

OHJEISTUS SEKSUAALISEN JA SUKUPUOLEEN KOHDISTUVAN HÄIRINNÄN EHKÄISYYN JA TOIMINTAAN ONGELMATILANTEISSA

Seksuaalista, sukupuoleen kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua ei pidä hyväksyä työpaikalla missään tilanteessa. Jokainen on vastuussa käyttäytymisestään. Jokaisella on myös oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti. Työilmapiirissä, työkäyttäytymisessä tai asiakastilanteissa ilmenevät häiriöt on tärkeää tunnistaa ja ottaa puheeksi mahdollisimman nopeasti.

Tämän ohjeistuksen tavoitteena on vahvistaa varhaista ja tehokasta puuttumista seksuaaliseen ja sukupuoleen kohdistuvaan häirintään. Ohjeistus antaa myös toimintaohjeet seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kohtaaville, työnantajille ja esimiesasemassa toimiville sekä työsuojeluhenkilöstölle ja muille henkilöstön edustajille.

Mikä on seksuaalista häirintää?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Häirintä voi olla työyhteisön sisäistä tai ulkopuolista esimerkiksi asiakkaiden taholta tulevaa. Se voi ilmetä niin kasvokkain tapahtuvassa kuin sähköisessä vuorovaikutuksessa ja viestinnässä mukaan lukien sosiaalinen media. Jo yksittäinen teko voi täyttää häirinnän tunnusmerkit.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä työpaikalla esimerkiksi seuraavin tavoin:

- seksuaalisesti vihjailevat eleet ja ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset ja kysymykset
- seksuaalisesti värittyneet aineistot, kirjeet, sähköpostit tai puhelinsoitot
- ei toivottu fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.

Raiskaus tai sen yritys sekä fyysinen seksuaalinen ahdistelu ovat rikoslain nojalla rangaistavia tekoja.

Mikä on sukupuoleen perustuvaa häirintää?

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Myös sukupuoleen perustuvaa häirintää voi esiintyä esimerkiksi asiakkaiden taholta ja erilaisten vuorovaikutuskanavien kautta.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- alentava ja kielteinen puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen halventaminen

- työpaikkakiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisy

Ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä seksuaalista eikä sukupuoleen perustuvaa häirintää -nollatoleranssi. Hyvän työkäyttäytymisen toimintamalli laaditaan ja käydään läpi työntekijöiden kanssa. Siinä määritellään, mikä on hyväksyttävää ja ei-hyväksyttävää käyttäytymistä sekä menettelytavat, joilla seksuaaliseen häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti.

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työhön liittyvät vaarat mukaan lukien häirintä sen eri muodoissa. Lisäksi tärkeää on esimiesten ja työsuojeluhenkilöstön ja muiden henkilöstön edustajien kouluttaminen seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja lopettamiseen.

Toimintaohje seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää kokevalle

Tarkista onko työpaikallasi ohjeistus ja toimi sen mukaan.

- Ilmoita välittömästi, selkeästi ja yksiselitteisesti häiritsijälle heti, ettet hyväksy toimintaa ja vaadit sen lopettamista.
- Vaikka tilanne ei olisi selkeästi räikeää häirintää, on tärkeää,

että tuot esiin oman kokemuksesi epämukavuudesta.

- Tilanteessa, joissa häirintä on ollut niin ilmeistä, että häiritsijän olisi tullut tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi, ei häirityllä voi kuitenkaan katsoa olevan velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee.
- Voit pyytää työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun työpaikan tukihenkilön apua ja yhdessä hänen kanssaan pyytää häiritsijää lopettamaan.

Jos häirintä siitä huolimatta jatkuu tai on ilmeistä:

- Kirjaa muistiin tapahtuma-aika ja -paikka, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä tilanteessa.
- Ota yhteys mahdollisimman pian lähimpään esimieheesi, häiritsijän esimieheen tai esimiehen esimieheen, mikäli oma esimies häiritsee, ja pyydä, että hän ottaa asian käsittelyyn. Kerro myös, että haluat tietää, mihin toimiin esimiehesi aikoo ryhtyä.
- Jos työnantajasi ei toimi häirinnän lopettamiseksi tai toimet eivät ole auttaneet, käänny tarvittaessa työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai oman liittosi puoleen. Voit pyytää apua myös työsuojeluviranomaiselta Aluehallintovirastosta, valtakunnallinen neuvontanumero on 0295 016 6. Apua voi pyytää myös tasa-arvovaltuutetulta.
- Rikosepäilyssä ole yhteydessä poliisiin.

