

Häirinnästä vapaa työpaikka

Opas seksuaalisen häirinnän
ehkäisemiseen ja siihen
puuttumiseen



Sisällysluettelo

Alkusanat	1
Mitä seksuaalinen häirintä on?	2
Vastuut ja velvollisuudet	3
Työnantajan vastuu häirintätilanteissa	3
Työntekijän vastuu häirintätilanteissa	4
Seksuaalista häirintää valvovat viranomaiset	5
Työsuojeluviranomainen voi puuttua seksuaaliseen häirintään	5
Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain toteutumista	5
Lisämateriaaleja	6

Alkusanat

Tähän maaliskuussa 2018 valmistuneeseen oppaaseen on koottu ajantasaista tietoa seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä ja siihen puuttumisesta työpaikoilla ja suomalaisessa työelämässä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n teettämän kyselyn mukaan (Taloustutkimus, 2018) naisista 12 prosenttia ja miehistä 2 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää työssään viimeisten kahden vuoden aikana. Alle 25-vuotiaista naisista häirintää työssään oli kokenut joka neljäs. Työpaikalla häiritsijä oli useimmiten asiakas (60 prosentissa tapauksista), sen jälkeen työtoveri (36 %), esimies (16 %) tai joku muu (9 %).

Häirinnästä ilmoitetaan vähän: 58 prosenttia viimeisten kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää kokeneista ei ilmoittanut asiasta lainkaan. Yleisin syy ilmoittamatta jättämiseen oli pelko siitä, että asiaa ei otettaisi vakavasti. Toiseksi yleisin syy oli pelko mahdollisten hankaluuksien aiheutumisesta itselle. Myöhemmin keväällä 2018 julkaistavan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (STM) tasa-arvobarometrin myötä saamme lisää ajantasaista tietoa seksuaalisesta häirinnästä.

Työelämässä esiintyvän häirinnän vaikutukset ulottuvat sekä yksilöihin että koko työyhteisöön: häirintä pilaa työilmapiiriä, voi vahingoittaa sen kohteeksi joutuneen terveyttä ja johtaa työtehon laskuun sekä sairauspoissaoloihin. Häirinnällä on siten kielteisiä vaikutuksia työpaikan tuloksellisuuteen. Häirintä voi myös vaikuttaa kielteisesti työnantajakuvaan ja työpaikan tai jopa alan houkuttelevuuteen.

Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen on ymmärrettävä koko työyhteisön asiaksi, sillä jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja voi omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin ja asenteisiin. Ihmisiä kunnioittavalla arvopohjalla on suuri merkitys häirintävapaan kulttuurin rakentamisessa.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen on viime kädessä työnantajan velvollisuus. Vaikka työpaikalla ei olisikaan aikaisemmin havaittu häirintää, työnantajan kannattaa tarkistaa, että organisaation toimintamallit ja käytännöt häirinnästä ilmoittamiseen ovat ajan tasalla ja kaikkien tiedossa.

Opas on laadittu työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön ja työmarkkinaosapuolten edustajista muodostetussa työryhmässä. Taustamateriaalina on hyödynnetty lainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja sekä työsuojeluviranomaisen, tasa-arvovaltuutetun ja muiden viranomaisten verkkosivuilta löytyvää tietoa. Oppaan loppuun on kerätty linkkejä, joiden takaa löytyy lisää tietoa aiheesta.

Opas on suunniteltu sekä työnantajan että työntekijöiden hyödynnettäväksi. Toivomme, että tutustutte oppaaseen omalla työpaikallanne ja keskustellette sen sisällöstä koko työyhteisön kesken sekä ryhdytte tarvittaessa toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikallanne.

[Työ- ja elinkeinoministeriö](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriö](#)

[Akava](#)

[Elinkeinoelämän keskusliitto EK](#)

[Kirkon työmarkkinalaite](#)

[KT Kuntatyönantajat](#)

[Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK](#)

[Suomen Yrittäjät](#)

[Toimihenkilökeskusjärjestö STTK](#)

[Valtion työmarkkinalaite](#)



Mitä seksuaalinen häirintä on?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain (609/1986) määritelmän mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä.

Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan tavallisimpia seksuaalisen häirinnän muotoja olivat loukkaavat kaksimieliset vitsit, härskit puheet ja asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää ja seksuaalista häirintää samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa niitä on pidettävä tasa-arvolain 7 §:ssä tarkoitettuna ja tasa-arvolaisissa kiellettynä **syrijintänä**.

Muita seksuaaliseen häirintään keskeisesti liittyviä säännöksiä löytyy muun muassa työturvallisuuslaista (738/2002) sekä rikoslaista (39/1889). Esimerkiksi **fyysinen seksuaalinen ahdistelu** on kielletty rikoslain 20 luvun 5 a §:ssä.

Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain 28 §:ssä puolestaan todetaan, että 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.

Myös lievät tai yksittäiset kielteiset teot, jotka ovat tasa-arvolain määritelmän mukaista häirintää mutta eivät välttämättä työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää, on tärkeä huomioida. Terveydelle vaaraa aiheuttavaksi häirinnäksi ei yleensä katsota lieviä, yksittäisiä tekoja, esimerkiksi satunnaisia epäasiallisia puheita.

Myös lieviä häirintätekoja tai puheita kohdatessa on tärkeää kertoa, mikäli kokee tilanteen häiritseväksi. Näin voidaan ehkäistä häiritsevän käyttäytymisen jatkumista ja tilanteen kehittymistä vakavammaksi.

Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi:

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- kähäily ja muu ei-toivottu fyysinen koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä.

Vastuut ja velvollisuudet

Työnantajan vastuu häirintätilanteissa

Jos työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveyttään haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajalla on velvollisuus työturvallisuuslain nojalla ryhtyä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi, kun hän on saanut tästä tiedon. Työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolaisa kiellettyinä syrjintänä, mikäli työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan. Tieto häirinnästä voi tulla häirintää kokeneelta työntekijältä itseltään tai esimerkiksi tämän työtoverilta, työterveyshuollosta, luottamusmieheltä tai -valtuutetulta, työsuojeluvaltuutetulta tai työnantajan edustajalta.

Saatuaan tiedon häirinnästä työnantajan on ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi, pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.

Työnantajan käytössä olevia keinoja häirintään puuttumiseksi ovat esimerkiksi:

- häiritsijälle annettava huomautus
- häiritsijälle annettava varoitus
- työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt
- vakavissa tapauksissa häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purkaminen.

Työnantajan tulee pyrkiä ehkäisemään ja selvittämään häirintätilanteita myös silloin, kun häiritsijänä on asiakas. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tapausten käsittelyä työyhteisössä sekä opetuksen ja ohjauksen antamista työntekijöille tällaisia tilanteita varten.

Tasa-arvolaki asettaa työnantajalle velvoitteen toimia myös ennalta ehkäisevästi sukupuoleen perustuvan ja muun laatuksen syrjinnän, kuten seksuaalisen häirinnän, ehkäisemiseksi. Ennaltaehkäisy velvoittaa työnantajan pyrkimään sellaiseen tilanteeseen, jossa häirintää ei esiintyisi.

Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi:

- johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää missään muodossa
- yhdessä laaditut hyvän työikäytymisen pelisäännöt
- ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti
- työntekijöiden perehdyttäminen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisemiseen
- esimiesten kouluttaminen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen.

Häirinnän taustalla voi myös olla esimerkiksi töiden huonoa organisointia, epäselviä vastuita, puutteellista esimiestyötä tai toimimatonta yhteistyötä, jotka altistavat häirinnälle ja joihin työnantaja voi toimillaan puuttua.

Häirintää ja sen ehkäisemistä voidaan käsitellä työpaikan yhteistoiminnassa ja tasa-arvosuunnittelussa sekä esimerkiksi organisaation henkilöstöstrategiassa. Henkilöstön edustajilla on tärkeä rooli häirintävapaan työyhteisön edistämässä. Myös työterveyshuolto voi osallistua häirintää ehkäisevissä toiminna sekä tukena häirintätilanteiden selvittelyssä. Päävastuu häirintään puuttumisessa kuuluu silti työnantajalle.

Työntekijän vastuu häirintätilanteissa

Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on välttää käyttäytymistä, joka voidaan kokea epäasialliseksi tai häirinnäksi. Työpaikat ja ihmiset ovat kuitenkin erilaisia: yksi voi kokea tietynlaisen käyttäytymisen tai puheen häiritseväksi, joku toinen taas ei. Lähtökohtana on, että jos joku kokee käytöksesi häiritseväksi, on sinun muutettava tapaasi toimia.

Kenenkään ei pidä joutua sietämään häirintää. Siksi häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän on syytä tuoda ongelma esiin riittävän aikaisessa vaiheessa. Tällöin myös työnantaja voi ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Hyvä toimintatapa on myös, että häiritetty ilmaisee häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja toivoo sen loppuvan. Lievissä häirintätilanteissa, kuten yksittäisten puheiden kohdalla, tämä saattaa riittää lopettamaan häirinnän.

