



## **Seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnyksen madaltaminen ravintola-alalla: esihenkilötyön näkökulmasta**

Sofia Kärkkäinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Tutkimuksellinen opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Sofia Kärkkäinen
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnyksen madaltaminen ravintola-alalla: esihenkilötyön näkökulmasta
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 27 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten esihenkilö voi madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnystä ravintola-alan organisaatioissa. Aihe on ajankohtainen ja siitä on käyty julkista keskustelua.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin organisaatiokulttuurin, työilmapiirin ja esihenkilön johtamistaitojen vaikutuksia seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamiseen. Lisäksi läpi käytiin työnantaja ja esihenkilöä koskevaa lainsäädäntöä. Lopuksi käsiteltiin työpaikoilla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän vaikutuksia ja yleisyyttä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta alle 35-vuotiasta ravintola-alan työntekijää. Tutkimusaineisto analysoitiin sisältöanalyysiä käyttämällä. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin elokuussa 2024 ja saatiin päätökseen marraskuussa 2024.</p> <p>Tutkimustuloksissa on osoitettu, että esihenkilö voi madaltaa ilmoittamiskynnystä luomalla turvallisen ja avoimen ilmapiirin sekä perehdyttämällä työntekijöitä seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja käsittelyyn. Lisäksi tutkimuksessa tunnistettiin tarve kehittää selkeämpiä toimintamalleja ja viestintäkäytäntöjä organisaatioissa, jotta työntekijät voisivat tuntea olonsa turvallisiksi.</p>
<b>Asiasanat</b> organisaatiokulttuuri, esihenkilötyö, häirintä, seksuaalinen häirintä, ravintola-ala

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimuksen tavoite ja rajaukset .....	1
1.2	Keskeiset käsitteet .....	3
2	Seksuaalinen häirintä organisaatiossa .....	4
2.1	Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri .....	4
2.2	Esihenkilön johtamistaidot .....	5
2.3	Työnantajan ja esihenkilön vastuut.....	6
2.4	Vaikutukset yksilölle ja organisaatiolle.....	8
2.5	Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen .....	9
3	Empiirinen tutkimus .....	11
3.1	Tutkimusotteen kuvaus ja tutkimusmenetelmän valinta .....	11
3.2	Tutkimuksen toteutus .....	12
3.3	Kohderyhmän esittely.....	13
4	Tutkimustulokset .....	15
4.1	Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri .....	15
4.2	Esihenkilötyö .....	16
4.3	Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen .....	17
5	Pohdinta.....	19
5.1	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	19
5.2	Luotettavuuden arviointi .....	21
5.3	Oman oppimisen arviointi .....	23
	Lähteet.....	25
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Haastattelukysymykset .....	28

# 1 Johdanto

Seksuaalinen häirintä on monien palvelualoilla työskentelevien arkipäivää. Asiakaspalvelutyössä olevista 57 % on kokenut seksuaalista häirintää. Erityisesti ravintola-alan työntekijät, kuten tarjoilijat, saattavat kokea häirintää viikoittain. (PAM 2020, 6–7.) Häirintä ilmenee usein asiattomina huomautuksina, mutta myös fyysisenä kosketuksena (PAM 2020, 11). Tutkimusten mukaan vain pieni osa tapauksista tulee työnantajan tietoon. Yksi merkittävimmistä tekijöistä ilmoittamatta jättämiin on pelko siitä, ettei asiaa otettaisi vakavasti. Lisäksi pelko kostotoimista, kuten työn menettämisestä, urakehityksen pysähtymisestä tai työyhteisöstä eristämisestä, voi estää ilmoittamista (Talous tutkimus 2018, 13–15; Pam 2020, 13–14.)

Organisaatiokulttuurilla on keskeinen rooli siihen, miten työntekijät suhtautuvat seksuaaliseen häirintään ja siitä ilmoittamiseen. Organisaatiokulttuuri määrittää, pidetäänkö seksuaalissävytteistä keskustelua hyväksyttävänä työyhteisön sisällä ja koetaanko se normaaliksi osaksi työympäristöä. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 47–48.) Olisi tärkeää ymmärtää miten työnantaja voisi madaltaa kynnystä ilmoituksen tekemisestä. Työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen sekä työntekijän henkilökohtaiseen elämään (Pyykönen & Pyykönen 2019, 35–36).

Kiinnostuin aiheesta, sillä työskentelen itse ravintola-alalla esihenkilötehtävissä ja haluan selvittää, millaisin keinoin voin kehittää työntekijöideni työhyvinvointia. Aihe on myös ajankohtainen organisaatiossamme ja julkisessa keskustelussa Me Too -kampanjan myötä.

## 1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset

Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työpaikalla on riittävät edellytykset työntekijöiden hyvinvoinnille (Autio 2022, 17). Seksuaalisella häirinnällä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen, työyhteisöön sekä yhteiskuntaan. Häirintä heikentää työhyvinvointia ja -motivaatiota sekä heijastuu suoraan työnantajaan tehokkuuden ja tuloksellisuuden heikkenemisenä. (Nordic Union HRCT 2016, 7; Pyykönen & Pyykönen 2019, 36.) Opinnäytetyön aiheena on selvittää, miten ravintola-alan esihenkilö voi madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamisen kynnystä. Aihe on tärkeä, koska seksuaalinen häirintä on monilla työpaikoilla tabu, eikä siitä ja sen vaikutuksista puhuta tarpeeksi.

Päähälytys: Miten esihenkilö voi madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnystä ravintola-alan organisaatiossa?

### Alakysymykset:

1. Miten organisaatiokulttuuri ohjaa työntekijän toimia seksuaalisen häirinnän ilmoittamisessa?
2. Millaisia onnistuneita käytäntöjä esihenkilöt ovat käyttäneet edistääkseen turvallista ilmapiiriä?
3. Mitkä tekijät estävät tai vaikeuttavat seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista organisaatiossa?

Opinnäytetyön tutkimus on rajattu ravintola-alan nuoriin työntekijöihin kohdistuvaan seksuaaliseen häirintään. Rajaukset muodostuivat aiheesta aikaisemmin tehtyjen tutkimusten perusteella. Tutkimusten mukaan seksuaalista häirintää tapahtuu paljon palvelualoilla, ja nuoret naiset kohtaavat sitä muita useammin (STM 2018, 34; Taloustutkimus 2019, 9; PAM 2020, 8). Opinnäytetyön tutkimusta ei kuitenkaan haluttu rajata vain nuoriin naisiin, sillä seksuaalinen häirintä on monimuotoista ja se koskettaa myös miehiä. Myös oma henkilökohtainen kiinnostukseni ja työni ravintola-alan esihenkilönä vaikuttaa tutkimuksen rajauksiin.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu kolmesta teemasta: organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri, esihenkilötyö ja seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen. Lähteinä tietoperustassa on käytetty seksuaalista häirintää ja siihen rinnastettavissa olevaa käytöstä käsitteleviä kirjoja, artikkeleita ja tutkimuksia. Taulukon 1 peittomatriisi havainnollistaa opinnäytetyön rakennetta.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tavoitteet	Tietoperusta (luku)	Haastattelu kysymykset	Tulokset (luku)
1. Miten organisaatiokulttuuri ohjaa työntekijän toimia seksuaalisen häirinnän ilmoittamisessa?	2.1, 2.2, 2.3	5–8	4.1
2. Millaisia onnistuneita käytäntöjä esihenkilöt ovat käyttäneet edistääkseen turvallista ilmapiiriä?	2.2, 2.3	9–12	4.2
3. Mitkä tekijät estävät tai vaikeuttavat seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista organisaatiossa?	2.1, 2.4, 2.5	13–16	4.3

Taulukossa 1 on kuvattu opinnäytetyön peittomatriisi, joka havainnollistaa alaongelmien, tietoperustan, haastattelulomakkeen kysymysten ja tutkimustulosten yhteyttä. Peittomatriisin tarkoituksena on varmistaa, että opinnäytetyö muodostaa loogisen kokonaisuuden.

## 1.2 Keskeiset käsitteet

**Häirintä** on järjestelmällistä ja jatkuvaa ei-toivottua toimintaa, joka aiheuttaa terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto ja siitä puhutaan yleiskielessä usein työpaikkakiusaamisena. Häirintää voi olla painostava, loukkaava tai alistava kohtelu. Myös seksuaalinen häirintä on osa häirintää. (Työsuojeluhallinto s.a.)

**Seksuaalinen häirintä** on sanallista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua seksuaalista käytöstä, joka tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, jäljempänä tasa-arvolaki). Seksuaalisen häirinnän tunnusmerkkejä ovat häirinnän toistuminen ja jatkuminen, sen tarkoituksellisuus sekä sairastuminen tai sairastumisen vaara. Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi vihjailevat eleet, kaksimieliset vitsit sekä asiattomat huomautukset vartalosta tai pukeutumisesta. Myös seksuaalissävyytteiset viestit ja puhelut sekä fyysinen koskettelu ovat osa seksuaalista häirintää. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 23; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 33.) Seksuaalinen häirintä voi vakavuudeltaan olla Rikoslain (1889/39) 20 luvun 6 §:n mukaan rangaistavaa. **Seksuaalista ahdistelua** on seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavat teot, kuten häirintä, joka on fyysistä tai vakavuudeltaan sen kaltaista (Rikoslaki).

**Nollatoleranssi** tarkoittaa tiukkaa linjausta, jossa jokin toiminta kielletään täysin, eikä minkäänlaisia rikkomuksia tai poikkeuksia hyväksytä (Työterveyslaitos s.a.). Nollatoleranssi liitetään usein kiusaamiseen tai seksuaaliseen häirintään. Tässä opinnäytetyössä nollatoleranssilla tarkoitetaan seksuaalisen häirinnän kieltämistä.