Toimintaohje esimiehelle

Kun esimiehenä teet havainnon tai saat ilmoituksen seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, sinun tulee välittömästi selvittää tapahtumien kulku puolueettomasti. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toimista on työnantajalla.

- Selvitä tapahtumien kulku keskustelemalla molempien osapuolten kanssa.
- Jos häirintää esiintyy, sinulla on oikeus kieltää tällainen käyttäytyminen; esimiehen tehtävä on selkeästi todeta, millainen käyttäytyminen työyhteisössä ei ole hyväksyttävää.
- Ryhdy työpaikkasi menettelytapojen mukaisiin toimenpiteisiin. Johtopäätökset ja annetut ohjeet ja määräykset on hyvä kirjata ylös.
- Seuraa muutosten toteutumista, ja järjestä tarvittaessa osapuolten kanssa seurantakeskustelu.
- Tee selväksi, että kenenkään ei tarvitse työpaikalla sietää häirintää missään muodossa.

Työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle huomautus tai varoitus. Viimeisenä keinona voidaan häiritsijän työsuhde myös päättää, mikäli siihen on lailliset perusteet.

Jos työntekijät kokevat häirintää asiakkaan tai muun ulkopuolisen henkilön toimesta on työnantajan edustajan parhaansa mukaan estettävä myös tämä häirintä, esimerkiksi puhuttamalla ja kieltämällä loukkaava käytös. Aina ei ole mahdollista puuttua asiakkaan käytökseen. Tästä syystä on tarpeen käsitellä mahdollisia häirintätilanteita työntekijöiden kanssa ennakoivasti ja ohjeistaa milloin ja miten työntekijä saa katkaista vuorovaikutustilanteen häiritsijän kanssa, miten ilmoitus uhkaavasta tilanteesta tehdään ja miten apua hälytetään.

Rikosilmoitus

On syytä tehdä aina, kun häirintä täyttää selkeästi rikoksen tunnusmerkit.

Epävarmoissa tilanteissa voi käänny poliisin puoleen, joka arvioi onko rikosilmoituksen tekeminen aiheellista.

Seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä epäillylle tai syytetylle

- Jos työtoverisi tai alaisesi tulee sanomaan sinulle kokevansa käyttäytymisesi häiritseväksi tai esimies haluaa keskustella kanssasi häirintäepäilystä, suhtaudu asiaan vakavasti.
- Jos sinua epäillään tai syytetään seksuaalisesta häirinnästä, kuuntele mitä häirintää kokeva tai asiaa selvittävä esimies sinulle kertoo.
- Pohdi omaa käyttäytymistäsi häirintää kokevan näkökulmasta ja kerro oma näkemyksesi tilanteesta.
- Sinulla on oikeus tulla kuulluksi ja ilmaista oma kantasi.
- Vaikka et mielestäsi olisi syyllistynyt häirintään, älä vähättele näin tunnetun kokemuksia, vaan muuta käytöstäsi.
- Keskustelkaa yhdessä, miten tilanteen voisi ratkaista ja ole valmis pyytämään anteeksi.
- Kerro tarvittaessa esimiehellesi, että sinua epäillään tai syytetään seksuaalisesta häirinnästä.
- Keskustele tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun rooli

- Tiedon välittäminen
- Toimintamallien rakentamiseen osallistuminen
- Asian esiin nostamiseen rohkaisu
- Yksilöllinen tuki
- Asian eteenpäin vieminen yhdessä edustettavan kanssa
- Ei vastuuta selvittämisestä

Häirintään liittyvät epäilyt ja syytökset ovat aina vakavia. On tärkeää, että kaikkien osapuolten oikeusturva huomioidaan asiaa selvitettyä.

Työryhmä:

Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä