



Flirtti - Häirintä - Jännite on opas siitä, miten tunnistaa, kohdata ja kitkeä sukupuolinen häirintä työpaikoilta. Tutkimuksiin perustuva kirja antaa käytännön neuvoja ahdisteluun puuttumiseen ja esittelee tilannetta suomalaisilla työpaikoilla. Kirja on tarkoitettu oppaaksi työnantajille, työntekijöille ja työterveyshuollolle.

Työterveyslaitos

Julkaisumyynti
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki
puhelin: (09) 4747 2543
faksi: (09) 477 5071
www.occuphealth.fi/julkaisu



ISBN: 951-802-445-6

P.3
Kau



Flirtti ■ Häirintä ■ *Jännite*

Kaisa Kauppinen
Mari Purola

P.3
Kau

Flirtti ■

Häirintä ■

Jännite

Seksuaalinen
ahdistelu työpaikalla


Kaisa Kauppinen
Mari Purola



Työterveyslaitos
Helsinki 2001

TYÖTERVEYSLAITOKSEN
TIETOPALVELUKESKUS

2007:38491/1



TOIMITUS: Mari Purola

GRAAFINEN SUUNNITTELU: Susanna Virtanen

KUVITUS: Elina Kärkkäinen

PAINOPAikka: Vammalan Kirjapaino

ISBN: 951-802-445-6

LUKIJALLE

Seksuaalista häirintää ja ahdistelua on esiintynyt kautta historian, kun miehet ja naiset ovat toimineet yhdessä. Vasta parikymmentä vuotta se on nähty vakavana työelämän ongelmana. Seksuaalinen häirintä on epämiellyttävänä koettua käyttäytymistä, johon liittyy erilaisia muotoja koskettelusta ja ns. käpälöinnistä seksuaalisiin huomautuksiin ja painostukseen. Ahdistelu myrkyttää työpaikan ilmapiiriin ja luo painostavan tilanteen kohteelle, joka usein kokee olevansa voimaton. Ahdistelu voi olla seksuaalisväritteistä työpaikkakiusaamista (sexual mobbing), jos se on systemaattista ja jatkuvasti toistuvaa.¹³

Tutkimusten mukaan seksuaalisen häirinnän esiintyminen on yhteydessä moniin työyhteisön ihmissuhdekongflikteihin: vuorovaikutus ei ihmisten välillä toimi, ilmapiiri on seksistinen ja käskyttävä, miesten ja naisten välinen yhteistyö erotisoidaan ja luontevalle yhteistoinnalle luodaan tabuja ja leimoja. Usein seksuaalisen häirinnän esiintyminen on osoitus tasa-arvon puutteesta.

Monet yritykset ovat ryhtyneet aktiivisiin toimenpiteisiin häirintää ja ahdistelua vastaan. Yksi syy on yrityskuva ja sen suojaaminen samoin kuin poissaolojen ja sairauslomien vähentäminen, tärkeitä ovat myös eettiset ja tasa-arvoon tähtäävät syyt. Yrityksillä on halu luoda viihtyisä ja toimiva työyhteisö, joka mahdollistaa miesten ja naisten hyvän yhteistyön. Modernit työpaikat pyrkivät luomaan luottamuksen, huomaavaisuuden ja hyvinvoinnin ilmapiiriä samalla kun pyrkivät ahdistelusta vapaaseen työskentelyilmapiiriin. Työpaikoilla on kirjattu toimenpideohjeita, joilla ahdistelua ja häirintää voi ehkäistä ja siihen puuttua.

Keskeistä ohjeissa on paitsi häirinnän tunnistaminen ja nimeäminen, myös henkilöstökoulutus ja tasa-arvovalmennus sekä erilaisten toimintatapojen kehittäminen niin virallisessa kuin epävirallisessa muodossa. Ohjeiden toimivuus työyhteisön arjessa on riippuvainen siitä, kuinka sitoutunut ylin johto on niihin ja mitä viestejä se lähettää.

Asia ei ole aina helppo. Seksuaalisia jännitteitä niin hyvässä kuin pahassa esiintyy työpaikoilla. Tutkimusten

mukaan noin puolet suomalaisista sanoo olleensa joskus ihastunut tai rakastunut työtoveriin tai työssä tapaa- maansa henkilöön.¹¹ Työ on tärkeä tutustumistilanteita tarjoava paikka, johon liittyvät kontaktit antavat mahdollisuuden ystäväystyä, ihastua ja rakastua. Raja häirinnän ja ei-häirinnän välillä kulkee siinä, missä määrin vuorovaikutus on molemminpuolista, haluttua ja miellyttävää.

Tässä tutkimuksiin perustuvassa kirjassa annetaan perustietoa seksuaalisesta häirinnästä työpaikalla ja esitetään ohjeita siitä, miten tunnistaa, kohdata ja kitkeä sukupuolinen häirintä. Ohjeista on hyötyä sekä työntekijöille ja työnantajille että työterveyshuollolle. Ohjeiden tarkoitus ei ole luoda tylsiä, ihmisten väliset tunteet kieltäviä työpaikkoja, vaan sellaisia joissa vallitsee ihmisiä arvostava luottamuksen ilmapiiri. Hyvä ilmapiiri kannustaa yhteistyöhön ja työkumppanuuteen niin samaa kuin eri sukupuolta olevien välille.

Kaisa Kauppinen

SISÄLLYSLUETTELO

Lukijalle	
Seksuaalinen ahdistelu	9
Hiljaisuuden kulttuuri	14
Ahdistelua esiintyy erilaisilla työpaikoilla	18
Ahdistelijan profiili	21
Häirinnän yleisyys	25
Häirinnän seurauksia	29
Nollatoleranssi	33
Työpaikan keinoja puuttua häirintään	36
Eettiset pelisäännöt työpaikalle	40
Ohjeita häirinnän kohteelle	47
Tutkimuksen näkökulma	54
Virallisia kannanottoja sukupuoliseen häirintään	59
Lopuksi	64
Lähteet ja kirjallisuutta	66
Kyselylomake	



Seksuaalinen ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi ja yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaalisväritteiseksi käyttäytymiseksi, joka on aina kohteelle vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua. Ahdistelu herättää kohteessa kielteisiä tunteita. Juuri tämä erottaa häirinnän työpaikan normaalista, ystävällisestä kanssakäymisestä.

Suuren yleisön tietoisuuteen ahdistelutapaukset ovat nousseet näyttävien julkisten skandaalien kautta, joita on lähinnä ollut USA:ssa, mutta nyttemmin myös meillä Suomessa. Julkisuudessaakin on noussut esille määrittelyn hankaluus: ahdistelu voi olla hyvin eriasteista käytöstä.

Häirintä voi olla sitä, että joku ylemmässä asemassa oleva henkilö ahdistelee alemmassa asemassa olevaa. Tähän häirintään liittyy usein myös uhkaus tai lupaus.¹⁵ Häirintä koetaan erilaisena häiritsijän asemasta riippuen. Esimiehen harjoittama ahdistelu sisältää enemmän kielteistä latausta kuin kollegan tai asiakkaan taholta tuleva häirintä. Ensinnäkin esimies käyttää asemaansa väärin. Johtajalta odotetaan työssään oikeudenmukaisuutta ja

puolueettomuutta, hänelle annettu valta edellyttää sen vastuullista käyttöä. Toiseksi työntekijälle ja ulkopuoliselle hän edustaa yrityksen imagoa ja sen kulttuuria. Millaisesta yrityskulttuurista viestii esimies, jonka mielestä käpälöinti kuuluu tavalliseen työpaikan kanssakäymiseen? Yrityskulttuuriin saattaa kuulua myös salailuva ja hiljaisesti kähmynnän hyväksyvä juonne.

Täällä pärjäisi ja saisi paljon anteeksi, jos olisi valmis istumaan pomon polvella.”
konttoritoimihenkilö, nainen¹⁹

Myös kollega tai asiakas voi olla ahdistelija. Etenkin palveluammateissa työskentelevät kokevat asiakkaiden harjoittamaa seksuaalista ahdistelua. Oli ahdistelu esimiehen, asiakkaan tai kollegan taholta tulevaa, vaikuttaa se työpaikan ilmapiiriin kielteisesti ja saattaa aiheuttaa stressiä ahdistelun kohteelle.¹⁵

Sukupuolisen ahdistelun herättämä vastentahtoisuus erottaa häirinnän muusta seksuaalisväritteisestä viestinnästä ja käyttäytymisestä työpaikalla. Joskus myönteiset kiintymyksen tunteet saattavat pulpahtaa esille työssä. Tämä on ymmärrettävää ja työpaikoilla esiintyykin molemman osapuolen hyväksymää flirttiä sekä ihastumisia ja rakastumisia. Pieni hyväntahtoinen flirtti voi piristää päivää ja kieliä työpaikan hyvästä ilmapiiristä.^{9 10}

Rajanveto flirtin ja häirinnän välillä voi olla vaikeaa, sillä häirintä on osittain subjektiivinen kokemus. Toisen mielestä häirintää voivat olla härskit vitsit ruokapöydässä, toisen hälytyskellot syttyvät kun ahdistelija käy käsiksi. Yksittäisillä työpaikoilla ahdisteluista saattaa olla hiljaista tietoa, jota kerrotaan kahvipöydissä ja muissa epävirallisissa tilanteissa: työpaikalla tiedetään, kenen kanssa ei kannata mennä yksin varastohuoneeseen tai jäädä ylitöihin.