**Organisaatiokulttuuri** muodostuu organisaatiossa vakiintuneista toimintatavoista, normeista ja arvoista. Se rakentuu yksilöiden ja ryhmien ajattelutavoista, kokemuksista ja käyttäytymisestä, jotka ohjaavat ja muokkaavat jatkuvasti organisaation toimintaa (Viitala 2021, luku 2.7; Teperi 2023, luku 41). **Työilmapiiri** on organisaatiokulttuurin ilmentymä. Työilmapiiri muodostuu työntekijöiden kokemuksista, siitä millaista on työskennellä organisaatiossa. (Viitala 2021, luku 2.7.)

## 2 Seksuaalinen häirintä organisaatiossa

Tässä luvussa käsitellään organisaatiokulttuurin ja esihenkilötyön vaikutusta seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamiseen, sekä työnantajaa ja esihenkilöä koskevaa lainsäädäntöä. Lopussa käsitellään työpaikoilla tapahtuvaa seksuaalista häirintää ja sen vaikutusta yksilölle sekä organisaatiolle.

### 2.1 Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri

Organisaatiokulttuurilla on keskeinen rooli siinä, miten työntekijät suhtautuvat seksuaaliseen häirintään ja siitä ilmoittamiseen. Organisaatiokulttuuri määrittää, pidetäänkö seksuaalissävytteistä keskustelua hyväksyttävänä työyhteisön sisällä ja koetaanko se normaaliksi osaksi työympäristöä. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 47–48.) Hyvin johdetuissa ja avoimissa organisaatioissa seksuaalisen häirinnän riski on pienempi. Ilman selkeitä toimenpiteitä ja vahvaa viestiä nollatoleranssista häirintä saattaa jäädä piiloon. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 47–48; Gillander Gådin & Zampoukos 3.10.2022.)

Organisaatiossa tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään saattaa liittyä vaikenemisenkulttuuri, jossa työpaikalla tiedetään olevan seksuaalista häirintää, mutta kukaan ei puutu siihen. Tällöin häirintää kohdannut saattaa vähätellä omaa tilannettaan ja kokea syyllisyyttä tai häpeää. Tämä voi johtaa tilanteen pitkittymiseen ja lisätä psyykkistä kuormitusta työntekijöiden keskuudessa sekä heikentää luottamusta johdon kykyyn käsitellä ongelmia. Erityisen hankalia ovat tilanteet, joissa häiritsijänä on esihenkilö. Työntekijä on alisteisessa asemassa esihenkilöön nähden ja saattaa kokea, että häirinnästä ilmoittaminen vaikuttaa työsuhteeseen jatkossa. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 106–108.)

Avoimella organisaatiokulttuurilla ja työilmapiirillä on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia häirinnästä ilmoittamiseen (Pyykönen & Pyykönen 2019, 106–108). Hyvä työilmapiiri ilmenee usein mutkattomana, rentona ja avoimena, kun taas huono ilmapiiri voi olla luonteeltaan jännittynyt ja kireä. Myönteinen ja kannustava ilmapiiri keskittyy voimavaroihin, oppimiseen ja onnistumisen tukemiseen. Työilmapiirin laatua on haastava mitata, mutta usein parhaita mittareita on yleinen tunnelma, kahvipöytäkeskustelut ja poissaolojen määrät. Myös erilaisilla ilmapiirikyselyillä voidaan käyttää työilmapiirin mittaamiseen. (Aro, Aho, Kedonpää, Lappi & Rämö 2018, 131–132; Teperi 2023, luku 33.)

Psykologisen turvallisuuden käsitettä on käytetty tarkastelemaan työilmapiiriä ja työyhteisön sisäisiä suhteita. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä työntekijät voivat tuoda omia näkemyksiään esille ilman pelkoa torjunnasta, nöyryytyksestä tai rangaistuksesta. Ihanteellista on luoda työympäristö, jossa työntekijät voivat vapaasti esittää kriittisiä näkemyksiä työstä, työoloista ja työnteon edellytyksistä. (Rinne 2021, 30; Teperi 2023, luku 33.) Turvattomuuden ilmapiiri johtaa

vaikenemiseen, jolloin työntekijät eivät uskalla tuoda esiin avoimesti omia kokemuksiaan, ajatuksiinsa, tarpeitaan tai tunteitaan (Rinne 2021, 45).

Organisaation psykologista turvallisuutta kehitettäessä on tärkeää selvittää jokaiselle organisaation jäsenelle, mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa ja millainen toiminta tukee sitä. Tärkeää on myös asettaa periaatteet ja säännöt siitä, millaisia seuraamuksia turvallisuuden tahallisen rikkomisesta seuraa. Esihenkilöiden esimerkillinen toiminta on avainasemassa tukemassa psykologista turvallisuutta. (Rinne 2021, 273–275.) Turvallisuuden tunne syntyy johdonmukaisesta johtamisesta, jossa selkeät tavoitteet, ennakoitavuus ja säännöllinen tiedottaminen ovat keskiössä (Aro ym. 2018, 138).

Työilmapiiriin vaikuttaa merkittävästi se, kuinka organisaation valta- ja vastuusuhteet on määritelty ja miten ne on viestitty ja perehdytetty työntekijöille. Puutteet johtajuudessa aiheuttaa epäluottamusta työnantajaa kohtaan. (Pyykönen 2017, 149–150.) Selkeät rakenteet ja ohjeistukset lisäävät turvallisuuden tunnetta organisaatiossa. Muutokset näihin rakenteisiin ja ohjeistuksiin tulisi aina perustella huolellisesti. (Rinne 2021, 103.)

## **2.2 Esihenkilön johtamistaidot**

Esihenkilöillä on keskeinen rooli organisaatiokulttuurin kehittämisessä. Kriittisen tärkeää kehitystyössä on esihenkilön johtamistaidot ja rooli henkilöstön valmentamisessa uuteen toimintamalliin. Esihenkilön johtamistaidot on myös yksi tärkeimmistä työilmapiiriin vaikuttavista asioista. (Viitala 2021, luku 3.13.)

Esihenkilön keskeisiin työtehtäviin kuuluu suunnitella, organisoida, toteuttaa ja arvioida työprosesseja. Hän asettaa tavoitteet ja suuntaviivat, huolehtii toteutuksen organisoinnista, sekä arvioi suorituksia ja tuloksia. (Viitala 2021, luku 1.1; Teperi 2023, luku 40.) Esihenkilön on tärkeää olla tietoinen työn arjen haasteista, mutta hänen tulee myös osata pitää riittävä ammatillinen etäisyys työntekijöihin nähden. Esihenkilö ei ole kollega, vaan hänelle kuuluu myös epämiellyttäviä tehtäviä, kuten konfliktien hoitamista. Häneltä edellytetään aktiivista puuttumista ongelmakohtiin, sillä välttely voi johtaa ongelmien laajenemiseen. (Teperi 2023, luku 40.)

Ratkaisukeskeinen esihenkilö keskittyy tavoitteiden selkeyttämiseen, positiivisen kehityksen tukemiseen ja olemassa olevien voimavarojen tehokkaaseen hyödyntämiseen (Pyykönen 2017, 155–156). Esihenkilölle tärkeitä ominaisuuksia ovat itsetuntemus ja ennustettavuus. Hyvä esihenkilö tuntee omat heikkoutensa ja vahvuutensa, ja ennustettavuus luo luottamusta siihen, että esihenkilö toimii johdonmukaisesti ja tasavertaisesti. (Pyykönen 2017, 149–50.)

Palveleva johtamistyyli edistää positiivista ilmapiiriä työpaikalla, sillä sen tavoitteena on vahvistaa koko työyhteisöä. Vahva työyhteisö rakentuu yhteisistä tavoitteista, tasa-arvoisesta kohtelusta, ennustettavuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja kannustavasta ilmapiiristä. (Aro ym. 2018, 78.) Palveleva johtaminen perustuu työntekijöiden kohtaamiseen yksilöinä. Sen keskeiset elementit ovat arvostus, vahvuuksien hyödyntäminen ja halu auttaa muita menestymään. Palveleva, valmentava ja transformationaalinen johtaminen ovat lähellä toisiaan, ja usein niistä puhutaan rinnakkain. (Aro ym. 2018, 75–76; Salonen 2020, Palveleva johtajuus.)

Tärkeää palvelevassa johtamistyyliässä on kyky aistia työntekijöiden tunteita ja niihin liittyviä tarpeita ja odotuksia. Myös läpinäkyvyys luo luottamusta esihenkilön ja työntekijän välillä. Läpinäkyvyys rakentuu viestinnän toimivuudesta, odotusten ja valvontamenettelyjen yhdenmukaisuudesta sekä johdonmukaisuudesta. (Aro ym. 2018, 77–78.) Palveleva johtaja antaa omalla esimerkillään mallin siitä, millaista käyttäytymistä ja toimintaa organisaatiossa arvostetaan sekä mitä pidetään tärkeänä ja arvokkaana. Hän ymmärtää, että esihenkilön tehtävänä on luoda ympäristö, jossa työntekijät voivat onnistua. (Salonen 2020, Palveleva johtajuus.)

