



---

# Toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän estämiseksi

Toukokuu 2018



## Taustaa

Lakimiesliiton tekemän kyselyn (2018) mukaan työelämässä häirintää on omakohtaisesti kohdannut 26 % naisista ja 5 % miehistä. Häirintää kokeneista työntekijöistä 60 % oli kokenut häirintää oman työpaikan kollegan ja 30 % esimiehen taholta. Oman toimiston ulkopuolisen kollegan taholta häirintää oli kokenut 21 % ja asiakkaan tai asiakkaaseen liittyvän muun henkilön taholta häirintää oli kokenut 25 %.

Opintojen aikana häirintää on omakohtaisesti kohdannut viimeisen viiden vuoden aikana 30 % naisista ja 18 % miehistä. Häirintää kokeneista opiskelijoista 86% oli kokenut häirintää toisen oikeustieteen opiskelijan ja 38 % muun opiskelijan taholta, kun taas 11 % oli kokenut häirintää yliopiston henkilökunnan taholta.

Sen lisäksi, että seksuaalinen häirintä on huolestuttavan yleistä, huolestuttavaa on se, että 55 % häirintää kokeneista ilmoitti, ettei ole ryhtynyt toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän johdosta. Yleisin syy toimenpiteisiin ryhtymättä jättämiselle oli pelko siitä, ettei asiaa otettaisi vakavasti ja että asiaa vähäteltäisiin. Häirintää kohdanneet kokivat, ettei esimerkiksi asiasta ilmoittamisella työnantajalle olisi mitään todellista vaikutusta.

Lakimiesliitto tuomitsee seksuaalisen häirinnän ja seksimin ja on huolissaan kaikesta epäasiallisesta käytöksestä. Lakimiesliitto haluaa olla rakentamassa tulevaisuuden tasa-arvoista työ- ja opiskelukulttuuria ja tukea tässä erityisesti nuoria. Tästä syystä Lakimiesliitto on laatinut nämä toimintaohjeet.

## Toimintaohjeen tarkoitus

Vastuu hyvästä käyttäytymisestä työpaikalla kuuluu kaikille. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ehkäisee seksuaalista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Vastuu seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä ja siihen puuttumiseen on viime kädessä työnantajalla. Lainsäädännössä seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun moitittavuus on erittäin selvää ja se voi johtaa myös rikosoikeudelliseen vastuuseen. Kaikkien kannalta on tärkeää, että työpaikalle on luotu menettelyprosessi epäasialliseen käytökseen ja seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi ja sen kitkemiseksi.

Tässä toimintaohjeessa käsitellään työpaikan lisäksi myös opiskelijayhteisössä tapahtuvaa seksuaalista häirintää.

Mikä on sinun työpaikkasi tai opiskelijayhteisösi tilanne? Onko seksuaalinen häirintä ilmiönä tunnistettu ja ymmärretty? Onko kaikille selvää, millainen vastuu kenelläkin on ja miten asiaan tulee puuttua?

Tässä toimintaohjeessa kerrotaan, mitä seksuaalinen häirintä on, mitkä ovat kenenkin vastuut ja mahdollisuudet ja miten asiaa voisi työpaikoilla, yliopistoissa tai opiskelijajärjestöissä käsitellä sekä toiminta ja menettelyprosessit määritellä. Toimintaohjeen tarkoitus on ennen kaikkea tarjota työkaluja työpaikan tai opiskelijajärjestön omien ohjeiden laatimiseen.



## Tunnista seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä voi esimerkiksi olla:

- sanallista, sanatonta tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista ei toivottua käytöstä
- vihjailevia eleitä, kaksimielisiä vitsejä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä,
- kiusallista lähentelyä sekä härskejä ehdotuksia ja kosketuksia
- vallankäyttöä, jolla pönkitetään hierarkiaa ja alistetaan heikompa
- häirinnän kohteelle raskas kokemus
- sairastumisriski ja irtisanoutumisen aiheuttaja

Työpaikalla ja opiskelijayhteisössä on syytä käydä keskustelua siitä, mikä voidaan kokea seksuaaliseksi häirinnäksi. Fyysinen, henkilön itsemääräämisoikeutta loukkaava seksuaalinen teko on lisäksi säädetty rikoslaissa rangaistavaksi. Ilmiön tunnistaminen on ensimmäinen askel toimintaohjeiden luomiseen.

Kenenkään ei tule hyväksyä seksuaalista häirintää missään muodossa tai tilanteessa. On hyvä myös ymmärtää, että kokemus työpaikan tai opiskelijayhteisön tilanteista ja asioista on aina yksilöllinen. Eri ihmiset kokevat asiat eri tavoin, siksi avoin keskustelu ja kaikkien kuunteleminen on tärkeää.

## Miten kenenkin tulee asiassa toimia työpaikalla?

### Työnantaja - työpaikkataso

- Ilmaistaan selkeästi, ettei seksuaalista häirintää hyväksytä millään tasolla eikä missään muodossa ja, että häirintään puututaan välittömästi, kun se tulee tietoon riippumatta siitä kuka tai missä asemassa häiritsijä on.
- Tehdään selväksi, että kaikilla on velvollisuus puuttua kaikenlaiseen epäasialliseen käytökseen, myös omaansa
- Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen on mukana työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa.
- Asian laajuutta selvitetään ja seurataan työhyvinvointikyselyissä tai muulla tavoin.
- Työpaikalla on häirintätilanteisiin omat konkreettiset toimintaohjeet, jotka sisältävät:
  - ohjeet, josta kukin voi tarkistaa kuinka toimia häirintätilanteissa ottaen huomioon, että häiritsijä voi olla työkaveri, esimies tai vaikka asiakas
  - selkeän määrittelyn henkilöstä, johon voi ottaa yhteyttä, kun havaitsee häirintää. Joillakin työpaikoilla voi olla nimitetty erityisiä häirintäyhdyshenkilöitä - tämä voi olla esim. työsuojeluvaltuutettu.
  - menettelytavat, joilla häirintään säännönmukaisesti puututaan
  - hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt
- Toimintaohjeet laaditaan yhdessä henkilöstön (henkilöstöedustajan) kanssa.
- Toimintaohjeet ovat osa henkilöstön ja esimiesten koulutusta sekä uuden työntekijän perehdytystä.

### Häiritetty

- Älä siedä vaan ilmaise häiritsijälle, että koet asian, sanat tai eleet häirinnäksi. Mikäli häiritsijä ei lopeta, muuttuu teko tahalliseksi tekemiseksi.
- Älä syyllistä itseäsi.



- Mikäli tilanne on niin vaikea tai uhkaava tai olet niin alisteisessa asemassa häiritsijään nähden, ettet heti uskalla sanoa asiasta häiritsijälle, älä jää yksin. Kerro tilanteesta mahdollisimman pian työpaikalla.
- Kerro asiasta henkilöstöedustajalle esimerkiksi työsuojeluvaltuutetulle tai mahdollisesti työpaikalla nimetylle häirintäyhdyshenkilölle.
- Ota yhteys esimieheen ja/tai henkilöstöhallintoon ja kerro tapahtuneesta. Työnantajalle tulee velvoite puuttua asiaan, kun se on tullut tietoon. Jos häiritsijä on oma esimiehesi, ota yhteys hänen esimieheensä.
- Pyydä tarvittaessa apua ja tukea - myös työterveyshuolto voi auttaa!
- Muista, että jäsenet saavat tukea ja neuvoja myös Lakimiesliitosta.

## Olenko minä häiritsijä?

- Mieti omaa käyttäytymistäsi - onko se kaikilta osin asiallista vai voiko joku kokea sen häirintänä.
- Jos käytöksesi on jonkun mielestä häiritsevää, ota asia vakavasti ja lopeta häiritsevä käyttäytyminen.
- Häirinnän kokemus on aina yksilöllinen - sinä et voi päättää, mikä on toisesta häiritsevää tai ahdistavaa.

## Esimies/Henkilöstöhallinto

- Kun saat häirinnästä tiedon, älä koskaan vähättele toisen kokemaa, vaan puutu asiaan välittömästi. Tieto voi tulla työntekijältä itseltään tai hänen työtoveriltaan, työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta.
- Kuuntele ja suhtaudu asiaan aina vakavasti - tilanteesta kertominenkin voi olla häiritylle ahdistavaa.
- Keskustelee asiasta asianomaisten kanssa. Henkilöstöedustaja voi olla mukana keskustelussa. Parasta olisi, jos asianomaiset olisivat kummatkin läsnä. Tilanteen vaatiessa, käsittele asia kummankin kanssa erikseen.
- Sovi toimenpiteistä ja seurannasta. Onko tarpeen antaa häiritsijälle esim. huomautus tai varoitus?

## Henkilöstöedustaja

- Selvitä, onko toimintaohjeet ajan tasalla työpaikallasi.
- Vaikuta työsuojeluohjelmaan ja tasa-arvosuunnitelmaan.
- Perehdy aiheeseen esimerkiksi osallistumalla liiton koulutukseen.
- Mikäli kuulet jonkun tulleen häirityksi, kuuntele, ohjaa ja ole tukena.

## Opiskelu ja opiskelijatoiminta

Opiskelija voi kokea seksuaalista häirintää sekä opiskeluun liittyvissä yhteyksissä että opiskelijoiden vapaa-aikana tapahtuvassa muussa opiskelijatoiminnassa. Häiritsijä voi olla toinen opiskelija tai esimerkiksi opettaja tai muu yliopiston henkilökuntaan kuuluva.