Mikä koetaan häirinnäksi riippuu:

- ihmisestä (sukupuoli, ikä, asema, tehtävä)
- tilanteesta (esim. määräaikainen työsuhde, vuorotyö, työharjoittelu, viikonloppu- ym. työ)
- osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta (arvovalta, hierarkia, asema)
- aiemmista kokemuksista

Vaikka häirintää voidaan käsitellä subjektiivisena kokemuksena, se yleensä ilmenee objektiivisesti havaittavana käyttäytymisenä, jota voidaan kuvata ja sen esiintymistiheyttä mitata.

Häirintään kuuluu luonteeltaan ja vakavuusasteeltaan erilaista käyttäytymistä:

- sukupuolisesti vihjaavat eleet ja ilmeet
- härskit puheet
- kaksimieliset vitsit
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot
- seksuaalisesti värittyneet kirjeet, viestit, puhelinsoitot, sähköpostit

- fyysinen koskettelu ja lähentely
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista käyttäytymistä koskevat ehdotukset
- raiskaus tai sen yritys

Käyttäytymiseen liittyy usein uhkaus seuraamuksista, jos kohde ei suostu mukaan, tai/ja lupaus palkkiosta, jos hän suostuu.

Johtui häirinnän kokemus mistä tahansa, on siihen syytä puuttua. Ahdistelija voi kokea uhrin ylireagoivan, mutta toisaalta työpaikalle ei sovi sama käyttäytyminen kuin muihin tilaisuuksiin. Vaikka vapaa-aikana voi kertoa härskéjä vitsejä ja siten huvittaa ystäviään, eivät tällaiset puheet sovi työpaikalle. Työpaikka on rauhoitettava kaikille miellyttäväksi monikulttuuriseksi ympäristöksi, jossa käyttäydytään asiallisesti. Sukupuolista häirintää voidaan ehkäistä esim. opettamalla ja kouluttamalla ihmisiä tunnistamaan, mitä häirintä on, miten se ilmenee, mitkä ovat sen vaikutukset ja kuinka se voidaan lopettaa. Nollatoleranssista on tullut tavoite, johon tulisi pyrkiä niin työviihtyvyyden kuin tuloksellisuudenkin vuoksi.¹²

Hiljaisuuden kulttuuri

Häirintään liittyy usein hiljaisuuden kulttuuri. Häirinnän kohteeksi joutunut voi pelätä eikä uskalla puhua asiasta. Tapaus voi herättää häpeän tunteita ja itsesyytöksiä. Työtoverit saattavat pelätä asemansa puolesta tai jopa suhtautua välinpitämättömästi havaitsemaansa häirintään. Hiljaisuudesta voi tulla ahdistava kierre.¹²

Häirintä koskettaa koko työyhteisöä. Vaikka ahdistelu ei kohdistuisikaan jokaiseen työntekijään, leviää painostava tunnelma pikkuhiljaa. Viimeistään asiasta kuullessaan on jokaisen otettava jollain tavalla kantaa siihen. Vaikeneminen ja asian hyssyttely takaavat työpaikan terroristille mahdollisuuden jatkaa ahdistelua. Häirinnän kohteeksi joutunut voi jopa vaihtaa vähin äänin työpaikkaa ja häiritsijä välttyy seuraamuksilta.



Miksi kohde on hiljaa?

- pelkää
- syyttää itseään
- tuntee noloutta tai häpeää
- tuntee itsensä voimattomaksi
- toivoo, ettei tilanne toistu
- ei tiedä omista oikeuksistaan
- ei halua saada häirikön tai tiukkapipon mainetta
- ei halua joutua syytetyksi työpaikan ilmapiirin myrkyttämisestä
- ei halua tuottaa onnettomuutta tai kärsimystä muille esim. häiritsijälle tai hänen läheisilleen

Seksuaalinen ahdistelu loukkaa tasa-arvoa. Se on yksi henkilön sukupuoleen perustuvan syrjinnän muoto. Työpaikalla voi esiintyä myös muunlaista tasa-arvoa loukkaavaa toimintaa, jonka osana ahdistelu voi olla, esimerkiksi kiusaamista. Yleensä tasa-arvosuunnitelmissa ja -ohjeissa otetaan kantaa organisaatiossa viralliseen toimintaan. Sen sijaan epävirallisiin tilanteisiin liittyvää käytöstä on vaikeampi säännellä.

Tasa-arvon esteitä työpaikoilla¹⁹

	virallinen organisaatiossa	epävirallinen ihmissuhteissa
syrjintä		
avoin	palkkaerot töiden jako sukupuolen mukaan	seksistinen kielenkäyttö sukupuolinen ahdistelu fyysinen lähentely vähättely
piilo	palkan määräytyminen (edut, lisät, palkkiot) tehtävien määräytyminen	syrjäytyminen epävirallisista verkostoista kokouksissa ja muissa tilanteissa keskeyttäminen, ohittaminen jne.

Ahdistelua esiintyy erilaisilla työpaikoilla

Sukupuolista häirintää esiintyy eri ympäristöissä ja eri elämäntilanteissa esimerkiksi:

- työpaikalla
- työnsaannin yhteydessä, valintatilanteissa
- koulutuksessa, oppilaitoksissa
- työmatkoilla
- työhön liittyvissä virallisissa ja epävirallisissa tilaisuuksissa
- vapaa-ajalla, esimerkiksi urheilun parissa
- kaduilla, ravintoloissa, julkisissa kulkuvälineissä.

Työterveyslaitoksen vuonna 2000 tekemän Työ ja terveys-tutkimuksen mukaan lähes kaikilla ammatti- ja toimialoilla esiintyy jonkin verran häirintää. Tietyissä työympäristöissä kuitenkin häirintää on enemmän, tällaisia ovat esimerkiksi naisille miesvaltaiset alat (poliisi, armeija, rakennusala). Kuljetus- ja liikennealalla, terveys- ja sosiaalialan töissä sekä palvelutyössä työskentelevät ovat kertoneet muita aloja useammin kokevansa ahdistelua.²⁶

Toimialoittain majoitus- ja ravitsemusalalla ahdistellaan enemmän kuin muilla aloilla. Näille aloille keskittyy rosin muitakin häirintään altistavia tekijöitä: sukupuolinen eriytyminen, epätavalliset työsuhteet ja hierarkkinen rakenne. Etenkin palvelutehtävissä ja terveydenhuoltoalalla ahdistelijoina saattavat olla myös asiakkaat.²⁶

Yleisesti ei voida sulkea mitään toimialaa tai ammattiryhmää seksuaalisen ahdistelun ulkopuolelle, jonkin verran ei-toivottua seksuaalisväritteistä käytöstä esiintyy kaikenlaisilla työpaikoilla. Ahdistelu ei myöskään rajoitu yksityiselle sektorille tai vain yrityksiin, vaan myös hallinnossa ja opetusalaalla (esimerkiksi yliopistoissa) on havaittu sukupuolista ahdistelua.

Työyhteisössä voi vallita seksuaaliseen ahdisteluun altistava työympäristö. Sen piirteitä ovat seksismi, johon liittyy myös naisia vähättelevä asenne (esim. korostetaan ulkonäköä tai nuoruutta) sekä sukupuolikoostumus (toinen sukupuoli ylliedustettuna). On kuitenkin muistettava, ettei ole yksittäistä ahdistelua ennustavaa tekijää, vaan kyseessä on monen tekijän summa. Seksuaalista häirintää esiintyy erilaisissa ja erityyppisissä ympäristöissä, tavallisissa ja epätavallisissa, vapaamielisissä ja konservatiivisissa.

Vankeinhoito on esimerkiksi yksi miesvaltainen ala, jossa henkinen väkivalta ja erilaiset kielteisen käyttäytymisen muodot ovat voimakkaammin läsnä kuin useimmissa muissa työyhteisöissä. 1990-luvun lopulla toteutetun vankeinhoitotutkimuksen mukaan vankeinhoitohenkilöstöstä kaikkiaan 22 % oli kohdannut henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista (naisista 25 % ja miehistä 20 %). Näistä henkistä väkivaltaa kohdanneista naisista peräti neljännes mutta miehistä vain 4 % ilmoitti joutuneensa sukupuolisen häirinnän kohteeksi työtovereiden tai esimiesten taholta. Erityisen yleistä häirintä oli valvontahenkilöstön keskuudessa: 43 % naisista ja 6 % miehistä oli kokenut sukupuolista häirintää.²⁷

Ahdistelijan profiili

Mitä tiedetään häiritsijöistä?

- Useimmat häiritsijät ovat miehiä mutta kaikki miehet eivät suinkaan ole häiritsijöitä.
- Monet häiritsijät ovat vaikutusvaltaisessa asemassa.
- Häiritsijät ovat usein tietämättömiä asiasta, he eivät tunnista itsessään häirinnän piirteitä tai uskovat omaan viehätysvoimaansa.
- Häiritsijät eivät oivalla asemaansa työyhteisössä.
- Häiritsijät eivät välitä oman käyttäytymisensä seurauksista.¹²

Ahdistelija on usein esimiesasemassa oleva mies ja häirinnän kohde nuori tai nuorehko nainen.¹⁷ Häirintää kohdistuu myös miehiin ja myös naiset ovat seksuaalisia ahdistelijoita. Valta voidaan kokea seksikkääksi ja jotkut kuvittelevat, että valta-asema oikeuttaa ahdistelun. Ahdistelija pitää työyhteisöä omana henkilökohtaisena reviirinään, missä työasiat ja henkilökohtaiset asiat sekoittuvat toisiinsa. Kun häiritsijä on esimies, opettaja tai vastaava, hänellä on valtaa vaikuttaa kohteen koulutukseen, urakehitykseen ja päivittäisiin toimiin työelämässä.



Asiakas ahdistelijana on etenkin palveluammateissa stressiä aiheuttava tekijä. Ammatillinen käytös edellyttää asiakkaiden miellyttävää kohtelua, mitä jotkut voivat käyttää hyväksi. Joskus asiakas voi myös ymmärtää väärin työntekijän mielenkiinnon häntä kohtaan. Jos työpaikan ilmapiiri on vaikea, kertaantuvat asiakaslähtöisen ahdistelun psyykkiset vaikutukset. Työpaikan avoin ilmapiiri ja tarvittaessa ohjattu työnohjaus voivat auttaa työntekijää selviytymään hankalien asiakkaiden aiheuttamasta paineesta.

Yleisin ahdistelun muoto mieshäiritsijöillä ovat kaksimieliset vitsit. Naisten toiminta näyttää olevan erilaista. Miesten kokema ahdistelu on useammin fyysistä koskettelua ja ilmenee harvemmin seksistisinä vitseinä ja puheina. Tosin miesten kokemukset ovat kauttaaltaan harvinaisempia kuin naisilla.

Joskus tulee asiattomiakin huomautuksia. Miehet kertovat kaksimielisiä juttujaan luultavasti siksi että ovat hauskoja seuraihmissä, joilla ei ole "vitsit vähissä" tietämättä edes loukkaavansa naista."

toimihenkilö, nainen ¹⁹

Mieskalentereita on kahvihuoneissa ja screensavereina on vähäpukkeisten miesten kuvia ja sitä pidetään "hauskana". Entäpä, jos kahvihuoneeseen ilmestyisi Playboyn tyttökalenteri?"

johtaja mies ¹⁹

Häirinnän yleisyys

Nuoruus on tutkimusten valossa riskitekijä ahdistelun kohteeksi joutumiselle: yli 45-vuotiailla ei juuri häirintäkokemuksia ole. Tasa-arvobarometrin mukaan ahdistelu kohdistuu yleensä työelämässä heikommassa asemassa työskenteleviin eli nuoriin, vasta työelämään tullessiin tai epätyypillisissä työsuhteissa oleviin.²⁵

EU-tasolla vuonna 2000 naisista noin 4 % ja miehistä alle 1 % on kärsinyt toistuvasta seksuaalisesta ahdistelusta viimeisen vuoden aikana. Tämä tarkoittaa noin 3 miljoonaa naista Euroopassa. Ongelma ei siis ole vain yksittäisiä henkilöitä koskeva, vaan työpaikat ympäri Eurooppaa joutuvat pohtimaan kantaansa siihen.

Suomessa vuonna 2000 tehdyn Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan säännöllistä seksuaalista häirintää (viikoittain tai 1–2 kertaa kuussa) koki työssäkäyvistä alle 45-vuotiaista naisista noin 2 %, mikä tarkoittaa noin 7 600 naista. Miehistä noin 1 % oli kokenut toistuvaa sukupuolista häirintää viimeisen vuoden aikana. Kaiken kaikkiaan häirintää oli viimeisen

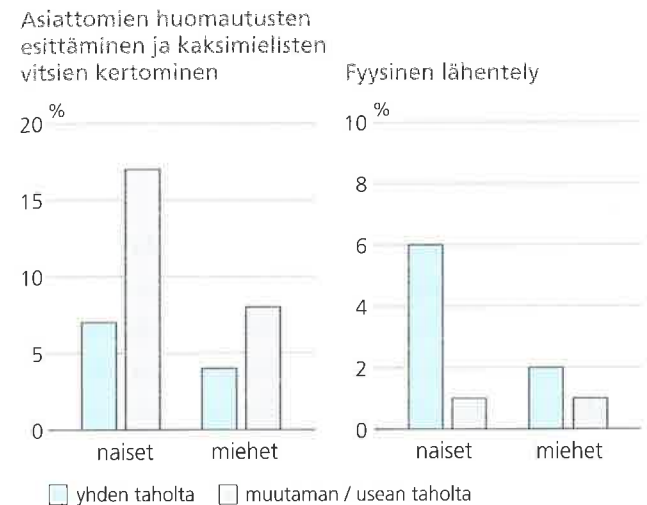
vuoden aikana kokenut arviolta 17 100 työssäkäyvää 25–44-vuotiasta naista ja 6 400 miestä.²⁶ Vuoden 1998 Tasa-arvobarometrissa kahden edellisen vuoden aikana jonkinlaista sukupuolista häirintää oli kokenut naisista 29 % ja miehistä 14 %.²⁵

Taulukko: Sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuminen²¹

Sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuminen	miehet, %	naiset, %
kaksimielisten vitsien tms. kertominen	3	18
asiattomien huomautusten esittäminen	5	16
fyysinen lähentely	9	12
seksin ehdottaminen	5	10

Häirintä voi muodostua joillakin työpaikalla tavaksi, johon useammat henkilöt osallistuvat. Toisaalla voi taas olla yksi henkilö, joka pilaa työyhteisönsä vaikkapa lähentelemällä fyysisesti työtovereitaan. Vaikka julkisessa keskustelussa painottuukin asetelma nainen uhrina – mies tekijänä, eivät miehetkään ahdistelulta välty.

Onko työpaikallasi viimeisen kahden vuoden aikana ollut toista sukupuolta olevia henkilöitä, jotka ovat harjoittaneet häirintää?



Vaikka seksuaalista häirintää esiintyy työpaikoilla, ei virallisia kanteluita ole kovin usein tehty. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulleita häirintää koskevia kanteluita on tullut ajalla 01.1996–06.2001 yhdeksän kappaletta. Jotta juttu menisi kanteluun asti, on kantelijan oltava valmis omalla nimellään käymään ahdistelijaa vastaan, mikä osaltaan karsii nostettujen kanteluiden määrää. Voi olla, että henkilö pelkää työpaikkansa ja asemansa vuoksi ja siksi päättää sinnitellä hankalassa työilmapiirissä.

Häirinnän seurauksia

Työpaikalla ahdistelija voi kokea käytöksensä hauskaksi ja puolustella vaikkapa vitsien kertomista tai pornokuvien lähettämistä sähköpostilla sillä, ettei se vahingoita ketään. Tällaista ei tulisi kuitenkaan hyväksyä. Ahdistelun seuraukset saattavat ilmetä vähitellen ja ne voivat olla hyvin moniulotteisia.

Helsingin yliopiston ohjeissa häirinnän ehkäisemiseksi mainitaan, että häirintä haittaa työntekoa, vähentää työtyytyväisyyttä ja opiskelumotivaatiota ja pahimmillaan se voi pilata koko työ- tai opiskeluyhteisön ilmapiirin.

Häirinnän kohteeksi joutuneelle psyykinen rasitus voi käydä ylivoimaiseksi. Jokainen työpäivä on painostava ja aikaa kuluu ahdistelijan välttelyyn. Itsetunto heikkenee, sillä ammatilliset saavutukset voidaan mitätöidä kiinnittämällä huomio fyysiseen olemukseen. Pitkään jatkunut pelon ja välttelyn ilmapiiri voi aiheuttaa stressiä ja fyysisiä oireita, jotka voivat johtaa sairauslomiin.¹⁷

Seuraukset häirinnän kohteelle:

- psykologiset vaikutukset (ahdistus, viha, jännitys, pelko, epävarmuus, masennus)
- fyysiset seuraukset (stressioireet, päänsärky, toistuvat sairastumiset)
- poissaolot, välttely, työtehon lasku
- itsetunnon heikkeneminen, avuttomuuden tunne
- uuden työpaikan hankkiminen
- ongelmat työpaikan ja vapaa-ajan ihmissuhteissa

Seuraukset häiritsijälle

- harhakuvitelmat työpaikalle sopivasta käytöksestä
- kurinpidolliset seuraamukset
- siirto muihin tehtäviin tai jopa erottaminen
- huono maine (voi vaikeuttaa esimerkiksi työpaikan saamista ja ylenemismahdollisuuksia)

Seuraukset yritykselle:

- työyhteisön ilmapiiri myrkyttyy joko kollektiivisesti tai yksilötasolla
- työmoraali laskee, jos eettisiä pelisääntöjä ei ole tai niitä ei kunnioiteta
- poissaolot lisääntyvät
- irtisanoutumiset lisääntyvät
- taloudelliset menetykset ovat suuria
- tuottavuus laskee
- yrityskuva tahriintuu

Yritystasolla on ryhdytty toimenpiteisiin viimeistään silloin, kun tulos kärsii työpaikan huonosta ilmapiiristä. Sairauspoissaolot ja irtisanoutumiset lisääntyvät, joten on koulutettava uusia työntekijöitä ja palkattava sijaisia. Täten ongelma ei ole vain ahdistelijan ja kohteen välillä, vaan kyseessä on koko yritystä ja viime kädessä yhteiskuntaa koskeva asia.

Taloudellisia menetyksiä yritykset voivat odottaa myös, mikäli ahdistelijan käyttäytymiseen joudutaan puuttamaan. Mitä korkeampi on häiritsijän asema ja rooli organisaatiossa, sen suuremmat ovat niin aineelliset kuin aineettomat kustannukset. Selvitystyöt ja ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttäminen tulevat kalliiksi ei vain asiantuntijapalkkioina vaan myös yrityksen oman henkilöstön työajan kulumisena selvittelyyn. Mahdollinen oikeusprosessi on vahingollinen sekä taloudellisesti että yrityksen maineen kannalta.



Nollatoleranssi

Arkikokemuksen ja tutkimusten mukaan työpaikoilla ihmiset rakastuvat ja ihastuvat toisiinsa, ihmisten välille syntyy romansseja ja parisuhteita.^{11 13} Useissa yrityksissä näitä suhteita ei suosita eikä kannusteta, vaikka työpaikkaromanssit eroavat sukupuolisesta häirinnästä, koska ne ovat molemminpuolisia, miellyttäviä ja luovat mukavaa sävyä työpäivään. Yhdysvaltalaisilla työpaikoilla työpaikkaromansseihin suhtaudutaan kielteisemmin kuin Euroopassa, jossa 17 % työpaikoista ei kannusta henkilöstön välisten suhteiden syntymistä.

Työpaikkaromansseihin tulisi suhtautua erityisen varauksellisesti, kun toisena osapuolena on esimiesasemassa oleva henkilö. Syitä on monia: Työpaikkaromanssit loppuvat ja niistä voi syntyä häirintäsuhde, jos suhteen loppuminen on vain toisen osapuolen päätös. Muut organisaation henkilöt ovat epätasa-arvoisessa asemassa, koska suhteen kautta välittyy tietoa, jota muut eivät voi saada. Saattaa syntyä myös salailua, mikä on avoimen kommunikaation este.¹⁶

Jokaisella on yksilöllinen sietokyky hyväksyä ja sietää seksuaalisväritteisiä viestejä työpaikalla. Yhdelle seksijutut voivat olla hauskoja, toinen suhtautuu välinpitämättömästi, kolmas loukkaantuu. Sama liittyy kosketteluun, yksi kokee sen mukavaksi, toinen henkilökohtaisena loukkauksena tai omalle alueelle tunkeutumisena. Asianmukaiseen käyttäytymiseen työpaikalla kuuluu, että jokainen ottaa huomioon toisten yksilöllisen suhtautumistavan eikä käytöksellään loukkaa tai ole epäkohtelias.

Yrityksen eettiset ohjeet ovat tarpeen juuri siksi, että on yksilöllisiä eroja suhtautumisessa toisten käyttäytymiseen. Eettisten ohjeiden avulla yrityksessä pyritään luomaan häirinnästä vapaa ilmapiiri. Tällöin kenenkään ei tarvitse pelätä tulevansa ahdistelluksi tai nolatuksi.

Ohjeet seksuaalisen häirinnän varalta olisi kansainvälisten järjestöjen ILO:n ja OECD:n mukaan otettava osaksi henkilöstöstrategiaa.^{4 12 15} Tavoitteena on tilanne, jossa häirintää ei lainkaan tapahdu. Erilaiset rangaistustoimet ovat tarpeellisia, mutta yksinomaisina keinoina ahdistelun estämiseen ne eivät riitä, sillä ne ovat vain korjaavia toimenpiteitä. Tasa-arvo-ohjelmissa olisikin suoraan ja selkeästi ilmaistava, että yrityksellä on nollatoleranssi suhteessa häirintään: minkään muotoista häirintää ei hyväksytä eikä suvaita työorganisaatiossa, se on työpaikalla kielletty ja siihen pitää puuttua välittömästi.¹⁶ Jokaisen työntekijän velvollisuutena on luoda häirinnästä vapaa työympäristö.

Työpaikan keinoja puuttua häirintään

Erilaisella koulutuksella ja opastuksella voidaan vaikuttaa ahdisteluun työpaikalla ja nostaa tietoisuutta asiasta. Tärkeä tavoite on asenteiden ja työpaikan ilmapiirin muutos. Koulutus tulee räätälöidä organisaation omilla ehdoilla, jolloin koulutuksessa tuodaan esille paitsi yleiset asiat myös työpaikkaa kuvaavat erityispiirteet.

Koulutuksessa kerrotaan:

- mitä häirintä on ja mitä se ei ole
- miten tulee toimia
- millaisia hyviä esimerkkejä on
- mitkä ovat työpaikan eettiset pelisäännöt
- mitä järjestelmiä on olemassa¹²

Koulutukseen voidaan aluksi suhtautua vastahakoisesti, mutta sen jälkeen asenteet yleensä muuttuvat. Koulutuksessa opitaan huomaamaan ahdistelun aiheuttamat ongelmat työpaikalla ja tämä motivoi toimimaan häirintää vastaan.

Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintätapauksiin. Yritys voi käyttää hyväkseen myös epävirallisia rakenteita. Työpaikalla on yleensä luotettuja henkilöitä, joille työntekijät kertovat ongelmistaan. Vapaaehtoisia kuuntelijoita (workplace listeners) kouluttamalla työpaikka voi tukea työntekijöiden hyvinvointia. ILO:n suositus on, että organisaatiossa olisi yksi kuuntelija 30 työntekijää kohti. Kuuntelija voi olla luottamushenkilö mutta myös joku muu työpaikan luottohenkilö.¹²

Työpaikalla ilmi tullut ahdistelu käsitellään yleensä epävirallisesti. Työnantaja esimerkiksi järjestää neuvottelun esimiehen, ahdistelijan, kohteen ja mahdollisesti ulkopuolisen asiantuntijan (esim. edellä mainitun luottohenkilön) kesken. Joissain tapauksissa voi riittää häiritsijän anteeksipyyntö ja lupaus, ettei käyttäytyminen toistu. Jos epäviralliset keinot eivät auta, on asiaan syytä puuttua virallisesti.

Työnantaja voi antaa ahdisteluun syyllistyneelle huomautuksen tai kirjallisen tai suullisen varoituksen. Mikäli tämäkään ei auta, voidaan häiritsijä siirtää toisiin tehtäviin. Työnantajan toimien pitäisi kohdistua nimenomaan ahdistelijaan, häirinnän kohteen siirto toisiin

tehtäviin ei ole ensisijainen ratkaisu eikä yleensä edes hyväksyttävää. Ankarampia keinoja ahdistelijaa vastaan ovat lomautus ja viimekädessä työsuhteen irtisanominen tai purku. Oikeustapausten perusteella ahdisteluun suhtaudutaan ankarasti tuomioistuimissa, ahdistelun perusteella purettuja työsopimuksia ei ole katsottu aiheelliseksi uudistaa.



Kuva: Ahdistelun eteneminen työpaikalla

Työnantajan lisäksi työterveyshenkilöstö on velvollinen ottamaan kantaa myös sosiaalisen työympäristön tilaan. Työterveyshuollosta voi joko lääkäri tai työterveyshoitaja tulla työpaikalle puhumaan ja selvittämään asiaa. Työnantaja on voinut myös delegoida henkilöstöosastolle toimintavastuun tällaisissa kysymyksissä.

Työyhteisön ulkopuolelta tuleva ahdistelu (asiakkaat, potilaat, oppilaat) voi olla piinallinen tilanne, mutta työnantajalla ei ole aina mahdollisuuksia puuttua siihen. Tällaisiakin tilanteita tulisi pystyä puhumalla selvittämään esimerkiksi työtovereiden kanssa tai ohjatusti työnohjauksessa.

Eettiset pelisäännöt työpaikalle

Esimerkkiohjeita (ns. code of conduct) ja pelisääntöjä siitä, kuinka ennaltaehkäistä sukupuolisen häirinnän esiintymistä ja kuinka toimia sen esiintyessä, ovat laati- neet mm. ILO, OECD ja EU sekä useat kansainvälisesti toimivat yritykset. Suomessa tasa-arvo-ohjeissaan kantaa seksuaaliseen ahdisteluun ovat ottaneet mm. Kone, Fortum, Nordea sekä yliopistot. Myös poliisilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa on selkeä kannanotto sukupuolisen häirinnästä: sitä ei poliisitoimen piirissä suvaita.

Ohjeet ja julkilausutut pelisäännöt viestivät organisaation toleranssia sukupuolisen häirinnän suhteen. Mitä selkeämmin kannanotto heijastaa ylimmän johdon sitoutumista, sitä voimakkaammin koko henkilökunta sitoutuu luomaan sukupuolisesta häirinnästä vapaata työpaikkakulttuuria. Omaksutut pelisäännöt heijastavat koko organisaation arvoja, ohjeet on nähtävä osana organisaation arvojohtamista.

Kun koko henkilökunta osallistuu keskusteluun ja pääsee sopimaan eettisistä pelisäännöistä, tulee niistä yhteisiä ja koko yritystä sitovia. Yhteiset arvot ovat yhteisiin päämääriin sitouttamisen väline ja niiden avulla voidaan johtaa, ohjata ja kannustaa.