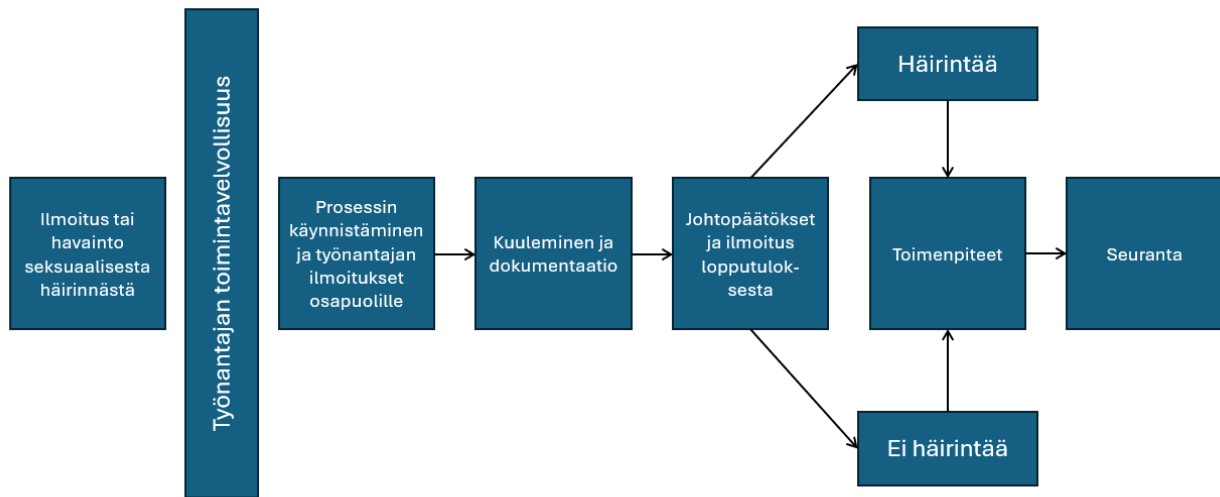
### **2.3 Työnantajan ja esihenkilön vastuut**

Työnantajan ja esihenkilön vastuu työpaikalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään puuttumisessa on korostunut, sillä lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työnantajalle velvollisuuksia työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyen (Työturvallisuuslaki 2002/738; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva esihenkilöiden työehtosopimus 1.4.2023-31.3.2025, jäljempänä Mara TES).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Työturvallisuuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on ennakoitava ja torjuttava työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä haittoja. Työturvallisuuslain 2 luvun 10 §:n nojalla työnantajan on tehtävä riskienarviointi työssä esiintyvistä haitoista, sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin niiden poistamiseksi. Huomioon otettavia asioita ovat esimerkiksi tapaturmat, ammattitaudit, vaaratilanteet sekä fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät. (Työturvallisuuslaki.) Mara TES:n 9 luvun 34 a § määrää työturvallisuuslain mukaisen riskienarvioinnin lisäksi väkivallanuhan arviointia, torjuntaa sekä jälkihoito-ohjeistuksien laatimista. Työnantajan on työturvallisuuslain 2 luvun 14 §:n nojalla annettava työntekijöille myös riittävät tiedot työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava kunnollisesta perehdytyksestä työhön ja sen olosuhteisiin.

Lainsäädäntö ei vaadi työnantajaa laatimaan ohjeistuksia organisaatiossa tapahtuvaa seksuaalista häirintää koskien. Ohjeistukset ja koulutukset ovat kuitenkin keskeinen keino häirinnän ennaltaehkäisyyn. Niiden avulla sekä työntekijällä, että esihenkilöllä on paremmat resurssit tilanteessa

toimimiseen. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 116.) Riskienarvioinnin, ohjeistusten ja perehdytyksen puute saattaa johtaa seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamatta jättämiseen (Pyykönen & Pyykönen 2019, 104). Seuraavaksi kuvataan seksuaaliseen häirintään puuttumisen prosessi (kuva 1).



Kuva 1. Seksuaalisen häirinnän puuttumismalli (mukaillen Pyykönen & Pyykönen 2019, 117)

Työnantajan ja esihenkilön aktiivinen velvoite seksuaaliseen häirintään puuttumiseen alkaa, kun tilanne tulee heidän tietoonsa (Autio 2022, 57). Tällöin työnantajan ryhdyttävä työturvallisuuslain 5 luvun 28 §:n nojalla toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Mikäli työnantaja ei ryhdy välittömästi käytettävissä oleviin toimiin, pidetään sitä tasa-arvolain luvun 8 d §:n mukaan kiellettynä syrjintänä.

Ensisijaisesti työntekijän tulisi ensin itse pyytää häiritsijää lopettamaan, ja häiritsevän toiminnan jatkuessa tehdä ilmoitus siitä esihenkilölleen. Ilmoituksen voi tehdä myös työsuojeluvaltuutetulle, luottamushenkilölle tai työterveyteen. Ilmoituksessa olisi hyvä kertoa, miten ja milloin seksuaalinen häirintä on ilmennyt sekä kuka häiritsijä on ollut. Jos työnantaja ei saa näitä tietoja, keinot tilanteeseen puuttumiseen ovat hyvin rajalliset. Tällöin työnantajan on puututtava tilanteeseen niillä keinoilla, joita sillä on käytettävissä. Työnantaja ei joudu kuitenkaan vastuuseen siitä, jos tilanne pitkittyy, sillä työnantajan on tiedettävä mihin puuttua. (Autio 2022, 57.)

Saatuun tiedon seksuaalisesta häirinnästä, esihenkilö käynnistää puuttumisen prosessin. Kaikki vaiheet häirintäilmoituksesta lopputulokseen dokumentoidaan tarkasti. Esihenkilö ilmoittaa molemmille osapuolille saaneensa ilmoituksen häirinnästä ja järjestää heille kuulemistilaisuudet. Tämän jälkeen esihenkilö ratkaisee todistusaineiston perusteella, onko häirintää tapahtunut, ja ilmoittaa lopputuloksesta osapuolille. Esihenkilö antaa molemmille toimintaohjeet jatkosta ja käyttää tarpeen vaatiessa työnjohdollisia keinoja tilanteen ratkaisemiseen. Tilanteen ratkaisemisen jälkeen

esihenkilö seuraa tilannetta, jotta voidaan varmistaa häirinnän päätyminen. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 131.)

## 2.4 Vaikutukset yksilölle ja organisaatiolle

Seksuaalisen häirinnän määritelmästä huolimatta rajanveto häirinnän ja ei-häirinnän välillä voi olla vaikeaa. Seksuaalinen häirintä on osittain subjektiivinen kokemus, sillä jokainen kokee eri asiat ja tilanteet häiritseviksi. Osa kokee vihjailevat kommentit epänormaaleiksi, kun taas toisten mielestä vasta fyysinen kosketus on häiritsevää. Seksuaalinen huomio muuttuu häirinnäksi, kun huomion antamista jatketaan senkin jälkeen, kun huomion kohde ei pidä siitä tai ilmaisee sen olevan epämiellyttävää. Vaikka juridisesti seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistö ei täytyisikään, voi häirinnän kohteena oleva kokea tilanteen erittäin ahdistavaksi. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 19–20; Naisten linja s.a..)

Jatkuva altistuminen häiritsevälle käytökselle voi johtaa negatiivisiin tunnereaktioihin ja heikentää työssä suoriutumista. Seksuaalisen häirinnän kokeminen voi olla ahdistava ja pelottava kokemus sekä aiheuttaa häpeää. (Yagil 2008.) Seksuaalisesta häirinnästä kärsii yksittäisen työntekijän lisäksi koko työyhteisö (Pyykönen & Pyykönen 2019, 36). Kuvassa 2 esitellään seksuaalisen häirinnän aiheuttamia seurauksia organisaatiolle ja yksilölle.

Organisaatiolle	Yksilölle
Poissaolot ja sairastelu	Stressi ja masennus
Henkilöstön vaihtuvuus	Huono fyysinen ja psyykinen terveys
Alhainen tuottavuus	Häpeä, mielipaha ja viha
Korvaukset ja oikeuskulut	Huono työmotivaatio
Työnantajamielikuvan heikentyminen	Heikko työtyytyväisyys
Maineen menetys	Vaikutukset sosiaalisiin suhteisiin
	Tulonmenetys

Kuva 2. Seksuaalisen häirinnän kustannuksia ja seurauksia (mukaiillen Nordic Union HRCT 2016, 7)

Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuvalla tapahtumat voi käydä psyykkisesti ylivoimaiseksi ja aiheuttaa stressireaktion sekä fyysisiä oireita. Pahimmassa tapauksessa häirintää kokenut työntekijä voi joutua työkyvyttömäksi. Työkyvyn laskeminen heikentää myös työmotivaatiota ja tuottavuutta sekä lisää poissaoloja. Työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä vie valtavasti voimavaroja ja voi vaikuttaa myös työntekijän työnulkopuolisiin suhteisiin. (Nordic Union HRCT 2016, 7;

Pyykönen & Pyykönen 2019, 35–36.) Yleisimpiä seurauksia seksuaalista häirintää työpaikalla kohdanneilla on ahdistus ja pelkotilat, ärsytys ja mielihäiriö sekä työpaikan vaihto (PAM 2020, 15).

Seksuaalinen häirintä ja siihen liittyvät syytökset kiristävät työilmapiiriä ja vaikuttavat koko yhteisön tehokkuuteen. Seksuaalinen häirintä voi myös heijastua negatiivisesti asiakassuhteisiin. Organisaatiot, jotka eivät puutu seksuaaliseen häirintään ajoissa ja riittävällä vakavuudella, kärsivät työilmapiirin heikkenemisestä, mainehaitoista ja taloudellisista menetyksistä. (Nordic Union HRCT 2016, 7; Pyykönen & Pyykönen 2019, 36.)

Esihenkilön tehtävä on parantaa työntekijöiden suorituskykyä, joka perustuu osaamiseen, motivaatioon ja työhyvinvointiin. Lisäksi esihenkilö seuraa henkilöstökustannuksia, kuten poissaolojen määriä, ja edistää näin organisaation tuloksellisuutta. Hänellä on merkittävä rooli myös positiivisen työnantajamielikuvan rakentamisessa ja ylläpitämisessä. (Viitala 2021, luku 1.1.) Esihenkilön työtehtäviä ja kuvan 1 seurauksia verratessa huomataan, että organisaatiossa tapahtuvan seksuaalisen häirinnän vaikutukset ulottuvat myös esihenkilöön.

