvittää, kuinka paljon Vantaan poliisilaitoksella mahdollisesti koetaan seksuaalista häirintää. Tutkimusmetodiksi valikoitui haastattelu, tarkemmin puolisturkturoitu haastattelu.

Haastattelen kolmea (3) henkilöä Itä-Uudenmaan poliisilaitokselta Vantaalta. Lähetin sattumanvaraisesti noin kahdellekymmenelle Vantaalla työskentelevälle henkilölle sähköpostia, kartoittaen kuka mahdollisesti olisi kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni. Sähköpostiin ensimmäisenä vastanneet kolme henkilöä valikoituivat tutkimukseen. Aiheeni kuuluu laajemmin käyttäytymistieteisiin ja siihen, miten ihmiset käyttäytyvät työpaikalla. Haluan selvittää, kuinka nämä kolme henkilö kokevat asioiden Vantaalla olevan. Ovatko he kohdanneet seksuaalista häirintää ja jos, niin millaista.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten asiaan reagoidaan ja kuinka vapaasti siitä uskalletaan puhua työympäristössämme. Haluan selvittää haastateltavien kautta myös sitä, miten mahdollisiin tapauksiin on menneisyydessä suhtauduttu. Nämä ovat tärkeitä ja aina ajankohtaisia asioita joiden kartoittaminen valaisee sitä, kuinka paljon aihepiiri organisaatiotamme mahdollisesti koskee.

TUTKIMUSKYSYMYKSET:

1. Onko haastateltavat kokeneet seksuaalista häirintää työaikana?
2. Millainen ilmapiiri/asenne Vantaan poliisilaitoksella on seksuaalista häirintää kohtaan?
3. Millainen ohjeistus Vantaan poliisilaitoksella on seksuaalista häirintää kohtaan?

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on tuoda yleisesti lisää tietoisuutta seksuaalista häirintää koskien sekä kasvattaa rohkeutta asian esille ottamiseen. Haluan myös lisätä esimiesten huomiointia asian suhteen.

2.2 Aineistonkeruumenetelmät- ja analyysi

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella. Laadullisessa opinnäytetyössä pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole omaa teoriaa, eikä omaa ajattelutapaa eli paradigmaa. (Laadullisen tutkimuksen perusteet, Jani Metsämuuronen, 9). Siinä pyritään saamaan mm. kokonaisvaltaista käsitystä tutkittavasta ilmiöstä, tuottamaan ilmiötä kuvaavia käsitteitä sekä avaamaan niiden välisiä suhteita. Tällaisen tutkimusmenetelmän avulla voidaan antaa tilaa tutkittavien henkilöiden kokemuksille, ajatuksille ja näkökulmille. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden perehtyä tutkittavaan aiheeseen ja haastattelusta saamiin vastauksiin tarkasti.

Laadulliset tutkimukset ovat usein hypoteesittomia, eli tutkimuksessa pyritään etenemään mahdollisimman pienin ennako-oletuksin. On kuitenkin vaikeaa välttää täysin ennako-oletuksien syntymistä ja niitä voikin osittain myös hyödyntää työtä tehdessä. Oletuksia voi hyödyntää siten, että tutkija käyttää omia oletuksiaan apuna työn tekemisessä eli mitä olettaa tutkimustulosten olevan. Laadullinen tutkimus luo pohjaa määrälliselle tutkimukselle luomalla uusia hypoteeseja. (KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>.)

Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida analysoida tilastollisin keinoin, joita käytetään kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa tuloksia ei voida analysoida tilastollisin keinoin, joten kvantitatiivinen tutkimus ei soveltuisi parhaiten tämän tutkimuksen tutkimiseen tai tavoitteiden saavuttamiseen. (Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori, Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>.)

Tutkimusaineiston analysointi tapahtuu vastaajien näkemysten perusteella, esimerkiksi kuinka moni on kokenut työpaikalla seksuaalista ahdistelua ja kuinka siihen on puututtu. Tutkimusaineisto litteroidaan, jonka jälkeen vastaukset teemoitetaan ja kasataan saatu data yhteen.

Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelumenetelmällä, tarkemmin puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, joissa otantana on kolme (3) henkilöä Vantaan poliisilaitokselta. Haastattelu metodina antaa todella hyvää tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on mietitty valmiiksi, mutta niiden järjestys ja muoto voi vähän vaihdella, eikä haastattelussa ole valmiita vastausvaihtoehtoja

Laadullisella tutkimuksella selvitetään eri henkilöiden kokemuksia, suhtautumista sekä asenteita seksuaalista ahdistelua kohtaan Vantaan poliisilaitoksella. Tutkimusta suunnitellaan etukäteen huolellisesti, mutta joustavasti jotta haastattelut eivät ole liian raamitetut parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi. Tavoitteena on, että laadullisen tutkimuksen avulla kerättyjä tietoja voitaisi tulevaisuudessa hyödyntää asian kehittämässä ja mahdollisesti syventää tutkimusta myöhemmin lisää. Laadullinen tutkimus on tässä kohtaa tutkimukselle suotuisin, sillä siinä vastaajat pääsevät vapaammin kertomaan kokemuksistaan ja havainnoistaan asian suhteen.

Haastateltavat ovat kolme (3) eri henkilöä Vantaan poliisilaitokselta. Haastateltavissa on sekä miehiä, että naisia ja henkilöt työskentelevät pääosin eri tehtävissä. Haastateltavien antamat lausunnot ovat kaikki anonymoituja ja esitetty siten, ettei tutkimuksessa esitetystä kontekstista voi tunnistaa henkilöiden henkilöllisyyttä.

Tietoa ja teoriaa tutkimukseen haetaan eri tietolähteistä, kuten jo valmistuneista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista, aihetta käsittelevistä teoksista, rikoslaista, tasa-arvolaista, työturvallisuuslaista, korkeimman oikeuden ennakkopäätöksistä ja eri artikkeleista.

Tässä tutkimuksessa on käytetty mm. seuraavia teoksia, Seksuaalirikokset (Timo Ojala, 2012), Seksuaalinen häirintä (Hanna Vilkkä, 2011), Understanding Sexual harassment, Evidence-Based Forensic Practice (William E. Foote, Jane Goodman-Delahunty, 2002), #metoo vallankumous, Mitä hiljaisuus rikottiin? (Heidi Linden ja työryhmä. 2018), Tytöt, pojat ja sukupuolinen häirintä (Sanna Aaltonen, 2006).

Edelliset mainitut teokset on pyritty valitsemaan niin, että jokaisessa on asiaan hieman eri näkökulma, mutta punainen lanka pysyy samana.

Toteutin haastattelut etänä puhelimitse/teams-palvelun kautta videopuheluin. Tallensin haastattelut sanelimeen, josta jälkikäteen litteroin ne luettavaan muotoon word-tiedostoksi. Litteroitaessa karsin tekstistä pois joitain puhekielisiä ilmaisuja kuten "niin", "öö" ja "elikkä". Olisin halunnut toteuttaa haastattelut henkilökohtaisesti kasvotusten, mutta vallitsevan koronatilanteen ja pitkien välimatkojen takia päädyin lopulta haastattelemaan henkilöt etänä.

2.3 Aikaisempi tutkimus

Seksuaaliseen häirintään liittyviä tutkimuksia sekä artikkeleita on julkaistu varsinkin #metoo-kampanjan jälkeen huomattavasti. Tutkimuksia löytyy yleisesti keskittyen seksuaaliseen häirintään, mutta myös tutkimuksia seksuaalisesta häirinnästä juuri työpaikalla, joita hyödynsin erityisesti tähän opinnäytetyöhön. Tutkimuksista, joissa käsiteltiin seksuaalista häirintää yleisellä tasolla, kartoitin tätä opinnäytetyötä varten lähinnä teoriaa, kokemuksia, ilmiöitä, ennakkoluuloja sekä tutkimustuloksia.

Tässä tutkimuksessa käsitellään myös muutamia korkeimman oikeuden ennakkotapauksia liittyen seksuaaliseen häirintään työpaikalla. Korkeimman oikeuden päätökset antavat osviittaa siitä, millaista seksuaalinen häirintä voi työpaikalla olla. Ennakkotapaukset antavat myös osviittaa häirinnän vakavuudesta ja saaduista tuomioista.

2.4 Aineiston luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyöhön haastateltiin kolmea 3 eri henkilöä Vantaan poliisilaitokselta, haastateltavissa oli sekä miehiä, että naisia, virkaikä vaihteli, henkilöt työskentelivät eri ryhmissä ja osallistujat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Kaikki haastateltavat vaikuttivat motivoituneilta ja halukkailta osallistumaan tutkimukseen.

Haastateltavia ei pyritty johdattelemaan haastattelussa tarpeettomasti, vaan haastateltavat saivat avoimesti kertoa omista kokemuksistaan sekä havainnoistaan. Haastateltaville annettiin avointen kysymysten kysymyspatteristo etukäteen luettavaksi, jotta he pystyivät perehtymään siihen itsenäisesti ennen haastattelua. Haastateltavat saivat myös oma-aloitteisesti kertoa aiheeseen liittyvää informaatiota. Haastattelun kysymykset ovat liitteenä tämän opinnäytetyön liitteissä.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Tietoperustan esittely

Yhtenä pääaineistona käytän työssäni haastatteluista saamaani aineistoa. Tietolähteinä käytän aiempia mahdollisia tutkimuksia seksuaalisesta ahdistelusta ja häirinnästä, varsinkin työpaikalla. Sen lisäksi käytän seksuaalisesta ahdistelusta/häirinnästä tehtyjä muita teoksia kuten esimerkiksi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vastaista toimintaohjetta Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoille. Pääaineistoon sisältyy myös erilaiset lait, joissa käsitellään esimerkiksi seksuaalista häirintää, tasa-arvoisuutta, työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja siihen puuttumista. Keskeiset käsitteet ovat, seksuaalisuus, seksuaalinen ahdistelu, seksuaalinen häirintä, työympäristö, poliisiorganisaatio ja työhyvinvointi.

3.2 Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu

Tasa-arvolain (1986/609) 7§:n mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan 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.

Rikoslain (1998/563) 20. luvun ja tasa-arvolain (1986/609) mukaan lainvastaista ovat: ”1) Syrjintä, kiusaaminen tai haukkuminen seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. 2) Nimittely (esim. huorittelu, homottelu) 3) Kehon osan tai osien epämiellyttävä koskettelu, paljastaminen, kopelointi, hipelöinti 4) Ahdistavat seksuaaliset ehdottelut 5) Seksuaalinen häirintä 6) Seksuaaliseen toimintaan pakottaminen tai painostaminen 7) Seksuaalinen nöyryyttäminen 8) Seksin ostaminen alaikäiseltä (alle 18-vuotias) 9) Lapsipornografian kuvaaminen 10) Lapsen seksuaalisen hyväksikäytön valmisteleminen 11) Pedofilia 12) Insesti 13) Seksuaalinen hyväksikäyttö 14) Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö 15) Törkeä lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö 16) Raiskaus, raiskauksia ovat: pakottaminen sukupuoliyhteyteen tai seksuaaliseen tekoon, raiskaus, törkeä raiskaus. 17) Seksuaalipalveluiden ostaminen nuorelta 18) Paritus.” (Vilkkä, 2011, 20-21.)

Seksuaalinen häirintä ja seksuaalinen ahdistelu eroavat hieman toisistaan. Seksuaalinen ahdistelu on määritelty rikoslaisissa 20 luku 52§, jossa katsotaan sen olevan fyysistä, koskettelemalla tapahtuvaa ahdistelu. Häirintä kattaa sitten taas niin sanattoman kuin sanallisen, henkisen ja fyysisen seksuaalisen häirinnän.

Seksuaalinen ahdistelu määritellään rikoslaisissa 20 luku 5§ a seuraavasti, ” Joka koskettelemalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, *seksuaalisesta ahdistelusta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

”Seksuaalisessa ahdistelussa vastapuoli voi kosketella toista fyysisesti sellaisiin paikkoihin, jotka ovat seksuaalisia tai seksuaalisesti merkittäviä. Seksuaalisesti merkittäviä paikkoja ovat esimerkiksi, rinnat, reidet, takapuoli ja sukupuolielimet.” (<https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/04/h%C3%A4irint%C3%A4-seis-ohje.pdf>.)

Ahdistelija ei itse aina välttämättä ymmärrä käytöstään, mutta siitä tulee sanoa tekijälle joka kerta. Tapauksista tulee myös kertoa esimiehelle tai muulle luotettavalle henkilölle työpaikalla. Seksuaalinen ahdistelu on rikos eikä sitä tule hyväksyä missään määrin. Työnantajalla on joka kerta velvollisuus puuttua tällaisiin tilanteisiin, eikä niitä pidä ohittaa.

3.3 Työympäristö

Työympäristö kattaa kokonaisuudessaan kaiken. Työtilat, organisaation palvelut, teknologian, kollegat, eli niin fyysinen, sosiaalinen ja henkinen ympäristö.

3.4 Poliisiorganisaatio

”Poliisilla tarkoitetaan poliisiorganisaatiota kokonaisuudessaan, tiettyä poliisiyksikköä tai yksittäistä poliisiorganisaatiossa työskentelevää poliisimiestä. Poliisitoiminnassa on kyse yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisessä” (<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:poliisi>).

3.5 Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee” (<https://stm.fi/tyohyvinvointi>).

3.6 Seksuaalinen häirintä työpaikalla

Teoksessa seksuaalinen häirintä työpaikalla (Minea Pyykönen, Mikko Pyykönen, 2019) todetaan viitaten eri ammattiliittojen tekemiin tutkimuksiin, että niillä aloilla, joissa ollaan asiakkaiden kanssa tekemisissä, koetaan eniten seksuaalista häirintää, ja nimenomaan asiakkaiden puolelta. Toisaalta yllättävää oli se, että valtiosektorin ammattiliitto Pardian tekemän tutkimuksen mukaan työtoveri oli 55%:ssa tapauksista seksuaalisesti häiritsevä taho. Valtionsektorilla oli myös tutkimuksen mukaan eniten esimiesten sekä johdon harjoittamaa seksuaalista häirintää noin 30%. Asiakkaiden taholta tuleva seksuaalinen häirintä on enimmäkseen sanallista, mutta myös koskettelua esiintyy suhteellisen paljon. (Minea Pyykönen ja Mikko Pyykönen, 2019, 31 – 32.)

On järkeen käyvää, että mitä enemmän ollaan ihmisten kanssa tekemisissä, sitä enemmän valitettavasti joudutaan kohtaamaan myös seksuaalista häirintää työpaikalla. Toisaalta vielä valitettavampaa on se, ettei seksuaalinen häirintä tapahdu ainoastaan asiakkaiden taholta vaan sitä joudutaan kohtaamaan myös työtovereiden puolelta. Työpaikoilla tulisi aina olla nollatoleranssi seksuaalisen häirinnän suhteen.

Se miksi joku haluaa häiritä toista seksuaalisesti, on varmasti monen mielessä pyörivä kysymys. ”Tuli häirintä asiakkaan taholta tai niin esimiehen kuin työtoverinkin taholta, on useimmissa tapauksissa motiivina vallankäyttö tai vallantunteen saaminen. Joissain tapauksissa seksuaalisen häirinnän syy voi löytyä siitä, että työpaikoilla on ymmärtämättömyyttä ja välinpitämättömyyttä omasta toiminnastaan. Useat häiritsijät ovat valitettavasti valta-asemassa olevia henkilöitä, jotka saattavat itse kokea asemansa oikeuttavan ahdisteluun. Esimiehen ollessa häiritsijä, on hänellä valta työntekijän asemaan työpaikalla aina koulutuksesta lähtien työntekijän urakehitykseen asti. Toisaalta tulee muistaa myös se, että joissakin tapauksissa häiritsijä on esimerkiksi ihastunut työtoveriinsa, ja tämän yksipuoliset sukupuoliset aloitteet voidaan kokea häirinnäksi, vaikka toinen osapuoli ei näin tarkoittaisikaan. Kuitenkaan tällaisissakaan tapauksissa häirintä ei ole millään tavalla hyväksyttävää, vaan aina tulisi varmistua siitä, että molemmat ovat kiinnostuksesta samaa mieltä.” (Minea Pyykönen ja Mikko Pyykönen, 2019, 40-41.)

Alapuolella oleva pohjoismaisen unionin HRCT:n tekemässä tutkimuksessa kuvataan sitä, miten seksuaalinen häirintä vaikuttaa yhteiskuntaan, työpaikkaan sekä itse yksilöön. Seksuaalinen häirintä työpaikoilla ei siis vaikuta pelkästään yksilöön, vaan myös työyhteisöön sekä yhteiskuntaan. Seksuaalisesta häirinnästä koituu yhteiskunnalle sukupuolten välistä eriarvoistumista, rahallisia kuluja, kuten terveydenhoitokuluja ja esimerkiksi ennenaikaisia eläköitymisiä. Työpaikat taas kärsivät poissaoloista seksuaalisen häirinnän johdosta sekä työpaikan maineen menetystä. Seksuaalinen häirintä on tietenkin isoin asia itse yksilölle, joka sitä joutuu työpaikallaan kokemaan. Yksilö joutuu käsittelemään stressiä, fyysisen ja psyykkisen terveyden laskua, tulojen menetyksiä sekä näiden vaikutusta myös mahdollisesti perhesuhteisiin. On siis selvää, että varhaisen vaiheen puuttuminen ja ennakointi seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi työpaikoilla on kaikkia osapuolia eniten hyödyttävä tilanne.

Yhteiskunnalle	Työpaikoille	Yksilölle
Sukupuolten välinen eriarvoisuus	Poissaolot ja sairastelu	Heikko fyysinen ja psyykkinen terveys
Palkkaerot	Suurempi henkilöstön vaihtuvuus	Stressi ja masennus
Sosiaaliturvakulut	Alhainen tuottavuus	Nolous ja häpeä
Terveydenhoito ja lääkekulut	Heikko moraalinen ja motivaatio	Mielipaha ja viha
Alhaisempi BKT	Korvaukset ja oikeuskulut	Alhainen työttyytyväisyys
Ennenaikaiset työeläkkeet	Liikearvon ja maineen menetys	Vaikutukset perhesuhteisiin
		Tulojen menetys

NU HRCT 2016 s.10 (Lisätty yhdeksi kustannukseksi ennenaikaiset työeläkkeet ja niiden kustannukset)

Sellaiset työsuhteet, joissa työntekijällä on esimerkiksi määräaikaista sopimusta, lisää myös riskiä tulla seksuaalisesti häirityksi työpaikalla. Tämä saattaa johtua työntekijän kokemuksesta, että tämän on pakko kestää häirintää, jotta työsuhdetta jatkettaisi tulevaisuudessa. Määräaikainen työntekijä ei halua menettää työpaikkaansa ja kestää kokoaikaista työntekijöitä enemmän esimerkiksi häirintää, oman työn jatkumisen turvaamiseksi. Tästä voidaan olettaa, että määräaikaisten työntekijöillä riski kokea seksuaalista häirintää on korkeampi, kuin vakituisessa virassa olevilla työntekijöillä.

Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään mahdollisimman nopeasti tästä tiedon saatuaan. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 pykälä 28 sanoo häirinnästä seuraavaa: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” Laki siis jo velvoittaa, jopa rangaistuksen uhalla työnantajaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Puuttumiseen ei tule vaikuttaa työsuhteen kesto, sukupuolierot, poissaolot, etninen tausta tai mikään muu asia, vaan kohtelun tulee olla kaikkien osalta tasa-vertaista. Myös Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 pykälässä 8 d kerrotaan häirinnästä työpaikalla seuraavaa: ”Työnantajan menettelyä pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Sukupuolista häirintää esiintyy eri ympäristöissä ja eri elämäntilanteissa esimerkiksi: työpaikalla, työnsaannin yhteydessä, valintatilanteissa, koulutuksessa, oppilaitoksessa, työmatkoilla, työhön liittyvissä virallisissa ja epävirallisissa tilaisuuksissa, vapaa-ajalla esimerkiksi urheilun parissa, kaduilla, ravintoloissa, julkisissa kulkuvälineissä. Työterveyslaitoksen vuonna 2000 tekemän Työ ja terveys - tutkimuksen mukaan lähes kaikilla ammatti ja toimialoilla esiintyy jonkin verran häirintää. Tietyissä työympäristöissä kuitenkin häirintää on enemmän, tällaisia ovat esimerkiksi naisille miesvaltaiset alat (poliisi, armeija, rakennusala). (Kauppinen ja Purola, 2001, 18.)

3.7 Seksuaalinen häirintä, seksuaalihuumori ja flirtti

”Flirtti on kahden henkilön välillä tapahtuvaa seksuaalisesti värittyä ja eroottisesti latautunutta lähestymistä, josta molemmat osapuolet nauttivat. Henkilöt viihtyvät toistensa seurassa ja toisen flirtin tulee tuntua henkilöstä hyvältä. Flirtti on vastavuoroista, kun taas seksuaalinen häirintä ei ole. Seksuaalinen häirintä ei ole mieluisaa eikä siitä nauti molemmat osapuolet.” (Hanna Vilkka 2011, 61.)