Arvot heijastuvat myös yrityksen ulkopuolelle, ne luovat yrityksen julkista kuvaa. Yleisö, asiakaskunta ja sijoittajat arvostavat positiivista yrityskuvaa. Arvot ovat merkitseviä yrityksen menestykselle. Yhä useammin kulutus päätöksiin vaikuttaa yrityksen kanta eettisiin kysymyksiin: ympäristön kunnioittamiseen, kestävään kehitykseen, sukupuolten väliseen tasa-arvoon, lapsityövoiman käyttöön.

Helsingin yliopisto

Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa on selkeät ohjeet sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi. Suunnitelmassa ilmoitetaan: "Yliopistoyhteisössä ei hyväksytä minkäänlaista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tutkimusten mukaan häirintä kohdistuu pääosin naisiin ja heikentää naisten asemaa työyhteisöissä ja opiskelussa." Häirintää kokenut voi ottaa yhteyttä tasa-arvovastaavaan tai yhdyshenkilöihin, jotka koulutetaan tehtävänsä.

Jotta yliopisto voisi valvoa tilannetta, kerää tasa-arvovastaava vuosittain tilastot häirintään liittyvistä yhteydenotoista ja tiedottaa vuosittain häirintävalitusten määrästä ja laadusta sekä siitä, miten valitukset on käsitelty ja mihin toimenpiteisiin ne ovat johtaneet.

Tasa-arvovastaava seuraa myös sitä, kuinka häirintää kokenutta kohdellaan ilmoituksen jälkeen. Tällainen seuranta onkin ensiarvoisen tärkeää, jotta ahdistelun uhriksi joutuneet uskaltaisivat nostaa asian esille. Työntekijöitä ja opiskelijoita on suojattava myös ilmoituksen jälkeen.

Yliopiston ohjeet eivät jää vain häirinnän tuomitsemisen tasolle, vaan selkeät tiedot seurauksista on myös kirjattu. Aluksi kehoitetaan keskustelemaan työyhteisön sisällä. Jos keskustelu ei auta, häirintään syyllistyneelle voi seurata rehtorin huomautus, rehtorin varoitus tai jopa virasta erottaminen.

Poliisilaitos

Poliisilaitos on tehnyt henkilöstölleen Poliisin tasa-arvosuunnitelman. Miesvaltaisella alalla halutaan huolehtia siitä, että myös naispuolisilla poliiseilla on miellyttävä työympäristö ja työrauha. Suunnitelman lähtökohtana on Työterveyslaitoksella tehty tutkimus "Tasa-arvo poliisitoimessa – työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi".²²

Sukupuolista häirintää tutkittiin seksistisenä kielenkäyttönä (loukkaavat kaksimieliset jutut, asiattomat huomautukset, nimittely) ja fyysisenä ahdisteluna (vastentahtoinen lähentely, elehtiminen, seksiehdotukset, uhkailu, painostaminen). Lähes puolella naispoliiseista oli kokemuksia asiakkaiden seksistisestä kielenkäytöstä ja noin kolmannes oli kokenut sitä työyhteisössään. Miehistä viidennes mainitsi seksistisestä kielenkäytöstä asiakkaiden ja 14 % työyhteisön taholta. Neljännes naisista oli kokenut fyysistä sukupuolista ahdistelua asiakkaiden ja 15 % työyhteisön taholta. Miehillä näitä kokemuksia oli harvemmin.²²

Yleensä sukupuolinen häirintä on päähtyneen asiakkaan tekemää, ja sitä ei osaa ottaa vakavasti, vaan antaa mennä toisesta korvasta ulos. Tietenkin jos joku käy käsiksi on siihen puututtava.”

nainen ²²

Asiakas on käynyt kiinni sukupuolielimiin ja yllättäen.”

mies ²²

Poliisin tasa-arvosuunnitelmassa työtoverit ja erityisesti lähiesimies veloitetaan puuttumaan häirintään välittömästi. Suunnitelmaan on kirjattu myös se, että tasa-arvon toteutumista tulee seurata vuosittain ja seuraaminen on ulotettava hierarkian jokaiselle tasolle. ²³ Osaltaan jo tieto seurannasta voi ehkäistä häirintätapauksia. Työpaikalla ehkäpä tiedostetaan entistä selkeämmin, mikä on asiallista käytöstä ja mikä ei.

Yritykset

Yrityksillä on vastuu työntekijöistään ja toisaalta motivaatiota pitää työntekijänsä tyytyväisinä. Työntekijöiden hyvinvointi ja tyytyväisyys heijastuvat suoraan tulokseen ja yrityksen imagoon. Globalisoituvassa maailmassa on yhä tärkeämpää viestittää yhteistyökumppaneilleen vastuullista ja työntekijöistään huolehtivaa johtamisotetta.

Esimerkiksi Yhdysvaltojen markkinoilla toimivilta yrityksiltä vaaditaan kannanottoa seksuaaliseen ahdisteluun. Häirinnän kieltö virallisissa ohjeissa osoittaa yrityksen ottavan vastuun työntekijöistään ja toisaalta saattaa siirtää yrityksen korvausvastuun oikeustapauksissa ahdistelijalle itselleen. Vaatimuksia asiaan puuttumiseen tuleekin yhä useammin yritysten sidosryhmiltä eikä pelkästään yrityksen sisältä.

Työpaikkatasolla tasa-arvosuunnitelmaan tulisi kirjata nollatoleranssi eli seksuaalista häirintää ei suvaita ja siihen tulee puuttua heti. Nollatoleranssin lisäksi suunnitelmaan voi kirjata sen, kuinka yrityksen sisällä aiotaan aktiivisesti ehkäistä ahdistelua.

Suomessa esimerkiksi Fortumilla on periaateohjelma "Fortum-konsernin periaatteet tasa-arvon edistämiseksi Suomessa", jossa häirintä on suoraan kielletty:

2.4 Sukupuolinen häirintä

Kaikenlainen sukupuolinen häirintä on Fortum-konsernissa ehdottomasti kielletty. Koska kyseessä on useimmiten subjektiivinen kokemus, niin johtavana periaatteena on se, miten häirinnän kohde sen on kokenut.

Fortum rohkaisee kaikkia mahdollisen häirinnän kohteeksi joutuneita avoimesti ottamaan asia esille oman esimiehen, esimiehen esimiehen, henkilöstöammattilaisen tai työterveyshenkilökunnan kanssa. Jokaisella fortumlaisella on oikeus olla työssä sukupuolista häirintää kokematta.

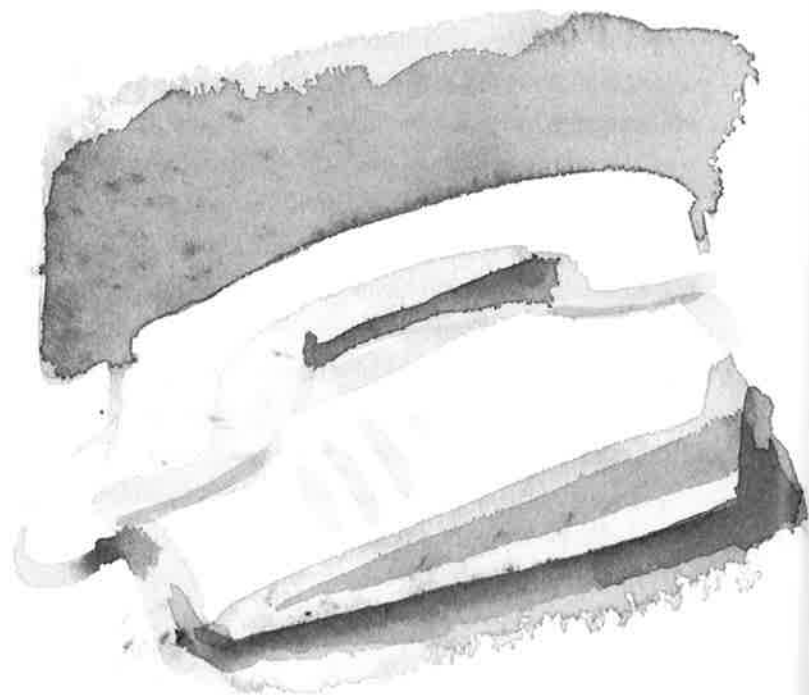
Sukupuolista häirintää on myös ns. passiivinen häirintä, esim. normaalia säädyllisyyttä loukkaavat kuvat, sanat, tekstit ja vitsit työpaikalla."

Ohjeita häirinnän kohteelle

Periaatteita häirintätapauksissa:

- kenenkään ei tarvitse sietää loukkaavaa ja epämiellyttävää käyttäytymistä
- itsensä syyllistäminen ei auta

On useita eri tapoja toimia sekä virallisesti että epävirallisesti. Kohteen reagoititapa voi olla erilainen riippuen siitä, onko ahdistelija kollega vai esimies. Kollegan häirinnän voi ottaa tämän tai esimiehen kanssa helpommin puheeksi, mutta samassa tilanteessa esimiehen ollessa ahdistelijana kohde saattaa vaieta ja salata asian. Oma asema voi vaarantua ja häirinnästä puhuminen kasvokkain voi olla vaikeampaa tai nolompaa. Häiritsijä voi myös olla hankalammin tavoitettavissa ja hänen on helpompi sivuuttaa syytös olan kohautuksella.