## 2.5 Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen

Naisista 38 % ja miehistä 17 % olivat kokeneet seksuaalista häirintää vuosina 2016–2017. Yleisimpinä seksuaalisen häirinnän muotoina esiin nousivat loukkaavat kaksimieliset vitsit sekä asiattomat puheet tai huomautukset, jotka liittyivät vartaloon tai seksuaalisuuteen. Joka neljäs seksuaalista häirintää kohdannut nainen kertoo tekijän olleen asiakas tai oppilas, ja joka viides ilmoitti häirintää tapahtuneen kollegan toimesta. (STM 2018, 34–37.) Seksuaalista häirintää työntekijään voivat kohdistaa myös esihenkilö tai muut organisaation sidosryhmät. Häirintää voi tapahtua kasvojen työpaikalla, viestinnässä, kuten sähköpostitse, tai työajan ulkopuolella. Työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä voi siirtyä työajan ulkopuolelle tai tapahtua pelkästään työajan ulkopuolella. (Autio 2022, 49–50.)

Työpaikoilla esiintyvä seksuaalinen häirintä on tyypillisesti joihinkin henkilöihin kohdistuvaa seksuaalista puhetta, vihjailua tai eleitä, joita osa pitää harmittomana huumorina, mutta kohde häirintänä. Usein seksuaalinen häirintä tapahtuu kahdenkeskisissä tilanteissa, ja sitä on vaikea tunnistaa yksittäisistä tapahtumista. Seksuaalista häirintää pidetään vallankäyttönä, ja se onkin usein pidempään kehittynyt tapahtumasarja. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 39–40.)

Noin 60 % seksuaalista häirintää kokeneista jättää ilmoittamatta asiasta esihenkilölleen (Taloustutkimus 2019, 13; PAM 2020, 13). Yksi merkittävimmistä tekijöistä ilmoittamatta jättämiseen on pelko siitä, ettei asiaa otettaisi vakavasti. Pelko voi liittyä huoleen kokemusten vähättelystä tai sivuuttamisesta organisaatiossa. Lisäksi pelko kostotoimista, kuten työn menettämisestä, urakehityksen pysähtymisestä tai työyhteisöstä eristämisestä, voi estää ilmoittamista (Taloustutkimus 2019, 15;

PAM 2020, 13; Goldberg 2020, 432.) Muita syitä häirinnästä ilmoittamatta jättämiseen on ohjeistusten ja perehdytyksen puutteellisuus, itsesyytökset, vaikenemisen kulttuuri ja seksuaalissävyytteisen keskustelun hyväksyvä työyhteisö (Pyykönen & Pyykönen 2019, 110).

Seksuaalista häirintää esiintyy erityisen paljon matkailu- ja ravintola-alan työpaikoilla. Palvelualojen työntekijöistä 57 % on kokenut seksuaalista häirintää. (PAM 2020, 6.) Erityisesti baarityöntekijät ja tarjoilijat altistuvat herkästi erilaisille häirinnän muodoille. Alalla seksuaalisen häirinnän riskiä lisäävät monet tekijät, kuten epäsäännölliset työajat. Ravintola-alalla työajat sijoittuvat usein ilta- ja yöaikaan sekä lomakausiin. Näinä aikoina asiakkaiden päihteiden käyttö on runsaampaa, mikä voi johtaa vihamieliseen ilmapiiriin ja epätoivottuun käytökseen. (Nordic Union HRCT 2016, 7; Pyykönen & Pyykönen 2019, 49–50.)

Epävarmat työolosuhteet, kuten osa-aikaisuus ja lyhyemmät työajat, altistavat työntekijöitä häirinnälle useammin kuin kokoaikatyössä olevia (Pyykönen & Pyykönen 2019, 29). Seksuaalinen häirintä on muita yleisempää määräaikaisessa osa-aikaisessa työsuhteessa sekä tarvittaessa työhön kutsuttavilla työntekijöillä (PAM, 2020, 16). Epävarmassa työsuhteessa oleva työntekijä voi kokea, että hänen on siedettävä epäasiallista käytöstä, jotta ei vaarantaisi työpaikkaansa. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 50.)

Myös työntekijän ja asiakkaan välillä olevan taloudellisen valtasuhteen katsotaan lisäävän seksuaalisen häirinnän riskiä. Asiakas, joka maksaa palvelusta, saattaa kuvitella tämän oikeuttavan hänet kohtelemaan työntekijää alempiarvoisena. Seksualisoitunut ilmapiiri voi rohkaista työntekijöiden esineellistämiseen. (Nordic Union HRCT 2016, 7; Pyykönen & Pyykönen 2019, 49.) Asiakaspalvelijan työnkuvaan kuuluu olla miellyttävä ja ystävällinen, mikä voi johtaa väärinkäsityksiin. Riski kohtaa erityisesti maissa, joissa työntekijän tulot ovat riippuvaisia juomarahoista. Suomessa työntekijöiden tulot eivät kuitenkaan perustu juomarahoihin. Myös "asiakas on aina oikeassa" -kulttuuri lisää riskiä väärinymmärryksille. (Nordic Union HRCT 2016, 7.)

### 3 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa käsitellään tutkimusmenetelmä, tutkimuksen toteuttamisen vaiheet ja analysointi. Lopuksi kuvataan kohderyhmä.

#### 3.1 Tutkimusotteen kuvaus ja tutkimusmenetelmän valinta

Keskeinen osa tutkimusprosessia ja edellytys onnistuneelle tutkimukselle on tutkimusmenetelmän valinta. Sopivan tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma. Yleisesti opinnäytetöissä käytettäviä tutkimusmenetelmiä ovat kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä ja kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. (Vilkkä 2021b, Tiedonintressi.)

Määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii todistamaan asetetun hypoteesin, ja se perustuu numeeriseen analyysiin. Olennaista on, että tutkittava ilmiö on muutettavissa mitattavaan muotoon. Menetelmä soveltuu erityisesti silloin, kun halutaan selvittää syy-seuraussuhteita. Määrällinen tutkimus toteutetaan usein kyselytutkimuksena, jossa tarkoituksen on kerätä suuri määrä vastauksia tutkittavan ilmiön analysointia varten. Riskinä määrällisessä tutkimuksessa on alhainen vastaajamäärä. (Vilkkä 2021a, Määrällinen tutkimus.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii ymmärtämään ja selittämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä. Laadullinen tutkimus toimii silloin, kun tavoitteena on kuvata kokemuksia tai ymmärtää subjektiivisia merkityksiä. Laadullisen tutkimuksen etuna on syvempi ymmärrys aiheesta. Menetelmässä keskitytään pienempään aineistoon, joka tyypillisesti kerätään haastatteluilla. Tutkimusaineisto ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, ja tutkijan omat näkemykset voivat vaikuttaa lopputulokseen. (Vilkkä 2021a, Laadullinen tutkimus; Hakala 2024, Yleisimmät tavat tehdä laadullista tutkimusta.)

Tyypillisin aineistonkeruumenetelmä laadullisessa tutkimuksessa on haastattelu. Haastattelukysymykset muotoillaan avoimiksi, jotta vastaaja joutuu vastaamaan kysymykseen useammalla sanalla. Yleisimmät haastattelutyypit ovat strukturoimaton haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu ja strukturoitu haastattelu. Haastattelutyypit eroavat toisistaan siinä, miten ennalta strukturoituja haastattelut ovat. (Hakala 2024, Haastattelu.)

Strukturoimaton eli avoin haastattelu muistuttaa vapaata keskustelua, jossa haastattelijalla on selkeä tavoite. Strukturoidussa eli kyselyhaastattelussa puolestaan noudatetaan tarkasti valmiiksi rakennettua haastattelurunkoa. Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu näiden väliin: haastattelijalla on valmis runko, mutta hän voi tarvittaessa poiketa siitä. Mitä vapaampi haastattelutyyppe on, sitä

herkemmin tutkijan omat näkemykset voivat vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.1; Hakala 2024, Haastattelu.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksen tavoitteena on saada laajempaa ymmärrystä tutkittavien kokemuksista ja pyrkiä sitä kautta ratkaisemaan tutkimusongelma. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin puolistrukturoituidut haastattelut, jossa noudatetaan valmiiksi suunniteltua kysymysrunkoa, mutta haastattelussa on mahdollisuus keskustella myös aiheista, joita ei ole etukäteen osattu huomioida. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi haastattelua on luontevaa ohjata haastateltavan vastausten mukaan.

Opinnäytetyön aineistojen analysointimenetelmäksi valikoitui teorialähtöinen sisältöanalyysi. Sisältöanalyysin tavoitteena on tiivistää ja luokitella suuria aineistoja helpommin tulkittavaan muotoon (Hakala 2024, Sisältöanalyysi). Aineistolähtöisessä sisältöanalyysissä keskeiset asiat nostetaan esiin teorialiedosta riippumatta. Teorialähtöisessä sisältöanalyysissä tutkimusta ohjaa taustalla oleva tietoperusta, ja aineistoa verrataan jo olemassa olevaan tietoon. (Vilka 2021b, Sisältöanalyysi; Hakala 2024, Sisältöanalyysi).

### **3.2 Tutkimuksen toteutus**

Opinnäytetyöprosessi alkoi opinnäytetyösuunnitelman tekemisellä ja tietoperustan kirjoittamisella elokuun 2024 lopussa. Tämä edellytti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja artikkeleihin tutustumista, ja loi hyvän pohjan haastattelukysymysten muodostamiselle. Haastattelurunko luotiin tietoperustasta nousseista kysymyksistä, jotka hyväksytettiin opinnäytetyöohjaajalla ennen haastattelujen toteuttamista.