## Yliopisto

Yliopisto ei saa hyväksyä minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää toiminnassaan. Jokaisella yliopiston henkilökuntaan kuuluvalla on velvollisuus puuttua asiaan havaitessaan seksuaalista häirintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä. Opiskelijoilla on oikeus turvalliseen ja viihtyisään opiskeluympäristöön, minkä vuoksi jokaisen yliopiston yksikön tulee



huolehtia siitä, etteivät opiskelijat joudu opiskelu- tai ohjaustilanteissa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Yliopistolla tulisi olla selkeät ohjeet siitä, kenelle opiskelija voi ilmoittaa opiskelutoiminnassa kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Tarkista oman yliopistosi ohjeet häirintään puuttumisesta. Suositeltavaa olisi, että yliopistoissa nimetään myös ns. häirintäyhdyshenkilöitä, joihin häirintätapauksissa voi ottaa yhteyttä.

#### Opiskelijatoiminta

Opiskelijan vapaa-ajantilaisuuksissa seksuaalista häirintää koetaan yleensä toisen opiskelijan taholta. Tilaisuudet ovat usein opiskelijajärjestön järjestämiä ja tapahtuvat usein opiskelijajärjestön hallinnoimissa tiloissa. Seksuaalinen häirintä on aina moitittavaa käytöstä, eikä sitä pidä missään muodossa hyväksyä. Jo opiskeluaikana luodaan pohja häirintävapaalle kulttuurille tuleville sukupolville ja siirrettäväksi mukaan työelämään opintojen päätyttyä.

## Opiskelijajärjestö

- Yhteisössä tulee keskustella asiasta ja tunnistaa tilanteet, joissa häirintää voi tapahtua.
- Asenneilmapiiri tulee luoda sellaiseksi, että häirintätapauksista uskalletaan kertoa. Koettua häirintää ei koskaan tule vähätellä.
- Viestin tulee olla selvä - häirintä ei ole opiskelijatoiminnassa missään tilanteissa sallittua.
- Asiasta on syytä laatia konkreettinen ohjeistus ja määritellä toimintatavat ja prosessit asiasta ilmoittamiselle ja siihen puuttumiselle.
- Olisi hyvä, että järjestö nimeäisi yhdyshenkilön, johon häirintätilanteissa voi ottaa yhteyttä. Myös ylioppilaskunnissa on häirintäyhdyshenkilöitä, joilta saa neuvoja.
- Ohjeista ja mahdollisesta yhdyshenkilöstä on syytä kertoa uusille opiskelijoille samassa yhteydessä kuin opiskelijajärjestöä esitellään.
- Opiskelijajärjestön hallituksen jäsenten on aina puututtava järjestöjen tilaisuuksissa tai tiloissa tapahtuvaan häirintään siitä tiedon saatuaan.

## Häirintää kokenut opiskelija

- Älä siedä häirintää vaan ilmaise häiritsijälle, että koet asian, sanat tai eleet häirinnäksi.
- Älä syyllistä itseäsi - vika ei ole häirinnän kohteessa vaan häiritsijässä.
- Kerro asiasta opiskelijajärjestön hallituksen jäsenelle tai mahdollisesti nimetylle yhdyshenkilölle.
- Myös ylioppilaskunnissa on häirintäyhdyshenkilöitä, joihin voi olla yhteydessä.
- Muista, että myös opiskelijajäsenet saavat tukea ja neuvoja Lakimiesliiton työsuhdeneuvonnan lakimiehiltä.
- Pyydä tarvittaessa apua ja tukea - myös opiskelijaterveydenhuolto voi auttaa!
- Jos epäilet, että olet joutunut rikoksen uhriksi, ota yhteyttä poliisiin.



## Ennaltaehkäisy ja ohjeistuksen ylläpito on tärkeää

Paras tapa vaikuttaa seksuaaliseen häirintään on ennaltaehkäisy ja toimintaohjeiden luominen ja ajan tasalla pitäminen. Ennaltaehkäisyä ja asenteita voidaan käsitellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa.

Koulutus koko työyhteisölle, erityisesti esimiehille, henkilöstöedustajille ja työsuojelupäälliköille sekä yliopistoissa myös opiskelijoille auttaa ymmärtämään asiaa ja sen vakavuutta. Asia on syytä käydä läpi uutta työntekijää tai esimiestä perehdytettäessä. Yliopistoissa ja opiskelijajärjestöissä asiaa on syytä käydä läpi silloin, kun uudet opiskelijat aloittavat opintonsa. Asiasta voidaan kertoa esimerkiksi johdantoluennoilla tai muussa yhteydessä, missä opiskelijajärjestön aktiivit esittäytyvät.

Jos tilanteita ei pystytä ratkaisemaan sisäisesti, apua, tukea ja neuvoja saa työterveyshuollolta tai opiskelijaterveydenhuollosta, omasta liitosta ja työsuojeluviranomaisilta.