Edellä mainitussa lähteessä Väestöliitosta Kari pohtii häirinnän määrittämisen vaikeutta seuraavasti: ”Rajanveto flirtin, huumorin ja häirinnän välillä voi olla vaikeaa. Häirintä on aina yksilöllinen kokemus ja ratkaisevaa on, kuka on tekijä, mikä on tilanne, mikä on tekotapa sekä miten kohde tilanteen kokee. Joskus on vaikeaa sanoa, mitä teolla loukattiin.”

Voitaisi siis todeta, että välillä on todella vaikeaa vetää rajaa sille, onko tapahtuma seksuaalista häirintää, seksuaalihuumoria vai flirttiä. Kuitenkin tulee muistaa se, että seksuaalinen häirintä on jokaisen yksilöllinen kokemus, joka tulisi aina käsitellä. Flirtissä tai seksuaalisesti sävytyneessä huumorissa tulee olla molempien osapuolten varmoja siitä, että molemmat nauttivat tilanteesta tai ovat samaa mieltä asiasta, eikä kumpikaan koe oloaan epämukavaksi tai alistetuksi.

”Seksuaaliväritteinen huumori ei ole tullut työpaikoille yhtäkkiä, vaan sillä on pitkät juuret takanaan, niin kansanrunoudessa, kaskuissa kuin loruissakin. Seksuaaliväritteinen huumori on kulkenut sukupolvilta eteenpäin perheen sisällä, naapureiden välillä sekä työpaikoilla työyhteisöissä. Seksuaaliväritteinen huumori voi olla hyvinkin erilaista samankin työpaikan alla. Useasti aloilla, joissa on selvästi miesvalta, kerrotaan härskimpiä seksuaaliväritteisiä vitsejä sekä tarinoita. Miehillä ei välttämättä ole vitseillä tarkoitus häiritä ketään, vaan se on enemmänkin työpaikan arkipäivää ja osa kulttuuria. Valitettavan usein nainen jää huumorin varjolla alisteiseen asemaan, joka on huumorin kohde tai joka nähdään jonkinlaisena objektina. Vastapainona naisvaltaisilla aloilla, joissa työskentelee nuoria miehiä, häiritsevät naiset seksuaalisesti ja tekevät aloitteen useammin kuin miehet.” (Vilkka 2011, 63.)

Vaikka sukupuolesta ja seksuaalisuudesta on alettu puhumaan yhä avoimemmin yhteiskunnassa, työpaikoilla aiheesta keskustelu tai sen esiin nostaminen on jäänyt kenties hieman vähemmälle. Toivon mukaan tämä asia on kuitenkin muuttumassa. Tällä hetkellä edelleen osa häirintä tapauksista jää ainoastaan häirityn ja häiritsijän väliseksi asiaksi, vaikka tärkeää olisi koko työyhteisön kannalta, että asia vietäisi eteenpäin ja se käsiteltäisi loppuun asti. Seksuaalisuuden avulla tapahtuva sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ovat myös keino pitää yllä tietynlaista kuvaa ja toistaa stereotyyppistä mielikuvaa miehen ja naisen seksuaalisuudesta. (Vilkka 2011, 64.)

3.8 Seksuaalinen ahdistelu suhteessa muihin seksuaalirikoksiin

”Seksuaalinen ahdistelu tulee kysymykseen, jos tekoa ei ole pidettävä muuna rikoslain 20 luvun mukaisena seksuaalirikoksena. Lähinnä rajanveto tulee tehtäväksi seksuaaliseen tekoon pakottamisen ja seksuaalisen hyväksikäytön kohdalla. Jos teko täyttää pakottamisen seksuaaliseen tekoon koskevan tunnusmerkistön tai seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistön, tekoon ei tule sovellettavaksi seksuaalista ahdistelua koskeva tunnusmerkistö. Rajanveto eri rikoslain 20 luvun rikosten ja seksuaalisen ahdistelun välillä voi koskea lähinnä sitä, onko kysymys sellaisesta teosta, joka tulee arvioitavaksi pakottamisena seksuaaliseen tekoon tai seksuaalisena hyväksikäyttönä vai jääkö vakavampi rikos täyttämättä ja arviointi siirtyy tämän jälkeen siihen, onko kysymys kuitenkin seksuaalisesta ahdistelusta. Lisäksi alle 16-vuotiaisiin kohdistuvien tekojen kohdalla arvioitavaksi tulee rajanveto lapsen seksuaalisen hyväksikäyttöön.” (Ojala, 2014, 196.)

Jos seksuaalirikos ei täytä siis muuta rikoslain 20 luvun mukaista seksuaalirikosta, sovelletaan silloin seksuaalisen ahdistelun pykälää. Seksuaalisen tekoon pakottamisen ja seksuaalisen hyväksikäytön suurimmat erot ovat, että seksuaalisessa pakottamisessa kohdehenkilöä uhataan tai väkivalloin pakotetaan seksuaaliseen tekoon. Seksuaaliseen tekoon pakottamisen rangaistusasteikko on sakosta kolmeen vuoteen vankeutta. Seksuaalisesta hyväksikäytöstä rikoslaki luku 20 pykälä 5, sanoo seuraavaa, ”Joka asemaansa hyväksikäyttäen taivuttaa sukupuoliyhteyteen tai ryhtymään muuhun seksuaalista itsemääräämisoikeutta olennaisesti loukkaavaan seksuaaliseen tekoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi. 1) kahdeksaatoista vuotta nuoremman henkilön, joka on koulussa tai muussa laitoksessa hänen määräysvaltansa tai valvontansa alainen taikka muussa niihin rinnastettavassa alisteisessa suhteessa häneen, 2) kahdeksaatoista vuotta nuoremman henkilön, jonka kyky itsenäisesti päättää seksuaalisesta käyttäytymisestään on hänen kypsymättömyytensä sekä osapuolten ikäeron vuoksi olennaisesti heikompi kuin tekijällä, käyttämällä törkeästi väärin tämän kypsymättömyyttä, 3) henkilön, joka on hoidettavana sairaalassa tai muussa laitoksessa ja jonka kyky puolustaa itseään taikka muodostaa tai ilmaista tahtoaan on sairauden, vammaisuuden tai muun heikkoudentilan vuoksi olennaisesti heikentynyt, tai [\(27.6.2014/509\)](#) 4) henkilön, joka on hänestä erityisen riippuvainen, käyttämällä törkeästi väärin tätä riippuvuussuhdetta tekijästä, on tuomittava *seksuaalisesta hyväksikäytöstä* sakkoon tai vankeuteen enintään neljäksi vuodeksi.

Seksuaalinen ahdistelu tulee kysymykseen taas silloin, jos vakavampi rikos jää täyttämättä, esimerkiksi edellä mainitut rikokset.”

3.9 Seksuaalisen häirinnän hiljaisuuden kulttuuri

”Häirintään liittyy usein hiljaisuuden kulttuuri. Häirinnän kohteeksi joutunut voi pelätä eikä uskalla puhua asiasta. Tapaus voi herättää häpeän tunteita ja itesyytöksiä. Työtoverit saattavat pelätä asemansa puolesta tai jopa suhtautua välinpitämättömästi havaitsemaansa häirintään. Hiljaisuudesta voi tulla ahdistava kierre.” (Kauppinen ja Purola, 2001, 14.)

Häirintätapaukset eivät kosketa pelkästään yhtä yksilöä, vaan se käsittää koko työyhteisön. Koko työyhteisöllä on velvollisuus puuttua häirintään, jos sellaista huomaa. Asian piilottaminen ja hyssyttely antaa häiritsijälle mahdollisuuden jatkaa toimintaansa kaikessa rauhassa. Tunnelma voi olla kireä koko työyhteisössä, vaikka vain yksi henkilö porukasta kokisi häirintää. Jokaisen työntekijän vastuulla on se, ettei seksuaalisesta häirinnästä vaieta, vaan siitä tehdään avoin asia, josta tulee puhua aina. Kauppinen ja Purola listaa asioita kirjassaan (2001, 16), mitkä asiat vaikuttavat siihen, että häirinnän kohde ei puhu asiasta vaan vaikenee. ”Häirinnän kohde saattaa pelätä kertomista, syyttää tilanteesta itseään, tuntee asiasta häpeää, toivoo itsekseen ettei tilanne toistuisi, ei ehkä tiedä omista oikeuksistaan, ei halua saada häirikön tai tiukkapipon mainetta, ei halua joutua syytetyksi työpaikan ilmapiirin myrkyttämisestä, ei halua tuottaa kärsimystä tai onnettomuutta esimerkiksi häiritsijälle itselleen tai tämän perheelle.” Syitä on varmasti niin monia, kuin on häirinnän kohteeksi joutuneita, mutta yksikään syy ei saisi estää asiasta puhumista tai sen selvittämistä.

Taloustutkimus Oy:n tekemän tutkimusraportin seksuaalinen häirintä työelämässä (2018) mukaan yleisin syy seksuaalisen häirinnän ilmoittamatta jättämiseen on pelko siitä, että asiaa ei otettaisi vakavasti. Toiseksi yleisin syy oli pelko mahdollisten hankaluuksien aiheuttamisesta itselle. Samassa tutkimuksessa todettiin, että työntekijäasemassa olevat kokivat häirintää useammin kuin esimerkiksi esimiesasemassa olevat.

4 KORKEIMMAN OIKEUDEN ENNAKKOPÄÄTÖKSIÄ

4.1 KKO:2010:1

Syyttäjä vaati A:lle rangaistusta neljästä seksuaalisesta hyväksikäytöstä. A oli erään yhtiön hallituksen puheenjohtajana ja toimitusjohtajana taivuttanut hänen alaisinaan sairaankuljettajina työskennelleet ja siten hänestä erityisen riippuvaiset naispuoliset B:n, C:n, D:n ja E:n alistumaan heidän seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan olennaisesti loukkaavan seksuaalisen teon kohteeksi.

A oli 1. - 30.6.2003 työaikana yhtiön taukotiloissa vetänyt sängyssä lepäämässä olleen B:n päältä peiton polviin saakka, istunut tämän takapuolen päällä ja kosketellut tätä ensiksi ylävartalosta vaatteiden päältä ja sitten paidan alta rintojen läheisyydestä.

A oli 1.5. - 20.6.2004 yhtiön taukotiloissa vetänyt sängyssä lepäämässä olleen C:n päältä peiton pois, asettunut ensiksi tämän selän päälle ja sittemmin viereen makaamaan sekä laittanut päänsä tämän kainaloon, jalkansa takapuolen päälle ja käden kaulalle.

A oli 24. - 25.6.2004 työaikana yhtiön taukotiiloissa istunut hajareisin sängyssä makaavan D:n reisien päällä, nostanut tämän päällä ollutta paitaa ylöspäin ja vetänyt tämän päällä ollutta peittoa pois, kosketellut vaatteiden alta ylävartalosta ja yrittänyt avata rintaliivit, ottanut molemmilla käsillä kiinni pakaroista ja läimäyttänyt kädellä pakaroille.

A oli 1. - 31.7.2004 työaikana yhtiön taukotilassa istunut sängyssä lepäämässä olleen E:n takamuksen päällä, laittanut kädet tämän vaatteiden alle, aukaissut rintaliivit, kosketellut ylävartalosta ja yrittänyt ottaa kiinni E:n rinnoista.

Näin menetellessään A oli käyttänyt törkeästi hyväkseen B:n, C:n, D:n ja E:n riippuvuussuhdetta työpaikkansa ylintä johtoa edustavaan A:han.

Syyttäjä vaati A:lle rangaistusta lisäksi työturvallisuusrikoksesta, koska A oli työnantajan edustajana tahallaan rikkonut työturvallisuusmääräyksiä menetellessään edellä kuvatuilla tavoin eli kohdistamalla yhtiössä alaisenaan työskenteleviin B:hen, C:hen, D:hen ja E:hen näiden terveydelle haitallista seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Vielä syyttäjä vaati A:lle rangaistusta työsyrynnästä, koska A oli työnantajan edustajana menetellessään edellä kuvatulla tavoin ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettanut B:n, C:n, D:n ja E:n palvelussuhteen aikana epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella laiminlyömällä, ettei työntekijä joutunut sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Vastaus

A katsoi, ettei syyttäjällä ollut B:hen kohdistuneen seksuaalisen hyväksikäytön osalta syyteoikeutta ja hänen osaltaan syyteoikeus työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä oli vanhentunut. Muutoin A kiisti syytteet. Asianomistajia ei ollut taivutettu ryhtymään seksuaalista itsemääräämisoikeutta olennaisesti loukkaavaan seksuaaliseen tekoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi.

Käräjäoikeuden tuomio 16.2.2006, käräjäoikeus katsoi A:n syyllistyneen neljään seksuaaliseen hyväksikäyttöön, työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään ja tuomitsi A:n näistä rangaistukseen.

Helsingin hovioikeuden tuomio 28.8.2007, B, C, D ja E olivat joutuneet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi A:n eli työnantajan edustajan taholta. A:n menettelystä oli seurannut se, että B, C, D ja E olivat joutuneet muihin työntekijöihin nähden epäedullisempaan asemaan. A oli näin menetellessään laiminlyönyt edellä mainitussa tasa-arvolain säännöksissä tarkoitetut velvoitteensa. Mainittujen seikkojen perusteella A:n syyksi seksuaalisen hyväksikäytön osalta luettua menettelyä oli pidettävä myös sukupuoleen perustuvana syrjintänä, minkä vuoksi hänen oli katsottava syyllistyneen työsyryntään.

Näillä perusteilla hovioikeus ei muuttanut kärjäoikeuden tuomion lopputulosta syyksilukemisen osalta.

Korkeimman oikeuden ratkaisu, korkein oikeus katsoo, että A on syylistynyt kunkin asianomistajan osalta seksuaaliseen hyväksikäyttöön.

Työturvallisuuslain 28 §:ssä mainitulla häirinnällä tarkoitetaan myös seksuaalista häirintää, joten työnantajan tai tämän edustajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikalta. Vastaavasti säännöksessä tarkoitettua työssä esiintyvistä työntekijän terveyttä haittaavasta epäkohdasta työpaikalla on luonnollisesti kysymys myös silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse työssä kohdistaa tällaista häirintää työntekijää kohtaan. Aiheuttaessaan näin seksuaalista häirintää työpaikalla työnantaja taikka tämän edustaja rikkoo rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin tavoin työturvallisuusmääräyksiä. Korkein oikeus katsoo, että A on seksuaaliseen hyväksikäyttöön syylistyessään samalla syylistynyt työnantajan edustajana myös työturvallisuusrikokseen.

A on työnantajan edustajana itse syylistynyt asianomistajiin kohdistuneeseen sukupuoliseen häirintään. Niin kuin edellä on todettu, myös tällainen työnantajan edustajan oma käyttäytyminen on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Korkein oikeus katsoo, että A on syylistyessään seksuaaliseen hyväksikäyttöön naistyöntekijöitä kohtaan työsuhteen aikana epäasiallisista syistä asettanut heidät epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Näin ollen hän on menettelyllään syylistynyt asiassa sovellettavien tasa-arvolain 7 §:n ja 8 §:n 2 momentin (206/1995) nojalla kiellettyyn syrjintään työelämässä, josta rangaistus säädetään tasa-arvolain 14 a §:n 1 momentin mukaisesti rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

A:n työturvallisuutta vaarantava ja syrjivä menettely työssä on toistunut kaikkien asianomistajien kohdalla olennaisesti samanlaisena pian heidän työsuhteidensa alkamisen jälkeen. Vaikka B:hen kohdistuneen teon ja muiden tekojen välillä on jonkin verran ajallista eroavuutta, A:n menettelyssä on kuitenkin kysymys siinä määrin yhtenäisestä toiminnasta, että B:hen kohdistunutta tekoa on pidettävä sekä työturvallisuusrikoksen että työsyRJinnän suhteen samana rikoksena muihin asianomistajiin kohdistuvien vastaavien tekojen kanssa. Näin ollen syyteoikeus näiden rikosten osalta B:hen kohdistuneisiin tekoihin nähden ei ole vanhentunut.

Korkeimman oikeuden tuomiolauselma, Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muuteta.

Edellä mainittu ennakkopäätös on hyvä esimerkki seksuaalisesta hyväksikäytöstä työpaikalla esimiehen osalta. Jos esimerkiksi tapauksessa koskettelu olisi ollut vähäisempää olisi kyseessä voinut olla myös seksuaalinen ahdistelu. Esimiehen ollessa valta-asemassa on tämän pidettävä huoli myös siitä, ettei käytä asemaansa väärin.

4.2 KKO:2019:104

Syyteen mukaan A oli 12.4.2017 Tampereella syyllistynyt seksuaaliseen ahdisteluun ja palvelusrikokseen seuraavasti:

A oli syytekohtassa 1 koskettelemalla tehnyt asianomistajalle seksuaalisen teon, joka oli ollut omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. A oli

- ensin keskustelun aikana laskenut kätensä joksikin aikaa asianomistajan reidelle,
- asianomistajan ollessa lähdössä pois tapaamisesta suudellut asianomistajaa suulle ja kaulalle,
- työntänyt samalla kätensä asianomistajan paidan alle ja hyväillyt asianomistajan selkää ja vatsaa,
- suudelman aikana työntänyt kielensä asianomistajan suuhun,
- suudellesaan puristellut asianomistajaa takapuolesta,
- suudellesaan tunnustellut, oliko asianomistajan liiveissä hakasia ja
- irtaantuessaan asianomistajasta siirtänyt kättään asianomistajan rintoja kohti.

Syytekohtassa 2 kommodori A oli puolustusvoimien logistiikkalaitoksen järjestelmäkeskuksen osastopäällikkönä toimiessaan rikkonut kohdassa 1 kuvatulla menettelyllään palvelukseen kuuluvan velvollisuutensa sekä sotilaallista järjestystä koskevia Yleisellä palvelusohjesäännöllä (YIPalvO) annettuja määräyksiä siten, että hän oli rikkonut ohjesäännön

- kohdassa 10 olevia määräyksiä sotilaan käyttäytymisvelvollisuudesta asiallisesti tilanteeseen sopivalla tavalla,
- kohdassa 78 olevia määräyksiä häirinnän ja syrjinnän kiellosta sekä
- kohdassa 81 olevia määräyksiä kaikenlaisen seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän kiellosta.

Hovioikeus tuomitsi A:n syytteessä kuvatusta seksuaalisesta ahdistelusta ja palvelusrikoksesta yhteiseen 80 päiväsakon sakkorangaistukseen sekä korvaamaan asianomistajalle kuluista 100 euroa sekä kärsimyksestä 1 000 euroa.

Muutoksen haku korkeimmassa oikeudessa, Valituksessaan A vaati, että syyte jätetään tutkimatta toimivallan puutteen vuoksi tai että syyte seksuaalisesta ahdistelusta ja palvelusrikoksesta hylätään ja että tuomittua kärsimyskorvausta asianomistajalle joka tapauksessa alennetaan.

Vastauksissaan syyttäjät ja asianomistajat vaativat, että valitus hylätään.

Korkeimman oikeuden tuomio, hovioikeuden tuomiota muutetaan päiväsakon rahamäärän ja sakon yhteismäärän osalta niin, että A tuomitaan 80:een 59 euron määräiseen päiväsakkoon eli maksamaan sakkoa yhteensä 4 720 euroa.

Muilta osin hovioikeuden päätöstä tai tuomiota ei muuteta.

5 HAASTATTELUN TULOKSET

Haastattelin lopulta kolmea eri henkilöä Vantaan poliisilaitokselta. Henkilöt työskentelivät eri tehtävissä ja olivat virkaiältään hyvin eri ikäisiä ja taitoisia. Haastateltavissa oli sekä miehiä, että naisia. Haastattelut suoritettiin jokaisen kohdalla etänä puhelin tai videohaastatteluna. Jokaiselle haastateltavalle olin lähettänyt valmiin suuntaa antavan kysymyspatteriston, johon he saivat ennen haastattelua tutustua. Kysymykset eivät olleet täysin kiveen kirjoitettuja vaan haastattelussa edettiin myös sen mukaan, mitä haastateltavilla oli kerrottavaa. Käyttämäni kysymykset löytyvät lopuksi liitteistä.

Haastateltavat vastasivat jokainen ensimmäiseen kysymykseen, ettei heistä kukaan ollut henkilökohtaisesti kokenut seksuaalista häirintää työaikana työpaikalla. Mutta jokainen nosti esille ronskin huumorin, joka on yleistä muun muassa kahvipöydässä.

” Omalle kohdalle ei ole sattunut, mutta mun työnkuvaan kuuluu tietyllä tapaa käsitellä näitä. Olen näissä mukana ollut, mutta itselläni ei täällä Vantaalla ole sellaista ollut. Mutta ehkä silloin nuorempana poliisin uralla, en mä nyt sanois että suoranaisesti seksuaalista häirintää ole kohdannut silleen, tai sitä ole sillä käsitelty, mutta ehkä nyt kolmekymmentä vuotta sitten, kun poliisin tulin niin oli aika vähissä nää naiset ylipäättänsä poliisilaitoksella. Joten ehkä sellainen ronskimpi huumori/tytöttely oli aika joka päivästä. Tavallaan piti mieltää, että kaikkea ei tarvitse hyväksyä tai ainakaan leikkiin lähtee mukaan.”

” No en ole kokenut seksuaalista häirintää tai mitään, mitä laskisin seksuaaliseksi häirinnäksi. Tottakai välillä heitetään härskiä läppää, mutta se on ollut sellaista, että kaikki on siinä mukana, etten ole kokenut, että olisin joutunut semmosen kohteeksi.”

” Tottahan se on, että tämmöseen ammattiryhmään, kuin poliisi, niin kielen käyttö on monesti aika ronskia ja se on molemmilta sukupuolilta. Se on varmaan muuttunut jonkun verran nyt ja minä sanoisin, että sivistyneempään suuntaan. En ole koskaan kokenut sitä sillä tavalla loukkaavana, enkä ole ollut tilanteissa, joissa joku olisi kokenut sen loukkaavana, mutta sen kyllä sanon, että se on muuttunut näiden kolmen vuosikymmenen aikana, mitä mä olen ollut. Se on ollut paljon paljon ronskimpaan ja suurempaa silloin mun uran alkuvaiheessa...”

Haastateltavista he, jotka olivat olleet alalla pidempään, kertoivat että ronski huumori ja, miten se tuodaan esille, on muuttanut muotoaan vuosien aikana. Haastateltavat kokivat, että se oli hyvä asia. Useampaan otteeseen haastateltavat kertoivat, että vuosien saatossa naisten ”tytöttely” tai

tietynlainen vähättely on vähentynyt, toki myös naisten määrä poliisissa on kasvanut vuosi vuodelta. Yksi haastateltavista piti Vantaalla myös erittäin hyvänä sitä, että naisia on paljon myös päällystöviroissa. Haastateltavien mainitsemissa tapauksissa häirinnän kohde sattui olemaan joka kerta nainen.

” No kyllä siellä, jotain sellasia vanhempia, niin ehkä niillä saattoi välillä ne vitsit olla naisista just sillein, että ”Haha, niin ei naisia voi sinne laittaa.” Mutta en sanois, että nekään kuitenkaan ilkeesti oli. Että kyllä nekin osasi vähän kattoo tilanteen mukaan, mutta toki voishan niistäkin joku pahottaa mielensä. En ainakaan ite kokenut sitä mitenkään niin loukkaavana. Mutta kyllä harvemmin kuuli tollastakaan. Ei kyllä ikinä mitenkään särähtänyt korvaan, että joku olis jotenkin tökerästi heittänyt mitään semmosta vitsiä.”

Jokaisen haastateltavan kanssa käytiin läpi, miten Vantaalla puututaan häirintätilanteisiin ja miten tilanteen mahdollinen käsittely etenee. Osalla haastateltavista oli suoraa tietoa oman työnsä puolesta asiasta, mutta osalla ei ollut tietoa Vantaan ohjeistuksista asian tiimoilta. Haastateltavien kanssa oltiin yhtä mieltä siitä, että ohjeistusta voisi tuoda enemmän työntekijöille esille. Vantaan sisäisestä ohjeistuksesta häirintätilanteisiin liittyen kerrottiin seuraavasti:

” Ne on valtakunnallisia ohjeistuksia eli on varhaisvälittämisen malli ja sitten on puheeksi otto ja sitten on vielä epäasiallisen käyttäytymisen puuttumisen pelisäännöt. Aivan niin, että jos työsuojelupäällikölle tulee esimerkiksi tieto tällaisesta, että joku esimiehen taholta tai jonkun toisen taholta kokee tulleensa kiusatuksi, niin työsuojelu ottaa asian selvittääkseen. Täytetään ihan kaavake, jossa vastataan, että kuka, mitä, missä ja miten. Siinä on kysymykset ja ne käydään läpi. Siitä käynnistyy asian selvittäminen. Epäasiallisen ja häirinnän valtakunnallinen kaavake ja Vantaalla on käytössä nämä samat.

Varhaisen välittämisen malli on lähinnä se, että myöskin jos esimiehet huomaa jonkun käyttäytymisessä paljon sairaslomia tai jotain muuta tähänkin liittyvää asiaa, niin esimies voi puuttua siihen sen varhaisen välittämisen mallin kautta.”

” ..kun se tulee meidän tietoisuuteen, niin sitten me sanotaan esimiehelle, että tätä asiaa ei voi lähteä selvittämään pelkästään jonkun heiton perusteella, että se pitää selkeesti olla kirjallinen esittely, että pitää asia kuulla. Sitten prosessi on sellainen, että tää esimies kuulee sen häirintä ilmoituksen tekijän ja sitten kuulee vastapuolta. Sitten pohditaan, että mistä on kyse ja jos se on selkeästi sellainen asia, että voidaan todeta, että toista on häiritty, niin sitten periaatteessa pitää aloittaa virkamiesoikeudellinen prosessi siitä. Joka tarkoittaa sitä, että aloitetaan virkamieslain 66 pykälän mukainen kuuleminen ja kuullaan tätä toista vastapuolta ja jos siinä selkeesti epäillään, että olis rikoksesta

kyse, elikkä puhutaan sitten jo tällaisesta systemaattisesta häirinnästä, mikä on jatkunut vuosia. Se laki pykälä on semmonen, että tällainen satunnainen epäasiallinen käytös ei katsota epäasialliseksi kohteluksi, jos se on tällaista satunnaista, mutta silloin kun on kyse seksuaalisesta häirinnästä, niin silloin yksittäinen tekokin voi jo täyttää sen tunnusmerkistön. Mutta jos on joku tällainen satunnainen nimittely tai lähestyminen, niin sitten se voidaan ratkaista poliisilaitoksen sisällä, elikkä tällä virkamiesoikeudellisella menettelyllä ja sitten siinä yleensä on puheeksi ottaminen ja toinen on se, että voidaan antaa esimerkiksi kirjallinen varoitus tästä asiasta.”

Vantaalla on siis yleiset ohjeistukset ja protokollat, kuinka tällaisissa häirintätilanteissa puututaan asioihin ja millä aikataululla. Vantaalla niin kuin muuallakin poliisihallinnossa on käytössä ohje, Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta poliisihallinnossa. Tärkeää on, että molempia osapuolia kuullaan eikä asioita voida käsitellä pelkkien huhujen perusteella. Haastatteluissa haastateltavat painottivat sitä, että kaikenlaiseen epäasialliseen kohteluun puututaan herkällä kädellä, eikä sitä sallita Vantaalla missään muodossa. Esimiesten ja varsinkin lähiesimiesten ja ryhmänjohtajien on oltava tarkkana siinä, mitä heidän työryhmässään tapahtuu, varsinkin sen osalta onko porukassa esimerkiksi minkään muotoista syrjintää.

” Lähdetään ensiksi siitä, että poliisilaitoksella ei hyväksytä millään tavalla tällaista häirintää, epäasiallista käytöstä tai seksuaalista häirintää ja lakiperusta lähtee tuolta työturvallisuuslain kahdeksan pykälästä, joka liittyy tähän työnantajan huolehtimis- velvollisuuteen ja kun esimiehet havaitsee tällaista epäasiallista kohtelua. Niin silloin työnantajalla on velvollisuus puuttua ja aika ajoittain tulee näitä nimenomaan seksuaali tapauksia esimiestaholta, harvemmin tulee sillein, että työntekijä itse menisi sanomaan, että häntä on itseä häiritty, se yleensä lähtee siitä, että joku lähiesimies on havainnut sieltä työyhteisöstä, että tällaista on tapahtunut tai että hänelle on tuotu esille, että nyt on jotain henkilöä häiritty. Yleensä se on niin, että se on joko kollega, ryhmänjohtaja tai joku tällainen ja siellä on sitten alainen kokenut seksuaalista häirintää siten, että esimerkiksi työ-kaveri on pyytänyt treffeille tai vihjannut jotain tämmöstä...”

Haastateltavien kanssa käytiin myös läpi tilanteita, joista he ovat joko kuulleet tapahtuneen, tai olleet itse jollain tapaa mukana tapauksen esimerkiksi käsittelyssä. Näitä seksuaalisen häirinnän tapauksia nousi haastatteluissa joitain esille, jotka ovat tapahtuneet haastateltavien ollessa Vantaan laitoksella töissä. Joukossa oli joitain tilanteita, joissa työ-kaveri on esimerkiksi pyytänyt toista työ-kaveria treffeille tai ehdotellut jotain seksuaali- sävytteistä asiaa työ-kaverille, joka on koettu epäasiallisena. Kuitenkin joukkoon mahtui myös muutamia tapauksia, joista on seurannut mm. työ-sopimuksen purku tai henkilön siirtäminen muihin tehtäviin.

” Sitten meillä oli sellainen ryhmänjohtaja yhdessä tilanteessa, joka käyttäytyi yleisesti epäasiallisesti, ei yksittäistä virkamiestä kohtaan vaan lähinnä kaikkia naispuolisia kohtaan. Siinä se ilmeni sillein, että ryhmän vaihtuvuus oli hirveen suuri. Siinä tehtiin sitten niin, että oli puheeksi otettu nämä esimiehet ja kun se ei sitten johtanut mihinkään, niin siitä aloitettiin virkamiesoikeudellinen prosessi ja lopulta tää henkilö siirrettiin toiseen työyhteisöön, elikkä monta kertaa siinä saattaa olla niin, että se työyhteisö on siinä kohtaa jo niin tulehtunut. Ja toisin kuin koulukiusaamisessa, niin kyllä näissä tapauksissa se niin kutsuttu kiusaaja saa siirtyä eri hommiin...”

” On meillä yksi työsuhteen purkukin ollut, se oli tämmönen henkilö joka oli koeajalla ja tuli meille töihin. Siinä oli selkeästi sellaista viitettä, että se oli liian tuttavallinen näitä (tässä tapauksessa nämä on melkein aina ollu miehiä nämä, jotka on sitä häirintää tehnyt. Ainakaan mun aikana ei ole ollut naisen suunnalta sitä), niin siinä sitten myöskin lähiesimies toi tän tietoisuuteen ja kertoi, että siellä on kollegat kokeneet sen epämukavaksi, että tää henkilö pyytää treffeille ja tämmöstä ja se sitten johti sitten työsuhteen purkuun, kun se oli koeajalla...”

” Se on tärkeää, että kaikki selvitetään ja mennään sinne asian ytimeen ja käydään luottamuksellisia keskusteluja. Sitten täytetään paperit ja ne aktataan ja selvitetään niin, että siihen löytyy joku ratkaisu. Istutaan joko saman pöydän ääressä, keskustellaan asiasta ja löydetään sitä kautta ratkaisu tai sitten lähdetään viemään prosessia eteenpäin. Ja joskus se päättyy jopa rikosilmoitukseen, tai varoitukseen jollekin tai irtisanomiseen tai jotain vastaavaa. Näitähän esimerkkejä on meidänkin laitoksellamme.”