Haastattelukysymykset (Liite 1.) muodostettiin ja järjestettiin tutkimuksen alakysymyksistä muotoiltujen teemojen; organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri, esihenkilötyö ja seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen, mukaan. Kysymyksistä ensimmäiset kolme olivat taustakysymyksiä, joilla arvioin mahdollisesti olevan merkitystä tutkimustulosten kannalta. Neljännessä kysymyksessä haastateltavaa pyydettiin määrittelemään seksuaalinen häirintä. Tämän jälkeen haastattelukysymyksiä oli neljä jokaisesta teemasta.

Haastateltavia etsittiin jakamalla saateteksti Facebook-sivustolla, LinkedIn-palvelussa, ja organisaationi sisäisissä viestintäkanavissa. Saatetekstissä kerrottiin, millaista tutkimusta ollaan tekemässä, millainen kohderyhmä on sekä mitä tutkittavalta odotetaan. Haastateltavia oli tarkoitus saada eri organisaatioista, jotta otanta olisi riittävän monipuolinen. Ennen haastatteluja, haastateltaville toimitettiin sähköpostitse tutkimustiedote, sekä suostumuslomake. Tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen laatimisessa hyödynnettiin Haaga-Helian mallipohjia. Haastatteluihin varattiin noin tunti aikaa.

Yksilöhaastattelut toteutettiin lokakuussa 2024 Teams-videopuheluiden välityksellä, jotka myös nauhoitettiin ja litteroitiin aineiston myöhempää tarkastelua varten. Neljä haastattelua kesti noin 45 minuuttia ja kaksi noin 30 minuuttia. Litteroinnit tarkistettiin nauhoitteiden avulla virheiden korjaamiseksi ja tunnistetietojen muokkaamiseksi ennen aineiston analysointia. Samalla myös täytesanat poistettiin. Seuraavaksi aineisto ryhmiteltiin haastatteluissa toistuvien aihekokonaisuuksien mukaan Microsoft Word -dokumentille. Aihekokonaisuuksia peilattiin opinnäytetyön tietoperustaan ja ne luokiteltiin tutkimuksen teemojen mukaan. Tämän jälkeen aineistosta pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön aineisto sisältää haastateltavien henkilötietoja sekä arkaluontoista, haastatteluissa syntyneitä materiaalia. Aineiston keräämisessä, käsittelyssä, kuvailussa, säilyttämisessä, hävittämisessä ja raportoinnissa noudatettiin eettisiä periaatteita. Haastateltavien henkilöllisyys pysyy vain haastattelijan tiedossa, ja muita henkilötietoja käsitellään varoen, jotta haastateltavat eivät ole tunnistettavissa opinnäytetyöstä. Haastatteluista syntyneet tallenteet ja litteroinnit siirrettiin pois yleisiltä palvelimilta välittömästi ja hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua.

### **3.3 Kohderyhmän esittely**

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat alle 35-vuotiaat ravintola-alalla työskentelevät henkilöt, jotka ovat kokeneet seksuaalista häirintää työssään. Haastateltavia toivottiin löytyvän erilaisista taustoista ja eri mittaisilla työkokemuksilla, jotta tutkimuksen otanta olisi mahdollisimman monipuolinen. Taulukossa 2 on esiteltyä haastateltavien taustatiedot. Haastatteluja oli tavoitteena tehdä kahdeksan. Vapaaehtoisten heikon saatavuuden ja haastatteluvastausten toistuvuuden vuoksi, tutkimus päädyttiin kuitenkin toteuttamaan vain kuudella haastateltavalla. Suuremman otannan ei koettu tuovan lisäarvoa tutkimukselle.

Taulukko 2. Haastateltavien taustatiedot

Nykyinen työnimike	Ikä vuosina	Alan työkokemus vuosina
Tarjoilija	32	12
Tarjoilija	26	3
Pizzeriatyöntekijä	20	2
Ravintolatyöntekijä	28	8
Lounaskokki	28	6
Baarityöntekijä	25	8

Haastatteluotanta edustaa nuoria aikuisia, joilla on monipuolista kokemusta ravintola-alalta. Ikäkauma 20–32 vuotta. Haastateltavat kuuluvat pääasiassa työuransa alku- tai keskivaiheeseen. Työkokemusta heillä on 2–12 vuotta. Osa haastateltavista on nuorempia työntekijöitä, joilla on tuore käsitys työelämästä ja sen vaatimuksista, ja osa pidempään työskennelleitä, jotka ovat nähneet alalla enemmän muutoksia. Kokemuserot voivat vaikuttaa siihen, miten he suhtautuvat työympäristön turvallisuuteen, ilmoittamiskynnykseen ja siihen, mitä he pitävät asianmukaisena työilmapiirinä.

Haastateltavien työnimikkeitä on tarjoilija, pizzariatyöntekijä, ravintolatyöntekijä, lounaskokki ja baarityöntekijä. Kokemus erilaisista ravintola-alan toimintaympäristöistä ja työtehtävistä tuo esiin erilaisia näkökulmia. Esimerkiksi tarjoilijan ja baarityöntekijän työnkuvat painottuvat usein asiakaspalveluun ja vuorovaikutustilanteisiin. Tämä saattaa altistaa heidät erilaisille työympäristöön liittyville riskeille, kuten seksuaaliselle häirinnälle. Kokilla ja pizzariatyöntekijällä puolestaan on usein hyvin erilainen työnkuva, jolloin myös riskitekijät ovat erilaiset.

## 4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimustulokset teemoittain; organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri, esihenkilötyö ja seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen.

### 4.1 Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri

Tutkimuksessa selvisi, että organisaatiot ja niiden jäsenet suhtautuvat seksuaaliseen häirintään vakavasti, mutta häirintää tapahtuu siitä huolimatta. Seksuaalinen häirintä koetaan ravintola-alan ominaispiirteeksi, jota tulee vain sietää. Asiakkaiden toimesta tapahtuvaan häirintään on vaikea puuttua, ja keittiössä kollegojen välinen kaksimielinen vitsailu on normaalia. Haastateltavat kokivat seksuaalisen häirinnän ”normaaliksi” osaksi arkea (ks. 2.1). Esiin nousi myös, että häirintä tunnistetaan nykyisin paremmin julkisen keskustelun vuoksi. Yksi haastateltavista kuvaili organisaation suhtautumista seksuaaliseen häirintään näin:

*”No siis mun mielestä suhtaudutaan vakavasti ja siihen (seksuaaliseen häirintään) puututaan välittömästi, jos semmosta tapahtuu. Mut kylhän sitä silti tapahtuu, siitä ei vaan kerrota. Ei kaikista pikkujutuista jaksa erikseen ilmottaa.”*

Tutkimuksessa selvisi organisaatioissa olevan käytössä erilaisia toimintamalleja seksuaaliseen häirintään liittyen. Yleisimpänä toimintamallina esiin nousi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen nollatoleranssi sekä ohjeistukset ilmoituksen tekemiseen. Osa haastateltavista kuitenkin koki, ettei heillä ollut tietoa siitä, millaisia käytännön toimenpiteitä nollatoleranssi aiheuttaa. Organisaatiossa oli julisteita ja muuta materiaalia, joista selvisi organisaatiossa olevan nollatoleranssi, mutta muuta tietoa, ohjeistusta tai koulutusta ei ollut (ks. 2.3).

Vain yhden haastateltavan organisaatiossa oli koulutusta liittyen häirintään, sen ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen. Organisaatiossa oli myös käytössä turvallisuusilmoitukset QR-koodin kautta, jotta ongelmista voi ilmoittaa nimettömänä. Haastateltava kertoi anonymiteetin helpottavan ilmoittamista, jos kynnyks esihenkilölle kertomisesta tuntuu liian suurelta. Turvallisuus QR-koodin käyttö raportointivälineenä on hyvä esimerkki toiminnasta, joka mahdollistaa nimettömän ilmoittamisen. Tämä antaa työntekijöille matalan kynnyksen tuoda esiin ongelmakohtia ilman pelkoa seurauksista ja on erityisen hyödyllinen luottamusta vaativissa asioissa, kuten seksuaalisen häirinnän ilmoittamisessa.

Avoimen keskustelukulttuurin koettiin olevan merkittävä tekijä organisaation turvallisen ilmapiirin luomisessa. Myös selkeän viestinnän, viestintäkanavien ja ohjeistusten koettiin tukevan turvallista ilmapiiriä. Turvallisuutta heikentäväksi tekijäksi koettiin tilanne, jossa esihenkilö kuuntelee ja lupaa tehdä toimenpiteitä, mutta ne jäävät kuitenkin lopulta toteuttamatta. Myös pienen työyhteisön koettiin vaikeuttavan ongelmien esille ottamista.

## 4.2 Esihenkilötyö

Tutkimuksessa tärkeimpänä asiana turvallisen ilmapiirin luomisessa esille nousi esihenkilön johtamistaidot. Esihenkilöltä odotettiin johdonmukaista ja tasapuolista kohtelua, selkeää ja avointa kommunikointia sekä empatiakykyä (ks. 2.2). Helposti lähestyttävä ja ystävällinen esihenkilö edesauttaa avointa keskustelua.

Tärkeänä koettiin myös työntekijöiden aito kuunteleminen ja ongelmiin puuttuminen. Haastateltavat kokivat pääasiallisesti keskusteluyhteyden esihenkilön kanssa olevan hyvä. Avoin keskustelukulttuuri ja kuuntelu viittaavat siihen, että työntekijöiden kokemukset ja tarpeet otetaan huomioon. Kuunteleminen ja välitön tuki antavat tunteen siitä, että ongelmiin puututaan tarpeen vaatiessa ja jokainen voi kokea olonsa turvalliseksi tuodessaan esiin huolenaiheita.