Yleisimpiä kohteen reaktiotapoja:

- välttelee häiritsijää
- ei ole huomaavinaan
- tulkitsee tilanteen positiivisemmaksi, vähättelee sitä
- keskustelelee muiden työtovereiden ja ystävien kanssa
- kertoo suoraan ahdistelijalle, ettei pidä käytöksestä
- ottaa yhteyttä työpaikan virallisiin elimiin:
luottamushenkilö, esimies jne.
- vaihtaa työtä, osastoa
- ryhtyy lainsäädännöllisiin toimiin

OECD on kirjannut käytännön ohjeita häirinnän kohteeksi joutuneille. Häirintätilanteessa lamaantunutta häirinnän kohdetta voivat kirjatut ohjeet auttaa toimimaan. Nämä ohjeet sopivat myös suomalaiselle työpaikalle:

- luota vaistoihisi, älä vähättele sitä mitä tapahtuu
- nosta asia esille heti, älä lykkää sitä
- reagoi heti, älä oletta, että käytös loppuu jos sitä ei ole huomaavinaan
- puhu asiasta toisille, ahdistelu ei ole pikkujuttu eikä todellakaan henkilökohtainen ongelma ahdistelijan ja uhrin välillä.

- pyydä apua rohkeasti, älä yritä yksin selviytyä edes ensimmäisestä ahdistelukerrasta
- ilmoita ahdistelijalle itselleen selkeästi ja suoraan, sillä voi olla ettei ahdistelija ymmärrä käyttöksensä seurauksia
- pidä yksityiskohtaista raporttia siitä mitä, missä ja milloin ahdistelua tapahtuu ja ketkä voisivat olla todistajina

Jos kokee joutuneensa seksuaalisen ahdistelun kohteeksi, kannattaa ensin analysoida mielessään tilanne. Kannattaa kirjata ylös, missä häirintää on tapahtunut, milloin sitä on tapahtunut ja millaista se on. Esimerkiksi häiritsevät sähköpostiviestit kannattaa säastää. Tällaisen päiväkirjan avulla voi osoittaa toiminnan olevan jatkuvaa.

Häirintätapausten lisäksi voi kirjata omat tunteuksensa ja sen, mitä toivoisi häiritsijän tekevän toisin, jotta tilanne ei toistuisi. Tämän jälkeen voi selkeästi kertoa ahdistelijalle, ettei pidä tämän toimintaa hyväksyttävänä ja selittää miten toivoisi hänen muuttavan käytöstään. Joskus ahdistelija kuten kiusaajakin voi olettaa kohteen pitävän vihjailujaan vitsikkäinä tai työpäivää piristävinä. Mitä pikemmin asiassa reagoi sitä parempi.

Kun tulin eilen toimistoon, keuhit sääriäni ja kyselit viikonlopustani vihjailevasti. Olin käytöksestäsi loukkaantunut ja minua nolotti enkä voinut kunnolla keskittyä työhöni. En halua sinun kommentoivan vartaloani tai kysyvän yksityiselämästäni. Haluan että pidämme suhteemme puhtaasti ammatillisena, koska työskentelemme samassa toimistossa.”¹²

Kun ottaa yhteyttä häiritsijään, on syytä antaa hänelle vaihtoehtoja kuinka toimia. Häiritsijä voi itsekin korjata tekemäänsä vahinkoa.

Vaihtoehtoja häiritsijälle:

- anteeksipyyntö
- lupaus ettei tapaus enää toistu
- lupaus jättää rauhaan
- osallistuminen koulutukseen, alan kirjallisuuteen perehtyminen
- korvaus kustannuksista (esim. pesulamaksu, korvaus rikkimenneistä esineistä)¹²

Työnantajan vastuu puuttua ahdisteluun alkaa, kun tilanne on hänelle kerrottu. Hän on velvollinen tarjoamaan työntekijälle työympäristön, jossa ahdistelua ei esiinny. Työnantaja ei täytä velvollisuuttaan, jos siirtää ahdistelun kohteen muihin tehtäviin vaan häirintä on poistettava muilla tavoin. Hänen tulee huolehtia, että tasa-arvolain henki toteutuu. Jos esimies on ahdistelija, on syytä kertoa asiasta yrityksen hierarkiassa seuraavalle esimiehelle tai muulle vaikutusvaltaiselle henkilölle. Johdon sitoutuminen on tärkeää: mitä korkeammassa asemassa henkilö on, sitä tärkeämpää on, että hän ymmärtää seksuaalisen häirinnän merkityksen ja sen erilaiset vaikutusmuodot.

Suuremmilla työpaikoilla saattaa olla määrättyjä tasa-arvohdyshenkilöitä tai kuuntelijoita, joille asiasta voi puhua. Näinä luottohenkilöinä pitäisi olla sekä miehiä että naisia. Luottamushenkilöiden, kuuntelijoiden ja luottohenkilöiden koulutus on tärkeää, jotta he osaisivat toimia oikein hankalissa tilanteissa.¹²

Yhteyttä voi ottaa

- omaan lähiesimieheen
- muihin esimiehiin
- työsuojeluvaltuutettuun
- työterveyshuoltoon
- lääkäriin
- ystäviin
- työsuojelupiiriin
- ammattiliiton lakimieheen
- luottamushenkilöön
- tasa-arvohdyshenkilöön
- tasa-arvovaltuutettuun

Tasa-arvovaltuutettu voi antaa asiantuntijalausannon häirintätapauksissa. Tällöin kuullaan sekä työnantajaa että häiritsijäksi epäiltyä. Tämän vuoksi nimettömiä lausuntopyyntöjä ei voida käsitellä. Syytös häirinnästä on vakava asia ja myös häiritsijäksi epäillyn tulee saada tarkat tiedot esitetyistä väitteistä pystyäkseen antamaan oman näkemyksensä asiassa.

Tutkimuksen näkökulma

Sukupuolinen ahdistelu tuli käsitteenä käyttöön ja julkiseen keskusteluun noin 20 vuotta sitten. Tällöin alettiin tehdä ensimmäisiä tutkimuksia siitä, miten sitä voidaan määritellä ja tutkia. Yritys- ja järjestötasolla on sittemmin laadittu erilaisia toimenpideohjeita (code of conduct) ja hyviä käytäntöjä. Lainsäädäntöä on myös kehitetty.

Työterveyslaitoksella tehtiin kansainvälinen kirjallisuushaku vuosien 1999–2001 aikana julkaistuista sukupuolista häirintää koskevista tutkimuksista. Haku pohjautui Medline, Psychological Abstracts ja Sociological Abstracts viitetietokantoihin. Yhteensä saatiin lähes 500 sukupuolista häirintää koskevaa viitettä, joten asiaa on viime aikoina ahkerasti tutkittu. Tutkimusalue onkin selkiytynyt.

Häirintää on tutkittu oppilaitoksissa (koulut, yliopisto), asiakastyössä (sairaalat, sosiaalityö, tarjoilutyö, hammaslääkärit ja -hoitajat, poliisit, vankilatyöntekijät) ja työpaikoissa, joissa osa työntekijöistä on ainokaisasemassa (naiset: poliisi, armeija, miehet: hoito- ja hoivatyö).

Ahdistelua on tutkittu eri näkökulmista:

- naisten ja miesten arvokkuutta (dignity) loukkaavana käyttäytymisenä
- sukupuoleen kohdistuvana syrjintänä
- tasa-arvoloukkauksena
- osana seksististä työkulttuuria
- eräänä väkivaltakäyttäytymisen muotona
- sopimattomana työkäyttäytymisenä (business behaviour)
- valta-aseman väärinkäyttönä
- ilkeämielisenä työpaikkakiusaamiseen rinnastettavana käyttäytymisenä (sexual mobbing).

Tutkimuksissa on yhdistetty laadullisia ja määrällisiä menetelmiä. Ongelmana tutkimusten vertailussa on se, että eri tutkijat käyttävät hyvinkin erilaisia metodologisia keinoja. Kysymyksenasettelu voi myös aiheuttaa suuria eroja tuloksiin. Toisissa tutkimuksissa kysytään suoraan, onko esiintynyt ei-toivottua käyttäytymistä. Muita tapoja on esimerkiksi tiedustella seksismin esiintymistä sekä erilaisen kiristyksen esiintymistä seksuaaliseen peliin ryhtymiseksi (uhkailu, pakottaminen ja lupaus).

Helsingin yliopiston häirintätutkimus²⁰

Syksyllä 1999 tehtiin Helsingin yliopistolla opiskelijoiden sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskeva tutkimus. Tutkimus on osa laajempaa 15 maata käsittävää kansainvälistä tutkimusta. Mukana ovat mm. Brasilia, Kreikka, Italia, Puola, Turkki ja USA.