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Hänen on myös oman kokemuksensa, ammattitaitonsa sekä työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen mukaisesti huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän tulee myös viipymättä ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle työoloissa havaitsemistaan puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa muiden työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Toiseen työntekijään kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua voidaan pitää tällaisena puutteellisuutena, eikä sitä pidä jättää ilmoittamatta.

Jos koet seksuaalista häirintää työpaikallasi, toimi näin:

- Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet häiritsijän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen menettelyään.
- Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häiritsijää lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.
- Jos et uskalla menetellä näin, voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun, luottamusvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan pyytää häiritsijää muuttamaan menettelyään. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Jos häiritsijä tämän jälkeen jatkaa häirintää, voit ilmoittaa hänelle, että viet asian esimiehen tietoon. Jos häiritsijä on lähiesimies, ilmoita hänelle, että asia viedään hänen esimiehensä tietoon ja käsittelyyn.
- Ilmoita työnantajalle häirinnästä. Voit kertoa häirinnästä suullisesti tai kirjallisesti.
- Asian jatkokäsittelyä varten on tärkeää kirjata ylös, miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.

Seksuaalista häirintää valvovat viranomaiset

Työsuojeluviranomainen voi puuttua seksuaaliseen häirintään

Työturvallisuuslain mukaan työntekijään kohdistuvan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun sekä työsyrynnän estämistä valvovat työsuojeluviranomaiset. Häirintää valvotaan sekä yhteydenottojen perusteella että viranomaisaloitteisesti työpaikatarkastuksilla.

Työsuojelun puhelinneuvonnasta saa neuvontaa myös ilman, että tarvitsee kertoa nimeään. Yhteydenotot ovat luottamuksellisia, ja ilman yhteydenottajan kirjallista lupaa työsuojeluviranomainen ei voi mainita niistä työnantajalle. Työsuojeluviranomainen voi harkintansa mukaan myös kohdistaa viranomaisaloitteista valvontaa kyseiseen työpaikkaan, vaikka työntekijä ei haluaisi omaa tapaustaan valvottavaksi.

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta:

0295 016 620

(maanantaista perjantaihin klo 9–15)

www.tyosuojelu.fi

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain toteutumista

Tasa-arvolain noudattamista työelämässä valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolaisissa säädetään esimerkiksi syrjäntäkiellosta ja syrjintää kokeneelle maksettavasta hyvityksestä.

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen voi olla yhteydessä myös nimettömänä. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada välttämättömät tiedot ja asiakirjat muilta viranomaisilta ja yksityisiltä toimijoilta sekä suorittaa tarkastus työpaikalla, jossa on syytä epäillä tasa-arvolain vastaista menettelyä.

Tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että tasa-arvolain vastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvovaltuutetun valtakunnallinen puhelinneuvonta:

0295 666 842

(maanantaista torstaihin klo 9–11 ja 13–15, perjantaisin klo 9–11)

www.tasa-arvo.fi

Lisämateriaaleja

EK (2018): **Vain joka neljäs ilmoittaa työnantajalle kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä** [tiedote.]

Kiianmaa, Nelli (2012) **Tasa-arvobarometri 2012**.
Julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tasa-arvovaltuutettu: **Häirintä työpaikoilla** [verkkosivu].

Tauriainen, Hannele (2003): **Miten työterveyshuolto voi toimia häirintätapauksissa?** Työterveyslääkäri 2003(4), s. 551–553 [verkkoaineisto].

Työsuojelu (2017): **Seksuaalinen häirintä päätty harvoin työsuojeluviranomaisen valvottavaksi** [tiedote].

Työsuojelu: **Epäasiallinen kohtelu** [verkkosivu].

Työterveyslaitos: **Seksuaaliselle häirinnälle nollatoleranssi – näillä vinkeillä eroon häirinnästä työpaikalla** [verkkosivu].

Parvikko, Olava (2005): **Seksuaalinen häirintä ja työsuojelu**. Työterveyslääkäri 2005(1), s. 30–32.

FIBS, Ekvalita (2018): **Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle – Tietopaketti rekrytoinnista, johtamisesta ja yritysvastuusta vastaavien käyttöön** [verkkajulkaisu].

Oikeusministeriö: **Häirinnästä vapaa -kampanja** [verkkosivu].

Työnantaja- ja palkansaajakeskusjärjestöt: **Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! Ohjeita työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta** [verkkoaineisto].

Työturvallisuuskeskus: **Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty** [verkkoaineisto].