Haastateltavat eivät osanneet kertoa, onko esihenkilö tehnyt toimenpiteitä seksuaalista häirintää ennaltaehkäistäkseen. Tätä kuitenkin pidettiin tärkeänä asiana esihenkilön toiminnassa. Esihenkilöltä toivottiin selkeää rajojen asettamista siitä, mikä on hyväksyttävää, sekä esimerkkiä siitä, miten tilanteisiin tulisi puuttua. Esihenkilön aktiivinen puuttuminen epäasialliseen käytökseen lisää luottamusta ja tukee turvallisuuden tunnetta työpaikalla. Tämä on erityisen tärkeää ilmapiirin kannalta, sillä johdonmukainen puuttuminen viestii selkeästi siitä, mitä organisaatiossa pidetään hyväksyttävänä ja mitä ei. Kuvassa 3 esitellään sanapilven muodossa esihenkilöille annettuja kehitysehdotuksia.



Kuva 3. Sanapilvi: kehitysehdotuksia esihenkilölle

Kehitysehdotuksina esihenkilölle turvallisen ilmapiirin luomiseen korostuivat samat seikat, jotka työntekijät kokivat merkittäviksi turvallisen työympäristön tukemisessa. Näitä olivat muun muassa avoin ja selkeä viestintä, kuunteleminen, esihenkilön empaattisuus, palautteen anto, sekä luvattujen asioiden loppuun asti vieminen. Kehitysehdotukset viittaavat siihen, että ajan varaaminen kohtaamisille, johdonmukainen palaute ja toimenpiteiden lisääminen seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi, tukevat turvallista ilmapiiriä organisaatiossa. Näin varmistetaan, että työntekijät tuntevat voivansa tuoda huolenaiheensa esiin turvallisesti ja että heidän kokemuksensa otetaan vakavasti.

Haastateltavat toivoivat avointa ja suoraa keskustelua seksuaalisesta häirinnästä ja siihen puuttumisesta. Avoin keskustelu vähensi työntekijöiden kokemia pelkoja tai epävarmuutta ilmoituksen tekemiseen liittyen. Myös aitoa kuuntelu korostui vastauksissa, mikä viittaa tarpeeseen vielä aktiivisemmalle vuorovaikutukselle työntekijöiden ja esihenkilön välillä. Tieto siitä, että esihenkilö aidosti kuuntelee, lisäsi haastateltavien turvallisuuden tunnetta ja heidän halukkuuttaan ottaa ongelmia puheeksi.

Esiin nousi myös, että useampi haastateltava ei tiennyt miten seksuaalisen häirinnän ilmoitusten käsittelyprosessi etenee heidän organisaatiossaan. Tietämättömyys aiheutti epävarmuutta ilmoituksen teon suhteen. Vastausten perusteella puutteita voi olla konkreettisissa toimenpiteissä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

### 4.3 Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen

Haastateltavat kertoivat voivansa ilmoittaa häirinnästä esihenkilölle, jos tilanne muuttuu ahdistavaksi tai tilanne siirtyy työajan ulkopuolelle. Heistä vain kaksi oli kuitenkin tosiasiallisesti tehnyt ilmoituksen. Heidän kokemuksensa siitä, miten esihenkilö oli toiminut ilmoituksen saatuaan, oli hyvin erilainen. Toisen esihenkilö ryhtyi välittömästi toimiin ja poisti häiritsijän liiketilasta, kun taas toinen esihenkilö kertoi vievänsä asiaa eteenpäin, mutta asiaan ei koskaan palattu. Tilanteet olivat kuitenkin keskenään hyvin erilaisia, eikä niitä voi suoraan verrata toisiinsa. Kuvassa 4 on kiteytettyinä haastatteluissa esiin nousseita syitä ilmoittamatta jättämiselle.

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista vaikeuttavia tai estäviä tekijöitä
Epävarmuus onko häirintää oikeasti tapahtunut
Häpeän ja syyllisyyden tunteet
Pelko vaikutuksista työsuhteeseen
Epävarmuus siitä miten ilmoitus otetaan vastaan
Epävarmuus siitä millaisia toimenpiteitä ilmoituksesta seuraa

Kuva 4. Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista vaikeuttavia tai estäviä tekijöitä

Tutkimuksen mukaan merkittävimiksi esteiksi nousivat epävarmuus siitä, onko häirintää todellisuudessa tapahtunut, sekä häpeän ja syyllisyyden tunteet. Lisäksi pelko siitä, miten ilmoitus vaikuttaisi työsuhteeseen, oli keskinen ilmoittamisen este (ks. 2.5).

Tutkimuksessa kävi ilmi myös, että ilmoittamatta jättämisen taustalla oli usein epävarmuus siitä, miten ilmoitus käsitellään ja millainen esihenkilön suhtautuminen siihen on. Haastatteluissa korostuu toive siitä, että esihenkilö ottaisi tilanteen vakavasti ja reagoisi nopeasti. Työntekijät kaipaavat näkyviä ja konkreettisia toimenpiteitä esihenkilöltä varmistaakseen, että heidän huolenaiheensa otetaan huomioon. Lisäksi esihenkilöltä toivottiin selkeää kommunikointia, siitä miten asiassa tullaan etenemään. Tiedon puute prosessin läpinäkyvyydestä ja siitä, miten esihenkilö suhtautuu tilanteeseen, voi nostaa ilmoittamiskynnystä. Lisäksi esihenkilön odotetaan seuraavan organisaation ohjeistuksia ja varmistavan, että ilmoitukset käsitellään systemaattisesti ja oikeudenmukaisesti.

## 5 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset, jatkokehitysehdotukset ja luotettavuuden arviointi. Lopuksi arvioidaan omaa oppimista.

### 5.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen pääkysymyksenä oli selvittää, miten esihenkilö voi madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnystä ravintola-alan organisaatiossa. Keskeisinä asioina tutkimuksessa esiin nousi avoimen ja turvallisen ilmapiirin luominen, sekä työntekijöiden perehdyttäminen työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen, puuttumiseen ja ennaltaehkäisyyn.

Avoin ja turvallinen ilmapiiri rohkaisee työntekijöitä ilmaisemaan huolensa ja tuomaan esille ongelmakohtia. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä työntekijät voivat ilmaista näkemyksiään avoimesti ilman pelkoa torjunnasta, nöyryytyksestä tai rangaistuksesta (Rinne 2021, 30; Teperi 2023, luku 33). Avoin ilmapiiri vahvistaa työntekijöiden luottamusta organisaatioon ja madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnystä, sillä työntekijät kokevat, että heidän kokemuksensa kuullaan ja vastaanotetaan asianmukaisella vakavuudella. Avoimella organisaatiokulttuurilla ja työilmapiirillä on positiivisia vaikutuksia häirinnästä ilmoittamiseen (Pyykönen & Pyykönen 2019, 106–108).

Turvattomuuden ilmapiiri voi johtaa vaikenemiseen, jolloin työntekijät eivät uskalla tuoda avoimesti esiin omia kokemuksiaan, ajatuksiaan, tarpeitaan ja tunteitaan (Rinne 2021, 45). Turvattomuus estää avoimen keskustelukulttuurin kehittymistä ja voi haitata ongelmien käsittelyä sekä heikentää työyhteisön yhteishenkeä ja luottamusta. Turvallisen ilmapiirin edistämiseksi esihenkilön on tärkeää viestiä selkeästi organisaation arvoista ja seksuaalisen häirinnän nollatoleranssista. Turvallisuuden tunne syntyy johdonmukaisesta johtamisesta, jossa selkeät tavoitteet, ennakoitavuus ja säännöllinen tiedottaminen ovat keskiössä (Aro ym. 2018, 138).

Tutkimuksessa esiin nousi myös, miten tärkeää seksuaaliseen häirintään liittyvä perehdyttäminen on. Vaikka lainsäädäntö ei vaadi työnantajaa laatimaan ohjeistuksia organisaatiossa tapahtuvaa seksuaalista häirintää koskien, ohjeistusten avulla, sekä työntekijällä, että esihenkilöllä on paremmat resurssit tilanteessa toimimiseen (Pyykönen & Pyykönen 2019, 116). Perehdytys helpottaa työntekijöitä tunnistamaan epäasiallista käytöstä ja ymmärtämään, miten tilanteissa tulisi toimia. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu ennakoida ja torjua työn aiheuttamia haittoja, sekä huolehtia kunnollisesta perehdytyksestä (Työturvallisuuslaki). Tietoisuuden nostaminen aiheesta voi myös auttaa työntekijöitä tarkastelemaan omaa toimintaansa. Ohjeistukset ja koulutukset ovatkin keskeinen keino häirinnän ennaltaehkäisyyn (Pyykönen & Pyykönen 2019, 116).

Tutkimuksen ensimmäisenä alakysymyksenä oli, miten organisaatiokulttuuri ohjaa työntekijän toimia seksuaalisen häirinnän ilmoittamisessa. Organisaatiokulttuurilla on keskeinen rooli siinä, miten työntekijät suhtautuvat seksuaaliseen häirintään ja koetaanko se normaaliksi osaksi työympäristöä (Pyykönen & Pyykönen 2019, 47–48). Tutkimuksessa selvisi, että ravintola-alan organisaatiot eivät hyväksy seksuaalista häirintää, mutta siitä huolimatta häirintää tapahtuu. Häirintää siedetään ja se hyväksytään osaksi työtä. Kollegojen välinen epäsovelias vitsailu ja asiakkaiden tekemä sanallinen häirintä koetaan ”normaaliksi” osaksi työtä, ja se hyväksytään hiljaisesti. Seksuaaliseen häirintään saattaa liittyä vaikenemisen kulttuuri, jossa häirintää tiedetään tapahtuvan, mutta siihen ei puututa (Pyykönen & Pyykönen 2019, 106–108). Organisaatiot pyrkivät estämään ja ennaltaehkäisemään seksuaalista häirintää erilaisin toimenpitein, kuten nollatoleranssilla, mutta konkreettisia tekoja ei tehdä tai ainakaan ne eivät näy työntekijätasolle saakka. Ilman selkeitä toimenpiteitä ja vahvaa viestiä nollatoleranssista häirintä saattaa jäädä piiloon (Pyykönen & Pyykönen 2019, 47–48).