Suomessa yhteensä 235 eri alojen opiskelijaa (puolet miehiä, puolet naisia) vastasi tutkimukseen. Opiskelijoiden kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä kysyttiin lomakkeella, jossa mm. tiedusteltiin oliko vastaajalla ollut seuraavanlaisia opetushenkilöstön taholta tulevia kokemuksia:

1. Professori/luennoitsija/opettaja puhui seksistisen halventavasti naisista (tai miehistä) yleensä. Esim. hän kertoi seksistisiä (sukupuoleen liittyviä halventavia) vitsejä tai esitti seksistisiä mielipiteitä vastaajan läsnäollessa.
2. Professori/luennoitsija/opettaja osoitti vastaajaa kohtaan ei-toivottua seksuaalista huomiota. Esim. hän flirttaili vastaajan kanssa niin, että vastaaja tunsikin olonsa vaivautuneeksi,

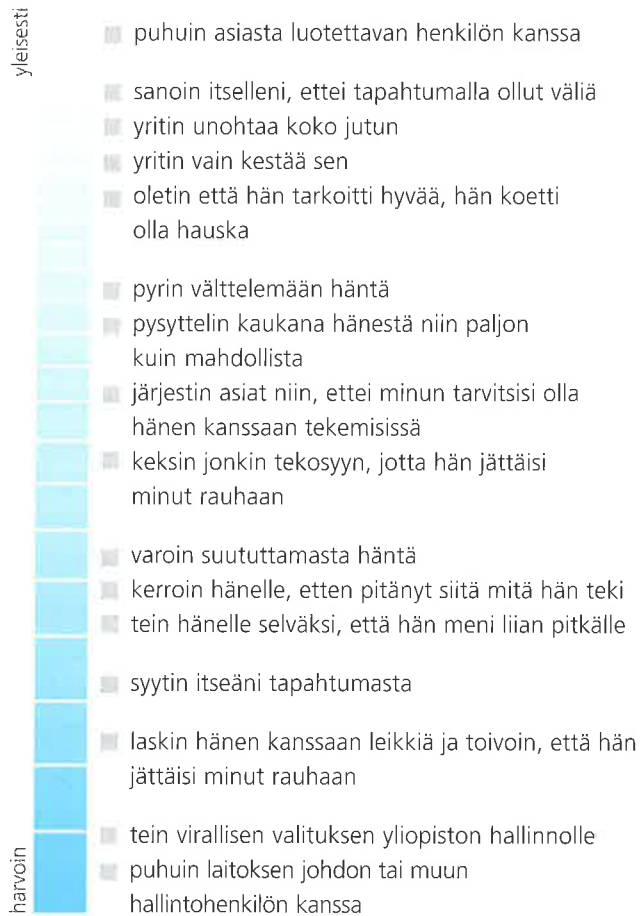
hän pyysi vastaajaa treffeille vaikka vastaaja ei antanut mitään merkkejä että olisi kiinnostunut, tai hän kosketteli vastaajaa niin että vastaaja koki sen epämiellyttäväksi.

3. Professori/luennoitsija/opettaja yritti pakottaa vastaajan seksisuhteeseen. esim. hän vihjaili epäsuorasti, että vastaaja saisi parempia arvosanoja, suosituskirjeen tai muita opintoihin liittyviä palkkioita, jos suostuisi hänen seksuaalisiin lähentelyihinsä, tai hän uhkaili vastaajaa, jos tämä ei suostuisi.

Näitä tai tämäntapaisia kysymyksiä on käytetty useissa sukupuolisen häirinnän tutkimuksissa. Ne liittyvät sukupuolisen häirinnän eri puoliin: verbaaliseen eli sanalliseen häirintään, ei-toivottuun epämiellyttävään sukupuoliseen käytökseen ja seksiin pakottamiseen.

Vastaajista runsaat 10 % oli kokenut häirintää. Valtaosa oli kokenut verbaalista häirintää, mutta myös epämiellyttävää sukupuolista käytöstä (flirttailua ja koskettelua) esiintyi. Sen sijaan painostuksesta ei mainittu vastauksissa.

Kun vastaajia pyydettiin osoittamaan 20 esimerkin listasta, kuinka hän häirintätilanteessa toimi, oli tulos seuraava:



Virallisia kannanottoja sukupuoliseen häirintään

Normisto Suomessa

Suomen lainsäädäntö on reagoanut työpaikan ongelmiin. Tarkoituksena on turvata työntekijälle oikeus turvalliseen ja viihtyisään työympäristöön, niin henkiseen kuin fyysiseenkin.

Vuonna 1995 lain muutoksessa tasa-arvolakiin lisättiin säännökset sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.⁶

Työnantajan menettely on kiellettyä syrjintää tasa-arvolain 8 §:n mukaan, jos hän laiminlyö säädetyt velvoitteet sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Samoin katsotaan syrjinnäksi työnantajan kustotoimenpiteet sen jälkeen kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Tällaisia kustotoimenpiteitä voivat olla esimerkiksi

palkkakehityksen hidastuminen, ylenemis- ja koulutusmahdollisuuksien heikentyminen tai työssä tarvittavien tietojen salaaminen.

Työnantajalla on siis velvollisuus toimia, kun asia tulee hänen tietoonsa. Työnantaja voi ensin pyrkiä selvittämään asian työyhteisön sisällä. Työnantajan velvollisuutta puuttua häirintään on käsitelty oikeudessakin.

Eräässä sosiaalialan yksikössä työntekijä oli tehnyt valituksen häirinnästä. Sen sijaan että työnantaja olisi tutkinut tapausta tai puuttunut häirintään, valituksen tehnyt työntekijä siirrettiin päivätyöstä kolmivuorotyöhön muuten samoilla eduilla. Tapauksessa hallinto-oikeus katsoi, että työnantaja oli laiminlyönyt tasa-arvolain mukaiset velvollisuutensa ja kumosi sosiaalilautakunnan päätöksen lainvastaisena.

Syrjintää epäilevä voi nostaa työnantajaa vastaan alioikeudessa hyvityskanteen. Hyvitys on korvausta tapahtuneesta loukkauksesta eikä se estä mahdollisia korvausvaatimuksia vahingonkorvauslain nojalla.

Työsyrynnästä, joka sisältää myös syrjinnän sukupuolen perusteella, säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Työsyrynnätapaauksissa tulee ottaa yhteyttä oman paikkakuntansa työsuojeluviranomaiseen, joka tekee asiassa ilmoituksen viralliselle syyttäjälle. Teko saattaa täyttää myös pahoinpitely- tai siveellisyyssrikosten tunnusmerkistön, jolloin asiasta voi tehdä rikosilmoituksen poliisille. Häiritsijä voi joutua myös vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen.⁸

Kannanottoja Euroopassa

EU:n komission mukaan sukupuolinen häirintä tarkoittaa "ei-toivottua sukupuolista tai muuta sukupuoleen perustuvaa käytöstä, jolla on vaikutusta naisten ja miesten ihmisarvoiseen kohteluun työpaikoilla. Sukupuolista häirintää on myös ei-toivottu fyysinen, verbaalinen tai muu kuin verbaalinen käytös..., jonka tarkoituksena on loukata tai joka loukkaa ihmisarvoa".¹ Vaikeuksia siihen puuttumiseen tuottaa se, ettei ole olemassa yhtenäistä määritelmää sukupuoliselle häirinnälle. EU-tason toimintaohje "A code of practice on measures to combat sexual harassment"³ on asiakirja, jossa annetaan käytännön neuvoja työnantajille ja työntekijöille sekä ammattiliitoille.

EU on uudistamassa tasa-arvodirektiiviään eikä työ ei ole vielä valmis. Tasa-arvodirektiivin uudistusehdotuksessa ehdotetaan EU-tasolla ensimmäistä kertaa työpaikalla tapahtuvan sukupuolisen häirinnän määrittelemistä selvästi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Siinä ehdotetaan myös, että syrjinnästä valituksen tehneiden työntekijöiden suojaa vahvistettaisiin työsuhteen päätyttyäkin.³

Uudistusehdotuksessa arvioidaan, että "niiden naispuolisten työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet ei-toivottujen seksuaalisten ehdotusten kohteena ja jotka siis olivat kokeneet jonkinlaista sukupuolista häirintää, on 40–50 prosenttia".³ Kyseessä ei olekaan minkään yksittäisen yrityksen, toimialan tai edes maan ongelma, vaan se koskee kaikkia työyhteisöjä euroopanlaajuisesti.

Lopuksi

Tässä kirjassa on tarkasteltu sukupuolista häirintää ja ahdistelua: mitä se on ja mitä se ei ole. Keskeistä seksuaalisessa ahdistelussa on, ettei se ole molemminpuolista, mukavaa eikä jännittävää. Aihe on ajankohtainen ja pinnalla, siitä pitävät iltapäivälehdet huolen. Huomiota herättäneitä tapauksia on sattunut esim. kansainvälisessä mallimaailmassa, jossa ilmi tulee väärinkäytöksiä, alikäisten seksuaalista ahdistelua ja hyväksikäyttöä. Myös Suomessa on tullut ilmi kohua herättäneitä ahdistelutapauksia.

Häirintä on nähty usein valta-aseman väärinkäyttönä, erityisesti kun kyseessä on esimiehen taholta tuleva ei-sopiva työkäyttäytyminen. Naiset ovat harvoin esimiesasemassa tai johtajina, erityisen harvoin johtajina ja esimiehinä miehille: alle 10 % miehistä työskentelee naisen alaisuudessa. Tämä heijastaa työelämän voimakkasta eriytymistä sukupuolen mukaan. Esimiehen ja johtajan tai opettajan käyttäytyminen heijastaa koko työyhteisön eettistä perustaa ja niitä pelisääntöjä, joiden mukaan ihmisiä työyhteisössä kohdellaan.

Johtajan henkilökohtaisesta etiikasta on pieni askel johtamisen etiikkaan ja yrityksen etiikkaan. Johtajan omilla reaktioilla ja tavoilla toimia on merkitystä, ne leviävät ja vaikuttavat kaikkialla organisaatiossa. Lopulta toiminnan seuraukset ulottuvat yrityksen menestymisen mahdollisuuksiin: yhteistyökumppanit haluavat ottaa etäisyyttä skandaalien sävyttämään yhtiöön ja toimia sen sijaan maineeltaan moitteettoman yrityksen kanssa.