Vaikka haastatteluissa kävi ilmi, ettei kukaan haastateltavista ollut kokenut seksuaalista häirintää Vantaalla työaikana, niin kuitenkin jokainen haastateltava osasi kertoa jonkun tapauksen, jossa häirintää oli esiintynyt. Haastatteluiden aikana keskusteltiin siitä, että noinkin isoon laitokseen, kuin Vantaa, mahtuu työskentelemään paljon erilaisia ja eri ajatuksilla varustettuja henkilöitä. Konflikteja tulee väistämättömästi joskus ja välillä joukkoon mahtuu myös seksuaalista häirintää. Haastatteluiden pohjalta kuitenkin jäi selkeä kuva siitä, että Vantaalla häirintätilanteisiin puututaan nopeasti, eikä mitään epäasiallista käytöstä sallita.

” ...enemmän ehkä sun lopputyössä voisi tuoda esille sitä, että minkäänlainen epäasiallinen kohtelu ei ole sallittua, eikä myöskään pidä luulla, että nyt kun puhutaan vaikka naisista tässä tapauksessa, kun aika miesvaltainen ala, ettei niin kuin pidä luulla, että pitää lähteä mukaan sellaseen, eikä tarvi hyväksyä mitään semmosta, minkä itse kokee epäasialliseksi...”

” Lähiesimies aina tilanteesta kuin tilanteesta sanoo, että aina voi laittaa viestiä. Ja nyt, kun lähiesimies on vielä nainen, niin koen että se on astetta helpompi mennä sanomaan, jos olis joku seksuaalijuttu, niin vielä helpompi olis naiselle mennä kuin jos se lähiesimies olis mies. Se kynnyks voisi olla korkeampi, toki ihmisestä riippuen.”

Lopuksi tiivistettynä haastatteluiden tulokset. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut suoranaista seksuaalista häirintää työaikana Vantaan laitoksella. Jokainen haastateltava oli joko kuullut tai nähnyt tilanteen, joka täytti seksuaalisen häirinnän määritelmän. Seksuaalisen häirinnän tapaukset Vantaalla on haastateltavien mukaan hyvin harvassa, ja kun tapauksia on ollut, niihin on nopeasti ja tehokkaasti puututtu. Haastateltavat kokivat jokainen, että heidän on helppo olla omassa työyhteisössään oma itsensä ja ilmapiiri on avoin. Jokainen toi esille myös sen, että yleisesti poliisissa heitetään niin sanottua ”härskiä” vitsiä, mutta ne eivät ole kohdistuneet haastateltavien mukaan kenkään tiettyyn henkilöön. Kukaan haastateltavista ei ollut myöskään ottanut vitsejä henkilökohtaisesti ja tilanteet olivat olleet heidän mukaansa yleisesti hyvin avoimia. Kaikissa haastatteluissa ilmi tulleissa tapauksissa seksuaalisen häirinnän kohde oli nainen, mutta se ei poissulje sitä, etteikö tapauksia voisi olla, jossa kohdehenkilö olisi mies.

Kaksi kolmesta haastateltavasta painotti avoimuuden tärkeyttä työyhteisössä. Kaikista asioista tulee puhua, eikä minkäänlaista epäasiallista kohtelua tule hyväksyä. Nämä haastateltavat olivat myös yhtenäisesti sitä mieltä, että vaikka poliisiorganisaatio on vielä enemmän miesvaltainen ala, ei naisten tule jäädä sivuun ja heidänkin äänensä tulee kuulua.

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että Vantaalla ei tiedoteta tarpeeksi siitä mm. kenelle tulisi ilmoittaa, jos kokee seksuaalista häirintää ja toivoisi, että jatkossa tätä asiaa kehitettäisi. Yksi kolmesta haastateltavasta ei ollut tietoinen siitä, millainen ohjeistus Vantaalla on seksuaalisen häirinnän suhteen ja miten prosessi etenee, kun asiaa aletaan käsitellä.

Kaksi kolmesta haastateltavasta oli sitä mieltä, että heidän työuransa aikana Vantaalla tilanne on mennyt parempaan suuntaan sen suhteen, kuinka ronskia puhe mm. naisista on ja kuinka paljon heitetään seksuaalisia vitsejä. He kokivat, että naisten vähättely ja seksuaalinen puhe on huomattavasti vähentynyt.

Yksi kolmesta haastateltavasta koki, että virkailtään vanhemmilta miehiltä saattaa välillä kuulla jotain sellaista, joissa hieman vähätellään varsinkin nuoria naiskollegoja, mutta niitäkään tilanteita ei ole ollut useita.

Kolme kolmesta haastateltavasta koki, että heillä on turvallinen olo työskennellä Vantaan poliisilaitoksella, jossa työyhteisö on tasavertainen ja töihin on mukava mennä.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset antavat aiheeseen vain suuntaa, mutta antavat jotakin tietoa siitä, miten aiheeni on koettu Vantaalla. Tiivistän tähän kappaleeseen keskeisimmät saadut tulokset tästä tutkimuksesta. Suomen laki sanoo seksuaalisesta häirinnästä, syrjinnästä ja työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä hyvin tarkkaan, mikä on sallittua ja mikä ei. Minkäänlainen seksuaalinen häirintä työaikana työpaikalla ei ole sallittua. Esimiehen vastuulla on pitkälti työturvallisuuslainkin mukaan huolehtia siitä, että jokaisella työntekijällä on turvallista työskennellä työpaikallaan. Useamman tutkimuksen mukaan naiset kokevat miehiä enemmän seksuaalista häirintää työaikana työpaikalla. Miesvaltaisilla aloilla naiset kokevat enemmän häirintää, joihin lukeutuu mm. armeija ja poliisi.

Seksuaalinen häirintä ei ole vaan yksilön ongelma, vaan se kuormittaa niin työyhteisöä ja pidemmällä aikavälillä myös yhteiskuntaa. Siksi on hyvin tärkeää puuttua jo varhaisessa vaiheessa häirintään, jotta ongelmien kuormittuminen estettäisiin. Seksuaalisesta häirinnästä on usein vaikea puhua, ja varsinkin häirinnän kohde saattaa kokea vaikeaksi ottaa asia esille. Tulevaisuudessa tulee myös poliisissa kiinnittää huomiota sen kehittämiseen, että seksuaalinen häirintä on avoin asia, josta tulee kyetä keskustelemaan.

Välillä on vaikea erottaa esimerkiksi kahvipöydässä heitetyistä vitseistä tai puheista ovatko ne seksuaalista häirintää vai huumoria, sillä jokainen kokee asian eri tavalla ja se on syytä ottaa huomioon jokaisessa keskustelussa. Vantaalla koettiin, että jokaisen työyhteisössä esiintyi niin sanottuja härskejä vitsejä ja niitä kerrottiin sekä miesten, että naisten taholta. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut, että heitä olisi koskaan seksuaalisesti häiritty työpaikalla, työaikana. Kaksi kolmesta haastateltavasta oli kuitenkin kokenut jonkun tilanteen työpaikalla hieman epämiellyttäväksi, jossa naisiin oli kohdistettu seksuaalisia vitsejä ja puheita.

Laki ja erilaiset ohjeistukset kertovat selkeästi sen, että jokaiseen häirintä tilanteeseen tulee puuttua välittömästi. Vantaalla kaksi kolmesta haastateltavasta koki, että häirintätilanteisiin puututtiin välittömästi ja toimenpiteet olivat heille selkeitä. Kaksi kolmesta haastateltavasta tiesi kuinka häirintä tilanteiden selvittäminen Vantaan laitoksella etenee ja kenelle tällaisista tilanteista tulee ilmoittaa. Yksi kolmesta haastateltavasta ei osannut kertoa kenelle mahdollisissa häirintä tilanteissa asiasta ilmoitetaan tai miten asia etenisi, jos aihetta olisi. Yksi kolmesta haastateltavasta toivoi, että Vantaalla tuotaisi enemmän ilmi sitä, miten mahdollisissa häirintä tilanteissa toimittaisiin. Vantaalle voitaisi tulevaisuudessa luoda selkeä ohjekirja työntekijöille, josta selviäisi mitä mahdollisissa häirintä tilanteissa tulisi tehdä.

Opinnäytetyö toteutettiin jo tehtyjen tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta sekä haastattelemalla kolme eri henkilöä Vantaan poliisilaitokselta. Tutkimus antoi suuntaavaa tietoa siitä, esiintyykö mahdollisesti Vantaan poliisilaitoksella seksuaalista häirintää, miten sellaisiin tilanteisiin on ohjeistettu puuttumaan ja onko näin mahdollisesti tehty sekä millainen ilmapiiri Vantaalla on seksuaalista häirintää kohtaan. Kolmea henkilöä haastattelemalla ei saatu kovin suurta kuvaa koko laitoksen tilanteesta, mutta se antoi hyvin osviittaa siitä, miten eri virkaikäiset, eri sukupuolet ja eri ryhmässä työskentelevät henkilöt kokivat asian olevan. Tästä voisi ammentaa lisää tutkimuksia tulevaisuudessa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa seksuaalista häirintää mm. työpaikoilla ohjaa ainakin rikoslaki, työturvallisuuslaki, erilaiset ohjeet sekä määräykset ja tasa-arvolaki. Jokainen ohje, määräys, lakipykälä kertoo selkeästi sen, että seksuaalista häirintää ei hyväksytä työpaikalla, työaikana missään muodossa. Työturvallisuuslaki määrittää esimiehen puuttumisen häirintä tilanteisiin seuraavasti, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 5 luku, 28§).

Vaikka esimiehen tulee lain mukaankin puuttua häirintä tilanteisiin välittömästi, niistä tiedon saatuaan, tulisi koko työyhteisön puuttua sellaisiin tilanteisiin välittömästi. Seksuaalisen häirinnän tapaukset vaikuttavat koko työyhteisöön, ei pelkästään siihen yksilöön, joka sitä kokee. Koko työyhteisön vastuulla on se, että jokaisella on turvallinen olo työpaikallaan.

Vantaalla on käytössä Poliisihallituksen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta poliisihallinnossa. Ohjeessa käydään läpi, mitä ensinnäkin on seksuaalinen häirintä, häirinnän ennaltaehkäisyä, miten toimia häirinnän poistamiseksi, häirinnän sanktiot sekä häirinnän seuranta. Ohje on erittäin hyvä, jossa kuvaillaan mm. tarkasti sellaisia tilanteita, jotka voidaan tulkita häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluksi. Ohje on tiivis paketti, joka tulisi olla kaikkien Vantaalla poliisissa työskentelevien henkilöiden tiedossa. Näin ei kuitenkaan valitettavasti ole. Aihe on edelleen arka ja siitä puhuminen voi olla monelle vaikeaa.

