

Häirintä SEIS!

**Ohjeita seksuaalisen
häirinnän käsittelemiseen
ja ehkäisemiseen
työpaikoilla**



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

Mitä seksuaalinen häirintä on?

Seksuaalinen häirintä on sanallista tai sanatonta, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua yksisuuntaista käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi:

- Kaksimieliset vitsit, härskit puheet.
- Seksuaalisesti värittyneet viestit ja puhelinsoitot, tai muut yhteydenotot.
- Seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet.
- Sukupuolista kanssakäymistä koskevat vaatimukset tai ehdotukset.

Seksuaalinen ahdistelu on rikos

Seksuaalinen ahdistelu on fyysistä häirintää. Toisin kuin esimerkiksi sanallinen häirintä, fyysinen ahdistelu on rikos.

Rikoslaki sanoo seksuaalisesta ahdistelusta: ”Joka koskettelemalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, ontuomitava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Seksuaaliseksi ahdisteluksi tulkittava koskettelu voi olla sivelyä, puristelua, taputtelua tai muita vastaavia tekoja. Tyypillisessä tapauksessa se kohdistuu alueelle, jota voidaan pitää seksuaalisesti merkityksellisenä. Tällaisia alueita ovat esimerkiksi sukupuolielimet, paka-

rat, rinnat ja reidet. Kaikki koskettelu, esimerkiksi olkapäähän koputtaminen, ei ole ahdistelua.

Häirintää kohdatessasi

- Älä ohita tapahtunutta.
- Ota asia heti puheeksi. Häiritsijä ei itse välttämättä ymmärrä, että hänen käyttäytymisensä koetaan häirintänä.
- Kerro, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut häiritseväksi ja käske häiritsijää lopettamaan.
- Jos et uskalla yksin kohdata häiritsijää, voit pyytää tuekseen työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työkaverin. Ellet uskalla kohdata häiritsijää, tärkeää on, että kerrot jollekin tapahtuneesta.

Häirinnän jatkuessa

- Ilmoita asiasta työnantajan edustajalle, esimerkiksi esimiehelle tai työsuojelupäällikölle. Voit myös ilmoittaa asiasta muulle luottamushenkilölle tai työterveyshuoltoon. Pääasia on, että ilmoitat asiasta.
- Kerro, että haluat tietää, mihin toimiin asiassa ryhdytään.
- Mikäli työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin tai toimet eivät ole auttaneet, voit pyytää apua omalta ammattiliitolta. Apua saat myös aluehallintoviraston työsuojeluosastolta tai tasa-arvovaltuutetulta.



Ohjeita esimiehelle

- Saatuasi tietää häirinnästä suhtaudu asiaan aina vakavasti äläkä vähättele tapahtunutta.
- Kiitä kertojaa ilmoituksesta. Kerro, että ryhdyt selvittämään asiaa. Kerro myös tulevista toimista.
- Selvitä tapahtumien kulku huolellisesti ja kuule kaikkia osapuolia.
- Mikäli kysymys on seksuaalisesta häirinnästä, kiellä tällainen käyttäytyminen ja totea selkeästi, millainen käyttäytyminen työyhteisössä ei ole sallittua.
- Toimi työpaikan menettelytapojen mukaisesti. Kirjaa muistiin keskustelut häirinnän osapuolten välillä.
- Seuraa muutosten toteutumista ja järjestä seurantakeskustelu esimerkiksi muutaman kuukauden kuluttua.
- Mikäli keskustelu ja ohjeet eivät auta, muista, että sinulla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin (huomautus, varoitus ja viimeisenä työsuhteenpäättäminen).

Vinkkejä pelisääntöjen luomiseen työyhteisössä

Työpaikalle on syytä laatia pelisäännöt häirinnän ehkäisemiseksi. Avainhenkilöt tässä ovat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

1. Työnantaja kertoo esimerkein, mitä seksuaalinen häirintä on, ja tekee selväksi, ettei sitä hyväksytä.
2. Työnantaja ja työntekijät sopivat, miten häirintään puututaan.
3. Häirinnän varalta laaditut ohjeet kannustavat häirintää kokeneita ja sitä havainneita työkavereita puuttumaan asiaan ja puhumaan siitä.
4. Ohjeet määrittävät selkeästi, kenelle häirinnästä tulee ilmoittaa ja millainen

prosessi asian selvittämiseksi käynnistetään.

5. Tieto häirinnästä on aina otettava vakavasti, lain mukaan asiaan tulee puuttua. Se on selvitettävä huolellisesti kaikkia osapuolia kuullen.

6. Jos häirintä jatkuu, työnantaja voi esimerkiksi antaa häiritsijälle varoituksen tai järjestellä työtehtäviä uudelleen.

7. Jos häiritsijä on haastateltava, kuvattava, asiakas tai muuyhteistyökumppani, keinoja voivat olla esimerkiksi keskustelu häirityn työntekijän esimiehen ja häiritsijän välillä tai viime kädessä asiakkuussuhteen päättäminen.

Pelisääntöjen laatimisessa on tärkeää osallistaa koko henkilöstö ja tuoda esille, että jokaisella on vastuu häirinnästä vapaan työpaikan luomisessa. Esimiehiä on syytä kouluttaa esimiehiä seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen ja selvittämiseen. Työnantaja on vastuussa työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Lähteitä ja lisätietoja:

- [Työturvallisuuslaki](#)
- [Yhteistoimintalaki](#)
- [Rikoslaki \(20. luku\)](#)
- [Tasa-arvolaki](#)
- [Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut: \[tasa-arvo.fi\]\(http://tasa-arvo.fi\)](#)
- [Kauppinen K ja Purola M: Flirtti, häirintä, jännite. Työterveyslaitos2001.](#)
- [Koskinen Seppo: Seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja työsuhteen päättäminen. Edilex 2016.](#)
- [Koskinen Seppo: Seksuaalinen häirintä työpaikalla erityisesti työturvallisuus- ja työsyRJintärikoksena. Edilex 2016.](#)