Toisena alakysymyksenä oli, millaisia onnistuneita käytäntöjä esihenkilöt ovat käyttäneet edistääkseen turvallista ilmapiiriä. Esihenkilöllä on keskeinen rooli organisaatiokulttuurin ja työilmapiirin rakentamisessa (Viitala 2021, luku 3.13). Turvallista ilmapiiriä voi luoda avoimella kommunikaatiolla, jossa työntekijöitä kannustetaan tuomaan esille epäkohtia. Turvallisuuden tunnetta ja luottamusta edesauttaa aito kuunteleminen ja hyvällä esimerkillä johtaminen. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että työntekijöiden kynnys ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä on pienempi, jos esihenkilö on empaattinen ja helposti lähestyttävä. Esihenkilön johtamistaidot ovatkin yksi tärkeimmistä työilmapiirin vaikuttavista asioista (Viitala 2021, luku 3.13).

Tutkimustulosten mukaan, työntekijän ja esihenkilön välinen luottamus heikkenee, esihenkilön antaessa lupauksia ilman niiden toteuttamista. Läpinäkyvyys luo luottamusta esihenkilön ja työntekijän välillä (Aro ym. 2018, 77–78). Tärkeäksi koettiin, että esihenkilö asettaa työpaikalle säännöt sekä ohjeistaa ja perehdyttää työntekijät toimimaan niiden mukaisesti. Asianmukainen perehdytys parantaa työntekijöiden luottamusta organisaation toimintaan ja auttaa ennaltaehkäisemään väärinkäsityksiä sekä epäasiallista käytöstä. Esihenkilön johdonmukainen toiminta tukee turvallista ilmapiiriä, jolloin ilmoittamisen kynnys madaltuu. Esihenkilöltä edellytetäänkin aktiivista puuttumista ongelmakohtiin, sillä välttely voi johtaa ongelmien laajenemiseen (Teperi 2023, luku 40).

Kolmantena alakysymyksenä oli, mitkä tekijät estävät tai vaikeuttavat seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista organisaatiossa. Tutkimuksessa suurimmiksi esteiksi seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamiselle nousi epävarmuus siitä, onko häirintää oikeasti tapahtunut, sekä häpeän ja syyllisyyden tunteet. Vaikenemisen kulttuurin vuoksi seksuaalista häirintää kohdannut saattaa vähätellä kokemaansa ja tuntea syyllisyyttä tai häpeää, mikä voi johtaa tilanteen pitkittymiseen sekä lisätä psyykkistä kuormitusta ja heikentää luottamusta johdon kykyyn puuttua ongelmiin (Pyykönen &

Pyykönen 2019, 106–108). Esiin nousi myös epävarmuus siitä, miten ilmoitus käsitellään ja otetaan vastaan, sekä millaisia toimenpiteitä se tulee aiheuttamaan. Ohjeistusten ja perehdytyksen puutteellisuus saattavat olla syitä häirinnästä ilmoittamatta jättämiseen (Pyykönen & Pyykönen 2019, 110). Työnantajalta odotetaan selkeitä ohjeita siitä, milloin häirintään saa puuttua. Tilanteen aiheuttama epävarmuus, saattaa lamaannuttaa työntekijän, sillä häirintään puuttuminen vaatii paljon rohkeutta. Jokaisella on oikeus huomauttaa seksuaalisesta häirinnästä ja olla palvelematta asiakasta, joka käyttäytyy epäsopivasti (PAM 30.8.2023). Esihenkilön on hyvä myös muistaa itse perehtyä aiheeseen, jotta osaa kohdata työntekijän, joka tekee ilmoituksen, ja toimia tilanteen vaatimalla vakavuudella.

Tutkimustulokset osoittivat tarpeen kehittää organisaatioihin selkeämpiä toimintamalleja ja viestintäkäytäntöjä, jotta työntekijät voivat tuntea olonsa turvalliseksi. Aineistosta nousseiden tietojen perusteella, ehdotan jatkokehitysehdotukseksi häirinnän vastaisen koulutusmateriaalin kehittämisen. Työntekijöiden kouluttaminen on keskeinen osa turvallisen työympäristön kehittämistä ja seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyä (Pyykönen & Pyykönen 2019, 116). Koulutukset voisivat sisältää konkreettisia esimerkkejä ja käytännön ohjeita, jotka auttavat työntekijöitä toimimaan häirintätilanteissa sekä ohjeita esihenkilöille häirinnän tunnistamiseen, puuttumiseen ja ennaltaehkäisyyn.

Jatkotutkimus voisi syventää aihetta tutkimalla, madaltaako esihenkilöiden perehdyttäminen ja valmentaminen seksuaalisen häirinnän ilmoituskynnystä. Tutkimuksen pääkysymyksenä voisi olla, miten esihenkilöiden valmentaminen häirintätilanteiden käsittelyyn edistää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja halukkuutta raportoida häirintätapauksista. Lisäksi voisi tarkastella, miten esihenkilöiden perehdytys ja ohjeistusten kehittäminen parantaa organisaation ilmapiiriä ja edistääkö se avointa, turvallista työympäristöä. Tämä voisi tuottaa arvokasta tietoa tehokkaista käytännöistä, jotka tukevat työyhteisön hyvinvointia.

## **5.2 Luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksen luotettavuuden eli reliabiliteetin arviointi on jatkuva prosessi, jossa tutkija arvioi kriittisesti kaikkia tutkimuksen osa-alueita, kuten teoreettisia lähtökohtia, analyysimenetelmiä, luokitte-  
lua, aineiston käsittelyä, tulkintaa, tuloksia ja johtopäätöksiä. Tutkijan tulee perustella valintansa ja selventää, miksi tietyt menetelmät on valittu ja kuinka näiden ratkaisujen kautta päädyttiin lopullisiin tutkimustuloksiin. Samalla hänen on arvioitava ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta läpi koko tutkimusprosessin varmistaakseen tutkimuksen johdonmukaisuuden ja objektiivisuuden. (Vilkkä 2021b, Tutkimuksen luotettavuus.) Tutkimus tulisi tehdä niin, ettei tutkija vaikuta saatuihin tutkimustuloksiin ja se voitaisiin toistaa saaden samankaltaisia tuloksia, riippumatta tutkijasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 6.2; Vilkkä 2021b, Määrällisen tutkimuksen arviointi).

Mielestäni tutkimus antaa suuntaa antavan kuvan tutkittavasta aiheesta ja on siltä osin luotettava. Tutkimustulokset mukailevat tietoperustaa, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta myös arvioitiin koko prosessin ajan, esimerkiksi valitsemalla luotettavia ja ajantasaisia lähteitä, sekä tutkimusmenetelmän ja monipuolisen tutkimusotannon valinnassa. Tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu huolellisesti, sekä pyritty kuvaamaan selkeästi ja yksityiskohtaisesti, jotta tutkimuksen toistettavuus olisi mahdollista. Toisaalta omat näkemykseni ravintola-alan esihenkilönä saattavat vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Tutkimusaineiston vähäinen määrä saattaa vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin. Aineisto kerättiin kuudesta yksilöhaastattelusta, vaikka tavoitteena haastatteluja oli tehdä kahdeksan. Tähän vaikutti vapaaehtoisten vähäinen määrä ja tutkimusaineiston saturaation saavuttaminen. Saturaation eli kylläntymispisteen saavuttaminen tarkoittaa sitä, että tutkimusaineiston peruslogiikka toistaa itseään ja lisääaineisto ei enää tuo tutkimukselle merkittävää lisäarvoa (Vilkkä 2021b, Kylläntymispiste). Haastattelujen lisääminen olisi voinut tuoda lisää syvyyttä ja kontekstia johtopäätöksiin. Kokemuksia tutkiessa, saturaation perustelu voi olla haastavaa, sillä jokainen haastattelu tuo jotain uutta tutkimukseen (Vilkkä 2021b, Kylläntymispiste). Tutkimustuloksia myös analysoitiin jo haastattelujen aikana, joten osaamattomana haastattelijana, omat tulkintani ovat saattaneet vaikuttaa haastattelujen kulkuun.

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on onnistuneesti tutkittu sitä, mitä oli alun perin tarkoituskin tutkia (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 6.2; Vilkkä 2021b, Määrällisen tutkimuksen arviointi). Tutkimuksen validiteettia vahvistaa se, että käsitteet on määritelty huolellisesti ja aineiston kerääminen on toteutettu suunnitellusti ja huolellisesti. Aiheen ollessa sensitiivinen tutkimuksessa edellytetään myös erityisen tarkkaa suunnittelua ja valmistautumista liittyen haastateltavien kohtaamiseen, aineiston käsittelyyn ja raportointiin (Hyvärinen, Aho, Nikander ja Ruusuvuori 2017, luku 13). Haastattelukysymykset suunniteltiin huolellisesti laadullisia menetelmiä hyödyntäen ja käsitteet määriteltiin myös haastattelu tilanteissa. Haastateltavia pyydettiin määrittelemään seksuaalinen häirintä, koska häirintä on subjektiivinen kokemus, jonka jokainen määrittelee hieman eri tavalla. Näin varmistettiin, että ymmärrän mitä haastateltava tarkoittaa ja pyrittiin estämään tutkimustulosten vääristyminen.

Opinnäytetyön vahvuus on mielestäni sen selkeästi jäsennelty rakenne, joka etenee yleisestä yksityiseen. Lisäksi pidän aihevalintaa onnistuneena, sillä se on ajankohtainen ja vastaa työelämän tarpeisiin. Opinnäytetyön heikkoutena pidän sen tietopohjaa, joka koottiin ennen tutkimuksen tekemistä. Jälkikäteen arvioiden olisin keskittynyt tietopohjassa vielä enemmän esihenkilön näkökulmaan, jotta se olisi tukenut paremmin opinnäytetyön empiiristä osuutta. Myös haastattelukysymysten suunnitteluun olisi voinut käyttää enemmän aikaa, jotta tutkimukseen näkökulmia olisi saatu

syvennettyä. Testihaastattelun tekeminen olisi auttanut tunnistamaan heikot kysymykset ennen haastatteluja. Opinnäytetyö on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tieteellisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus sekä sen tulosten uskottavuus edellyttää, että tutkimus toteutetaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (TENK 22.4.2024). Toisaalta tämä oli ensimmäinen opinnäytetyöni, joten tutkimuseettisiin periaatteisiin perehdyttiin syvemmin vasta prosessin aikana. Opittavaa on varmasti vielä.

### 5.3 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aihe valikoitui sen perusteella, mitä koen tärkeäksi osaksi työtäni ravintolan esihenkilönä – työntekijöiden työhyvinvointi. Seksuaalinen häirintä on ajankohtainen aihe ravintola-alalla ja tutkimus tukee ammatillista kehitystäni. Opinnäytetyö prosessi syvensi ymmärrystäni aiheeseen ja esihenkilötyöhön. Tutkimuksen tekeminen herätti kiinnittämään tarkemmin huomiota siihen, mitä omassa työympäristössäni tapahtuu. Aihetta oli mielenkiintoista tutkia myös henkilökohtaisen kiinnostuksen vuoksi.

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli ensimmäinen itsenäisesti tehty suuri projekti. Tutkimuksen syventäminen olisi ollut mahdollista, mikäli aikaa olisi ollut enemmän. Aikatauluhaasteen olin tunnistanut riskiksi jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa, sillä kokoaikaisen työn ja opinnäytetyöprosessin yhdistäminen saattaa olla haastavaa. Aikatauluhaasteisiin valmistauduin realistisen aikataulun tekemällä ja sitä noudattamalla. Aikataulussa pysyin hyvin, vaikka tietoperustan kirjoittaminen vaati odotettua enemmän aikaa. Haastavaksi tietoperustan kirjoittamisessa osoittautui teorian rajaaminen olennaisiin asioihin, sillä seksuaalinen häirintä kytkeytyy todella laajoihin kokonaisuuksiin. Myös kysymysten asettelu oli haastavaa, jotta tutkimuksessa löydettäisiin oikeita vastauksia tutkimusongelmaan nähden.

Jälkikäteen pohtiessani olisin tehnyt joitain asioita toisin, kuten painottanut tietopohjassa enemmän esihenkilön näkökulmaa ja testannut haastattelukysymyksiä. Testihaastattelun tekeminen olisi ollut hyödyllistä, jotta olisin voinut varmistaa oikeanlaisen aineiston saamisen haastatteluissa. Suunnitteluvaiheessa riskiksi koin, etten löytäisi tarpeeksi haastateltavia, mutta en osannut ennakoida, kuinka suuri vaikutus haastattelukysymyksillä on aineiston laatuun. Olisin myös keskittynyt enemmän opinnäytetyösuunnitelman laatimiseen. Tämä olisi vähentänyt tarvetta pohtia rajauksia ja teoriapohjan aihealueita opinnäytetyön edetessä.

Vaikka projekti oli haastava ja aikaa vievä, se opetti projektinhallintataitoja sekä kehitti kykyäni suunnitella ja jäsentää laajoja kokonaisuuksia alusta loppuun. Opin, kuinka tärkeää on kriittisesti arvioida lähteitä sekä varmistaa tietojen luotettavuus ja merkityksellisyys tutkimusongelman kannalta. Lisäksi ymmärryksen työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä asioista syveni. Oli

mielenkiintoista kuulla työntekijöiden näkemys aiheeseen, sillä oman tiimin kanssa keskustelu ei onnistu yhtä objektiivisesta näkökulmasta. Opinnäytetyön tekeminen pakotti refleктоimaan toimintaani esihenkilönä ja yksilönä, jotta voisin jatkossa onnistua paremmin. Projekti kehitti ammatillisia taitojani. Pyrin viemään oppimaani käytäntöön käymällä keskustelua siitä, miten voimme edistää turvallista ilmapiiriä ja madaltaa seksuaalisen häirinnän ilmoittamiskynnystä organisaatiossamme.

## Lähteet

- Autio R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen: työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 18.9.2024.
- Aro, A., Aho, J., Kedonpää, K., Lappi, T. & Rämö, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.10.2024.
- Gillander Gådin K. & Zampoukos K. 3.10.2022. Organizational cultures in the Swedish restaurant business and the risk for sexual harassment. *European Journal of Public Health*, Volume 32. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac131.269>. Luettu: 28.9.2024.
- Goldberg, S. B. 2020. Harassment, workplace culture, and the power and limits of law. *American University Law Review*. Luettavissa: <https://aulewreview.org/blog/harassment-workplace-culture-and-the-power-and-limits-of-law/>. Luettu: 5.10.2024.
- Hakala, J. T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 7.10.2024.
- Hyvärinen, M., Aho A., Nikander, P. ja Ruusuvuori J. 2017. Tutkimushaastattelun Käsikirja. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu: 3.10.2024.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Luettu: 4.9.2024.
- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva esihenkilöiden työehtosopimus 1.4.2023-31.3.2025. Luettavissa: <https://www.pam.fi/tes/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-esihenkiloiden-tyoehtosopimus/>. Luettu: 26.8.2023.
- Naisten linja s.a.. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu. Luettavissa: <https://naistenlinja.fi/seksuaalinen-hairinta/>. Luettu: 17.9.2024.
- Nordic Union HRCT 2016. Report on sexual harassment. Luettavissa: <https://www.nordichrct.org/nyheder/report-on-sexual-harassment>. Luettu: 24.9.2024.
- Palvelualojen ammattiliitto 2020. Häirintä asiakastyössä PAMin alojen ammattiteissa. Luettavissa: <https://www.pam.fi/studies/hairinta-asiakastyossa/>. Luettu: 21.8.2024.
- Palvelualojen ammattiliitto 30.8.2023. Seksuaalinen häirintä – miten toimia? Luettavissa: <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/epaasiallinen-kohtelu-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta/>. Luettu 30.10.2024.

- Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edita. Helsinki.
- Pyykönen, M. & Pyykönen, M. 2019. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Edita. Helsinki.
- Rikoslaki 19.12.1889/39. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L20>. Luettu: 17.9.2024.
- Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: Turvallinen työyhteisö menestyy. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.10.2024.
- Salonen, E. 2020. Johda energiaa: Kohti uusiutuvaa organisaatiota. Basam Books. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.10.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>. Luettu: 8.9.2024.
- Taloustutkimus 13.2.2018. Tutkimusraportti: Seksuaalinen häirintä työelämässä. Elinkeinoelämä keskusliitto. Luettavissa: [https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta\\_raportti\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf). Luettu: 5.9.2024.
- Teperi, A. 2023. Ihminen turvallisuuden tekijänä. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.10.2024.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi. Helsinki. Luettu: 10.10.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 22.4.2024. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Luettavissa: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Luettu: 5.11.2024.
- Työsuojeluhallinto s.a.. Epäasiallinen kohtelu. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Luettavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. Luettu: 15.9.2024.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>. Luettu: 11.9.2024.
- Työterveyslaitos s.a.. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>. Luettu: 16.9.2024.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>. Luettu: 29.8.2024.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. 1. painos. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu:11.10.2024.

Vilkka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 6.10.2024.

Vilkka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 6.10.2024.

Yagil, D. 2008. When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2008.03.002>. Luettu: 28.9.2024.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelukysymykset**

#### **Taustakysymykset**

1. Minä vuonna olet syntynyt?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt ravintola-alalla?
3. Millaista työtä teet tällä hetkellä ravintola-alalla?
4. Miten määrittelet seksuaalisen häirinnän?

#### **Teema 1. Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri**

5. Miten työpaikallasi suhtaudutaan seksuaaliseen häirintään?
6. Millaisia toimintamalleja organisaatiossanne on seksuaaliseen häirintään liittyen?
7. Millä tavalla organisaation nykyiset toimintamallit tukevat turvallista ilmapiiriä?
8. Millainen on organisaationne keskustelukulttuuri?

#### **Teema 2. Esihenkilötyö**

9. Millä tavalla nykyiset johtamistavat tukevat turvallista ilmapiiriä organisaatiossa?
10. Millaisia kehitysehdotuksia antaisit esihenkilöllesi turvallisen ilmapiirin luomiseksi?
11. Millaisia toimenpiteitä esihenkilösi on tehnyt ennaltaehkäistäkseen seksuaalista häirintää?
12. Kuinka tärkeänä pidät esihenkilön toimintaa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemisessä ja siihen puuttumisessa? Perustele.

#### **Teema 3. Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen**

13. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet sille, että työntekijät eivät uskalla ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä?
14. Millaisissa tilanteissa voisit kertoa häirinnästä esihenkilöllesi?
15. Millaisia toimenpiteitä esihenkilösi on tehnyt kertoessasi seksuaalisesta häirinnästä?
16. Miten toivoisit esihenkilön toimivan seksuaalisesta häirinnästä kertoessasi?