Haastatteluiden pohjalta kävi ilmi, että Vantaalla on selkeät ja hyvät ohjeistukset seksuaalisen häirinnän tilanteiden varalle. He, jotka työskentelevät jollain tasolla mm. selvittääkseen erilaisia häirintätilanteita laitoksella ovat hyvin perillä kenelle tulee ilmoittaa häirintä tilanteissa asiasta ja miten juttu etenee sen jälkeen. Kuitenkin haastatteluiden pohjalta kävi myös ilmi, että kaikille Vantaan laitoksen toiminta tavat häirintä tilanteissa ei ole selkeitä. Haastattelujen pohjalta tuli toiveita siitä, että Vantaalla kiinnitettäisiin enemmän huomiota mm. siihen, kuinka toimia mahdollisissa häirintätilanteissa.

Kaikissa haastatteluissa ilmi tulleissa häirintä tilanteissa häirinnän kohde oli sattumalta nainen. Tilastojen pohjalta naiset kokevat miehiä enemmän seksuaalista häirintää työpaikalla. Se ei kuitenkaan pois sulje sitä mahdollisuutta, etteikö yksikään mies olisi kokenut seksuaalista häirintää Vantaan laitoksella, haastattelu otanta oli kuitenkin vain kolme henkilöä. Vantaan laitoksella työskentelee reilu kahdeksansataa henkilöä, ja on väistämätöntä, etteikö esimerkiksi konflikti tilanteita olisi koskaan. Haastattelujen pohjalta voidaan olettaa, että Vantaalla on tänä päivänä avoimempi ilmapiiri, kuin esimerkiksi kolmekymmentä vuotta sitten. Haastateltavat kokivat, olivatpa he miehiä tai naisia, että heidät otettiin työyhteisössä vakavasti ja yhtäläisenä jäsenenä, kuin muutkin ryhmässä olevat. Niin sanottu työttötyy naisia kohtaan on vuosien saatossa vähentynyt, samalla kun naisten osuus henkilöstömäärässä on kasvanut.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset antavat osviittaa siitä, miten häirintä tapauksia käsitellään, jos ne päätyvät oikeuden käsiteltäväksi. Vantaalla oli tapauksia, joissa henkilöitä oli siirretty eri ryhmään/eri tehtäviin työskentelemään ja irtisanottu henkilö. Haastatteluissa ei tullut ilmi suoranaisesti tapauksia, joissa joku häirintätilanne olisi mennyt oikeuden käsiteltäväksi asti. Tietenkin häirintätilanteissa, joka täyttää rikoksen tunnusmerkistön tehdään rikosilmoitus ja asia etenee sen mukaan eteenpäin.

Vaikka Vantaan laitoksella ja yleisesti poliisissa on nolla toleranssi seksuaalista häirintää kohtaan, ei se silti voi luvata, etteikö sitä olisi ollenkaan. Tärkeintä tässä asiassa on puuttuminen ja puuttumisen matala kynnyks sekä häirintä tilanteiden ennaltaehkäisy menetelmät. Kaiken kaikkiaan haastatteluista jäi erittäin hyvä kuva siitä, ettei kukaan haastateltavista ollut kokenut työaikana seksuaalista häirintää. Vaikka joitain tapauksia nousi haastatteluissa esille, jossa joku oli joutunut häirinnän kohteeksi, ei tapauksia ollut montaa. Haastatteluista jäi päällimmäisenä mieleen ryhmien avoimuus, ronski huumori ja tasa-arvon tunne.

8 POHDINTA

8.1 Yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko joku haastateltavista kokenut seksuaalista häirintää Vantaan poliisilaitoksella työaikana, nimenomaan työkaverin puolelta, millainen ilmapiiri Vantaalla on seksuaalista häirintää kohtaan ja miten asiaa ohjeistetaan.

Kolmen henkilön haastattelusta kävi ilmi, ettei yksikään heistä ollut kokenut seksuaalista häirintää työpaikalla, ilmapiiri oli jokaisen työryhmässä avoin ja turvallinen sekä suurin osa haastateltavista tiesi, millainen ohjeistus Vantaalla on häirintätilanteita varten.

Olisin toivonut saavani enemmän haastateltavia tutkimustani varten, mutta tiedostin jo aihetta valitesani, kuinka arka tämä tutkimus voisi olla. Aiheeni vaikutti varmasti osiltaan myös siihen, ettei kovin moni ollut innokas osallistumaan tutkimukseeni ja antamaan haastattelua, vaikkakin se tapahtui anonyymisti. Toivoisinkin, että aihe tulisi sekä Vantaalla, että koko Suomen poliisissa avoimemmaksi. Tästä tulee voida keskustella ilman, että pelkää menettävänsä omat kasvonsa tai olevansa ns. tiukkapipo. Toisaalta jäi vaivaamaan se, miksi Vantaalla ei ollut kovinkaan monta haastatteluun innokasta työntekijää, johtuiko se kenties omista kokemuksista, yleisestä ilmapiiristä vai vaikuttaako siihen jollain tavalla edelleen miesvaltainen ala. Tässä olisi lisää aiheita, joita voisi tulevaisuudessa tutkia.

Vaikka seksuaalinen häirintä ja ahdistelu määritellään useammassa laissa selkeästi kielletyksi, johon tulee puuttua välittömästi, tulee silti muistaa, että jokainen yksilö kokee asiat eri tavoin. Toinen voi ottaa työkaverin heittäjän hieman härskin vitsin henkilökohtaisesti ja kokea sen häirintänä, kun taas toinen voi heittää samanlaisen vitsin perään. Jokaisen kokemus on oikea, eikä kenenkään kokemuksia tule vähätellä, kuitenkin asiaa selvitetäessä tulee muistaa, mitkä on määritellyt niin sanotut pelisäännöt työpaikalla. Tulee muistaa myös se, vaikka henkilö kokisi jonkun asian häirinnäksi, se ei aina tarkoita, että se on sitä. Tässä kohtaa esimiehellä ja asiaa selvittävillä osapuolilla on tärkeä rooli siinä, että voidaan vetää raja, mikä lasketaan häirinnäksi ja mikä ei. Avoin ilmapiiri työyhteisössä on tärkeä, jotta asioista voidaan puhua myös työkavereiden kesken ja sanoa suoraan, jos joku häiritsee.

Lakia voisi kehittää siihen suuntaan, että esimiehen lisäksi myös muulla työyhteisöllä olisi jonkinlainen velvollisuus puuttua mahdollisiin häirintä- ja kiusaamistilanteisiin. Esimiehellä olisi silti isompi vastuu puuttua tilanteisiin, mutta se edesauttaisi sitä, ettei työpaikoilla ainakaan yritettäisi kenties peitellä häirintää. Työyhteisön ollessa velvollinen puuttumaan häirintään ja kiusaamiseen, olisi asioista pakko puhua. Toki kääntöpuolena tässä on se, että työyhteisössä ilmoitettaisi esimiehelle pienimmistään ns. käänteistä työryhmän kesken, jolloin joukossa olisi paljon ylimääräisiä ja turhiakin ilmoituksia. Jos ei kuitenkaan lakia lähdetä asian tiimoilta muuttamaan, tulisi ainakin kiinnittää enemmän huomiota siihen, kuinka työntekijöitä ohjeistetaan toimimaan mahdollisissa häirintätilanteissa, Yksi ja sama asia nousi esiin jokaisen haastattelun kohdalla. Poliisien ronski huumori. Haastattelussa puhuttiin paljon siitä, kuinka ammattikuntamme huumori saattaa aika ajoin olla hieman ronskia ja "kovaa". Uskon, että poliisin työkuva vaikuttaa tähän omalta osaltaan ja toisaalta se, että alalle hakeutuu paljon samanhenkisiä ihmisiä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseni aihe on tärkeä ja koin sen itse hyvin mielenkiintoiseksi. Aiheesta ei ollut oman tietoni mukaan aiemmin tehty tutkimuksia Poliisiammattikorkeakoulussa. Aihe on myös osiltaan vielä hyvin arka ja siitä avoimesti puhuminen mm. työpaikoilla on tärkeää, jotta tapauksia voidaan jopa ennaltaehkäistä.

Opinnäytetyön haastatteluita varten hain Vantaan poliisilaitokselta tutkimuslupaa ennen haastattelujen sopimista. Tutkimuslupaa varten tein tutkimussuunnitelman tulevasta tutkimuksestani, jossa kävi ilmi mitä teen, mitä varten, milloin ja miten. Tutkimusluvan saatuani syksyllä 2021 aloitin haastatteluiden pitämisen. Jokainen haastateltava sai ennakkoon kysymykset kirjallisena, joita aion käydä haastattelun aikana läpi. Haastateltaville annettiin mahdollisuus kysyä kysymyksiä tutkimukseen liittyen ennen haastattelujen alkua. Jokaisen haastateltavan kanssa käytiin läpi anonymiteettiä ennen haastatteluja. Haastateltavat suostuivat haastattelujen nauhoittamiseen, jotta haastattelut voitaisi litteroida jälkikäteen, heille myös kerrottiin, kun nauhoitus aloitettiin ja, kun se lopetettiin. Nauhoitetut haastattelut hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua. Jokainen haastateltava kertoi vapaaehtoisesti omista kokemuksistaan sekä havainnoistaan.

Tutkijana pyrin koko tutkimuksen ajan kertaamaan, mitä olin tutkimassa ja minkä takia. Pyrin objektiivisuuteen aiheeni käsittelyssä. Vaikka tutkimuksessani ilmi tulleet häirintä tapaukset kohdistuivat tällä kertaa vain naispuolisiin henkilöihin, ei tutkimukseni sulje pois miehiin kohdistuneita häirintä tapauksia. Haastatteluista litteroin ja analysoin kaiken sen, mikä oli tutkimukseni kannalta olennaista. Litterointeihin ei tullut mitään henkilön yksilöiviä tietoja. Tiedostan, että tutkimukseni läpinäkyvyyttä tai luotettavuutta voi syödä se, etten litteroinut kaikkea haastatteluista, mutta tämä oli tietoinen valinta. Haastateltaville luvattiin anonymiteetti ja koin tutkimuksellisesti tarpeelliseksi litteroida ainoastaan ne asiat, jotka liittyivät oleellisesti tutkittavaan aiheeseen.

Tutkimuksen teoria osuuden materiaali on tasaisesti jakautunut painettuihin teksteihin, sekä netistä saatuun tutkimustietoon. Ymmärrän, että painettu kirjatieto on luotettavampaa, kuin netistä hankittu tutkimustieto. Netistä hankittu tieto oli tarkoin valittu ja lähteet tarkistettu. Itse seksuaaliseen häirintään liittyviä teoksia löytyi paljon, mutta tarkemmin seksuaalinen häirintä työpaikalla karsi osaltaan teoksia pois. Haastattelut tehtiin luottamuksellisesti ja jokainen haastateltava vastasi rauhallisessa ympäristössä heille esitettyihin kysymyksiin. Haastateltavia ei painostettu eikä johdateltu vastaamaan kysymyksiin tietyllä tavalla. Haastateltavilla oli täysi vapaus kertoa oma kohtaisia kokemuksia ja ajatuksia myös ennalta annettujen kysymysten ulkopuolelta, jos kokivat sen tarpeelliseksi.