On tärkeää edistää naisten ja miesten välistä työkuoppa- nuutta, niin että se perustuu luontevalle vuoropuhelulle ja että se on eettisesti kestävä. Algerialais-ranskalainen filosofi Luce Irigaray puhuu miesten ja naisten välisestä kunnioittavasta välimatkasta, joka arvostaa sukupuolten erilaisuutta. Olemme hänen mukaansa vielä kaukana kunnioittavan sukupuolieron kulttuurista. Työelämässä tulisikin kehittää tätä toisiaan kunnioittavaa ja kahdemmuutta kannattelevaa sukupuolikulttuuria.

Sukupuolisesta häirinnästä vapaaseen työkuoppa- tuuriin pyrkiminen ei merkitse sitä, että kielletään miesten ja naisten välinen positiivinen jännite. Tarkoituksena ei ole tunteet- tomien työpaikkasuhteiden luominen eikä romanttisten tunteiden tukahduttaminen. Työpaikoilla tavoitteena tulisi olla kunnioittava vuorovaikutus ja vuoropuhelu, joka on hyväksi sekä miehille että naisille.

Lähteet ja kirjallisuutta:

Lähteitä ja ohjeita

1. Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC).
2. Commission of the European Communities: How to combat sexual at work: a guide to implementing the European Commission code of practice 344.104094 HOW OOPEC 1993.
3. Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi. 7.6.2000 KOM (2000) 344 lopullinen 2000/0124 (COD).
4. ILO: General recommendation No. 19 on violence against women.
5. Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1992:35.
6. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 § , 8 § ja 11 § (206/1995).
7. Rikoslaki (578/1995) (563/1998).
8. Vahingonkorvauslaki (412/1974).

Kirjallisuutta:

9. Haavio-Mannila E: Työpaikan rakkaussuhteet. Tutkimus miesten ja naisten välisestä ystävytydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työssä. WSOY, Helsinki 1988.
10. Haavio-Mannila E, Kontula O (toim.): Suomalainen seksi. Tietoa suomalaisen sukupuolielämän muutoksesta. WSOY, Helsinki 1993.
11. Haavio-Mannila E, Kontula O: Seksin trendit meillä ja naapureissa. WSOY, Helsinki 2001.
12. Herbert C: Preventing sexual harassment at work. ILO, Geneva 1999.
13. Hite S: Sex & Business. Financial Times Prentice Hall, London 2000.
14. Huida O, Smeds R, Haavio-Mannila E, Kauppinen-Toropainen K: Perinteiden pölyt ja uudistusten tuulet. Teknisten innovaatioiden ja sukupuolten työnjaon vuorovaikutus. Report No 144. Teknillinen korkeakoulu, Otaniemi 1993.
15. ILO: Gender – A Partnership of Equals. ILO Publications, Geneva 2000.
16. ILO: An ILO Survey of Company Practice. Sexual harassment, Addressing sexual harassment in the workplace: A management information booklet. International Labour Office, Geneva 1999.

17. Kane P (ed.): Women and occupational health. Issues and policy paper for the global commission on women's health, WHO, Geneva 1999.
18. Kauppinen K: "Sukupuolisesta ahdistelusta käpälöintiin" – ikuinen mies/naiskysymys. Kirjassa Helve L, Häikiö M, Tuuri A (toim.): Elämäni juttu. Otava, Keuruu 2001.
19. Kauppinen K, Ojala L: Tasa-arvoinen ja hyvä työpaikka. Tutkimus työyhteisöjen tasa-arvosta ja työpaikan hengestä – Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö. Helsinki 1999.
20. Kauppinen K, Husu L: International Sexual Harassment Research Project, Suomen aineiston analyysi. Kirjassa: DeSouza E R, Pryor J B (eds): Sexual Harassment, Greenwood Publishing Group (tulossa).
21. Naisten ja miesten työolot Euroopan unionissa. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Kolmas Euroopan työoloja koskeva tutkimus 2000.
22. Nuutinen I, Kauppinen K, Kandolin I: Tasa-arvo poliisitoimessa – työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslaitos, Sisäasiainministeriö, Helsinki 1999.
23. Poliisin tasa-arvosuunnitelma. Poliisin julkaisusarja 1/1999. Sisäasiainministeriön poliisiosasto, Helsinki 1999.
24. Sexual harassment at the workplace in the European Union. Employment & social affairs, Equality between women and men, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1999.
25. Tasa-arvobarometri 1998. Tilastokeskus, Helsinki 1998.
26. Työ ja terveys. Haastattelututkimus v. 2000. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2000.
27. Vartia M, Hyyti J: Väkivalta vankeinhoitotyössä. Oikeusministeriö. Työterveyslaitos, Helsinki 1999.

Julkaisemattomat:

- Koskinen P K: Selvitys Oy Veikkaus Ab:n hallitukselle 17.4.2001 (uutisarkisto www.mtv3.fi/)
- Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma. <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/suunnitelma.html>
- Fortum-konsernin periaatteet tasa-arvon edistämiseksi Suomessa (tiivistelmä www.fortum.com polku: Johtaminen (T)/ Poliitikat ja periaatteet/Tasa-arvoperiaatteet)
- Toivanen M: Tasa-arvo, erilaisuus, moninaisuus työelämässä. Työryhmä: Kauppinen K, Huuhtanen P, Kandolin I. Työterveyslaitos, Psykologian osasto 29.12.2000.

Internetosoitteita

www.oecd.org/hrm/hrpolicies.htm

www.oecd.org/dac/gender/index.htm

europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

www.de.psu.edu/harassment/

www.bchrc.gov.bc.ca/SexualHarassment.asp

Kysymyksiä työpaikkasi tasa-arvosta, ilmapiiristä ja sukupuolisesta häirinnästä

lomake ©Työterveyslaitos, Psykologian osasto, dos. Kaisa Kauppinen

Liite

Kysymyksiin vastataan joko kyllä tai ei

Oletko työpaikkasi ilmapiiri mielestäsi

- | | kyllä | ei |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ■ kannustava | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ huomaavainen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ eroottisesti rauhallinen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ tasa-arvoinen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Oletko työpaikallasi laadittu henkilöstön

hyvinvointiin liittyviä arvauseita?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Oletko työpaikallasi tasa-arvosuunnitelma?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Siintyykö työpaikallasi puolueellista kohtelua,

joka perustuu:

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ■ ikään | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ sukupuoleen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ suosikkijärjestelmiin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Osateleeko työnjohto tasa-arvoisesti naisia ja miehiä?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Suoskentelevätkö miehet yhtä mielellään ja

tasa-arvoisesti niin naisten kuin miesten kanssa?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Suoskentelevätkö naiset yhtä mielellään ja

tasa-arvoisesti niin miesten kuin naisten kanssa?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Suosivatko miehet ja naiset olla hyviä työtovereita

keskenään ilman sukupuolista jännitettä?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Suosiväksytkö sinuun kohdistuvan kevyen

hyväntahtoisen flirttailun?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Suosivatko uramahdollisuudet miehillä ja naisilla yhtä

hyvät työpaikassasi?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Saavatko miehet ja naiset samasta työstä saman palkan työpaikallasi?

kyllä	ei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oletko työpaikallasi ollut toista sukupuolta olevia henkilöitä, jotka käyttäytyvät tai ovat käyttäytyneet sinua kohtaan tai sinun läsnäollessasi seksuaalisesti epäasiallisesti:

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ suhtautuneet sinua kohtaan yliolkaisesti ja vähättelevästi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ esittäneet seksistisiä (sukupuoleen liittyviä halventavia) huomautuksia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ kertoneet kaksimielisistä vitsejä tai puhuneet muutoin loukkaavasti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ koskettelleet tai lähennelleet sinua vasten tahtoasi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ yrittäneet solmia romanttisen tai seksisuhteen kanssasi, vaikka olet yrittänyt sanoa, ettet halua sitä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ flirttailleet ja esittäneet seksuaalisia vihjailuja, vaikka et ole siitä pitänyt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Oletko työpaikallasi kaikille tehty selväksi, että työpaikallasi ei suvaita:

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ vastentahtoista fyysistä koskettelua | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ loukkaavaa flirttailua tai seksuaalisia vihjailuja | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ nakukuvia tai muuta seksuaalisuuteen viittaavaa materiaalia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ epäasiallisia vartaloa ja pukeutumista koskevia huomautuksia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vallitseeko työpaikallasi nollatoleranssi sukupuolista häirintää kohtaan, ts. sukupuolista häirintää ei suvaita?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Hyväksytäänkö työpaikallasi parisuhteet

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ■ työnjohdon/alaisen välillä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ työntekijöiden välillä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Oletko kokenut työpaikallasi sukupuolestasi

johtuvaa kiusaamista eli mobbausta? Esimerkiksi:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ■ sinua on nöyryytetty | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ sinua on syrjitty | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ sinut on sivuutettu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ sinut on eristetty | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Jos olet kokenut sukupuolista häirintää työpaikallasi, miten olet sen kokenut? Mitä tunteita häirintä on herättänyt, miten olet reagoinut ja miten olet esim. vienyt asiaa eteenpäin?

Oletko ollut ihastunut tai rakastunut työtoveriisi tai muuhun työssä tapaamasi henkilöön?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Olen nainen mies