Aihe on aina ajankohtainen ja tärkeä, eikä tällaista tutkimusta ole Vantaan laitokselle aiemmin tehty. Toivon, että tulevaisuudessa aiheesta tehdään lisää tutkimuksia ja lisätään avoimuutta asian ympärillä.

8.3 Itsearviointi ja tutkimuksen onnistuminen

Tutkijan näkökulmasta onnistuin vastaamaan tutkimuskysymyksiini ja sain kattavasti tietoa aiheesta, niin kirjallisuuden, kuin haastattelujenkin pohjalta. Vaikka lopulta haastattelin ensiksi suunnittelemani viiden henkilön sijaan kolmea henkilöä, sain silti mielestäni paljon hyviä kokemuksia, mielipiteitä ja ajatuksia kasaan tätä tutkimusta varten. Tutkimus oli yksi ensimmäisistä tämän tyylistä tutkimuksista Poliisiammattikorkeakoulussa ja se antaa tulevaisuudessa hyvän pohjan uusille mahdollisesti samankaltaisille tutkimuksille.

Käytin tutkimuksen suunnitteluun sekä toteutukseen paljon aikaa ja koin saavani haastattelujen kautta paljon uusia ajatuksia sekä näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Kirjallisuutta olisin voinut kahlata läpi vielä enemmän, mutta koin aiheeni kannalta tärkeämmäksi haastateltavien kokemukset asiasta. Haastatteluiden läpikäyminen ja litterointi oli aikaa vievää sekä tarkkaa työtä ja tarkastinkin lopulliset litteroinnit useampaan otteeseen, mahdollisimman korrektiin tuloksen saavuttamiseksi.

Koko tutkimuksen ajan pyrin analysoimaan tekemääni työtä kriittisesti ja objektiivisesti. Olisin toivonut saavani enemmän haastateltavia tutkimustani varten, mutta aihe osoittautuikin aremmaksi aihepiiriksi mitä luulin. Olisin voinut toteuttaa haastattelun kyselylomakkeen avulla useammalle henkilölle, mutta hain enemmän henkilökohtaisia kokemuksia aiheen ympäriltä, mikä ei suurella otannalla olisi ollut mahdollista.

LÄHTEET

Hanna Vilka 2011: Seksuaalinen häirintä. PS-kustannus, Tampere.

Heidi Linden ja työryhmä 2018: #metoo vallankumous - Miten hiljaisuus rikottiin? Like, Helsinki

Hyttinen Eini, ylitarkastaja, työsuojelupäällikkö: Epäasiallinen kohtelun hallinnasta poliisissa, kommenttipuheenvuoro.

Jani Metsämuuronen 2001: Laadullisen tutkimuksen perusteet, Metodologia sarja 4, Viro.

Joonas Miettinen 2018: Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä – Raportti. Agronomiliitto, Akavan Erityisalat DIFF, Ingenjörerna i Finland, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat, YTY Insinööriliitto, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto, Loimu Suomen Ekonomit, Tekniikan akateemiset TEK, Tradenomiliitto TRAL, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut, Helsinki. Luettavissa:

https://www.yhteiskunta-ala.fi/site/assets/files/3791/seksuaalinen_hairinta_raportti.pdf

Kaisa Kauppinen, Mari Purola 2001: Flirtti Häirintä Jännite – Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135590/Flirtti%20h%C3%A4irint%C3%A4%20j%C3%A4nnite.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettavissa:

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>.

Kristjan Bragason 2016: Seksuaalinen häirintä – Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli-, ravintola- ja matkailualalla. Pohjoismainen Unioni – HRCT, Kööpenhamina. Luettavissa:

https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1250_a4_report_on_sexual_harassment_finsk_2018_web.pdf

KKO:20120:1

KKO:2019:104

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Poliisi Hallitus 2019: Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta poliisihallinnossa. POL-2019-8751.

Rikoslaki (1998/563)

Sanna Aaltonen 2018: Tytöt, pojat ja sukupuolinen häirintä. Gaudeamus, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Työhyvinvointi. Luettavissa:

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen journalistiliitto: Häirintä Seis! – Ohjeita seksuaalisen häirinnän käsittelemiseen ja ehkäisemiseen työpaikalla. Luettavissa:

<https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/04/h%C3%A4irint%C3%A4-seis-ohje.pdf>

Tasa-arvolaki (1986/609)

Tieteen termipankki. Luettavissa:

<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:poliisi>

Timo Ojala 2012: Seksuaalirikokset. Edita, Helsinki.

Tutkimusraportti, Seksuaalinen häirintä työelämässä 2018. Luettavissa:

https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

Työturvallisuuslaki (738/2002)

William E. Foote, Jane Goodman-Delahunty 2002: Understanding Sexual harassment, Evidence-Based Forensic Practice. American psychological association.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Oletko kokenut työpaikallasi/työaikana seksuaalista häirintää Vantaan poliisilaitoksella?
2. Jos olet, millaista seksuaalinen häirintä on ollut?
3. Puututtiinko häirintään jotenkin? / Kerroitko asiasta eteenpäin?
4. Oliko asiaan puuttuminen mielestäsi korrekti?
5. Otettiin sinut vakavasti/miten sinuun suhtauduttiin, jos kerroit asiasta esimerkiksi esimiehellesi?
6. Millainen kokemus sinulle jäi asian käsittelystä?
7. Oletko todistanut jonkun työyhteisössäsi kokeneen seksuaalista häirintää Vantaan poliisilaitoksella? (Jos olet, millaista se on ollut tai miten se on ilmennyt?)
8. Onko naisten ja miesten välillä mielestäsi eroja sen suhteen, miten seksuaalista häirintää esiintyy?
9. Onko seksuaalinen häirintä ollut sanallista, henkistä vai fyysistä?
10. Koetko, että naiset kokevat vähättelyä tai seksuaali-sävytteisiä puheita miehiä enemmän?
11. Koetko, että seksuaalista häirintää vähätellään?
12. Millainen ohjeistus Vantaan poliisiasemalla on epäasiallisen kohtelun puuttumiseen?
13. (Esimiehet) Kuinka paljon ilmoituksia sinulle on tullut seksuaalisesta häirinnästä?

LIITE 2: ILMOITUS TYÖNANTAJALLE TYÖSSÄ LPETUSTA HÄIRINNÄSTÄ – VANTAAN LOMAKE

ILMOITUS TYÖNANTAJALLE TYÖSSÄ KOETUSTA HÄIRINNÄSTÄ

Lomakkeen täyttöohjeet seuraavalla sivulla

Työntekijä täyttää:

1 TYÖNTEKIJÄN ILMOITUS (TturvL 28 §)

Katsom joutuneeni työssäni terveyttäni vaarantavan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Miten, milloin ja kenen taholta häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ilmeni:

Päiväys ja työntekijän allekirjoitus

Työnantaja täyttää:

2 ILMOITUKSEN VASTAANOTTO

Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työnantajan edustajana.

Päiväys ja allekirjoitus

3 ASIAN SELVITTELY TYÖNANTAJAN TOIMESTA

Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku huolellisesti ja viivyttlemättä.

Työnantajan asian johdosta tekemät selvitykset ja käymät neuvottelut (TturvL 28 §).

Ketkä osallistuivat

Milloin

Selvittelystä on laadittu erillinen muistio(t)

4 TYÖNANTAJAN RATKAISU

Työnantajan ratkaisu asiassa (TturvL 19 § 2. mom.)

Häirintäilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:

Häirintäilmoituksen ja käytyjen neuvottelujen perusteella on päädytty toimenpiteisiin. Toimenpiteet:

Päiväys ja allekirjoitus (työnantajan edustaja)

Työntekijä täyttää:

5 RATKAISUN TIEDOKSI SAATTAMINEN TYÖNTEKIJÄLLE

Olen saanut tällä ilmoituksella työnantajan ratkaisun tiedoksi.

Päiväys ja allekirjoitus

LOMAKKEEN TÄYTTÖOHJEET

HÄIRINTÄ JA EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖSSÄ

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä voivat ilmetä mm. kielteisinä sanattomina viesteinä, yhteisöstä eristämisenä, työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena, maineen tai aseman kyseenalaistamisena tai henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena. Usein häirinnän kohteeksi joutunut kokee, että hänellä ei ole mahdollisuuksia puolustautua tai muutoin hallita tilannetta.

HÄIRINTÄÄ TAI EPÄASIAALLISTA KOHTELUA KOKENEEN TOIMENPITEET

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan joko välittömästi tai mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Jos tilanne ei korjaannu, häirintää kokeneen tulee saattaa asia esimiehen tietoon. **Lomakkeen kohdassa 1** häirintää kokenut voi saattaa asian esimiehen käsiteltäväksi.

ESIMIEHEN TEHTÄVÄT JA TYÖNANTAJAN SELVITTELYVELVOLLISUUS

Työnantajan tilanteeseen puuttuminen edellyttää, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmoittaa asiasta esimiehelleen joko itse tai työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon välityksellä. Esimiehen on puututtava asiaan, kun hänelle siitä kerrotaan tai hän itse havaitsee häirintää työyhteisössä. Jos häiritsevästi käyttäytyvä on henkilön esimies, asiasta ilmoitetaan esimiehen esimiehelle.

Esimies tai tämän nimeämä henkilö selvittää tapahtumien kulun mahdollisimman pian ensisijaisesti asianosaisten kesken. Häirinnän osapuolet voivat tarvittaessa pyytää apua luottamushenkilöiltä. **Lomakkeen kohdassa 2** työnantaja kirjaa asian johdosta tehdyt selvitykset ja käydyt neuvottelut ja niiden ajankohta kirjataan lomakkeeseen.

TYÖNANTAJAN RATKAISU

Tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut ja arvioi tarvittaessa ulkoulusta asiantuntijaa apuna käyttäen sen terveydellisen merkityksen. Keskustelut käydään luottamuksellisesti ja sovitaan yhdessä, miten jatkossa käytäydytään ja kuinka sovittua käyttäytymistä seurataan. Mikäli työnantaja toteaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtuneen, eivätkä osapuolet pääse yhteisymmärrykseen asiassa, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimiin. **Lomakkeen kohdassa 3** työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty. Mikäli toimenpiteisiin ei ole ryhdytty, työnantaja tiedottaa lomakkeessa perustelut tälle.

Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kesken. Mikäli häirintä tai muu epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu, esimies voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin. Häirinnän loppuminen tulee tarvittaessa varmistaa virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja noudattaen.