

Ohjeistus seksuaalisen häirinnän käsittelemiseen ja ehkäisemiseen työpaikoilla

Tämä ohjeistus on laadittu ProCom – Viestinnän ammattilaiset ry:n, Journalistiliiton ja Markkinoinnin, teknologian ja luovuuden liitto MTL ry:n yhteistyönä. Tarve ohjeistukselle nousi esiin vuoden 2018 alussa tehdyssä viestintä- ja media-alan #metoo-tutkimuksessa.

Mitä seksuaalinen häirintä ja ahdistelu on?

Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua yksisuuntaista käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Tällainen toiminta on tasa-arvolain vastaista ([laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 7 §](#)). Lisäksi fyysinen seksuaalinen häirintä on ahdistelua, joka on kriminalisoitu rikoslaissa ([20 luku 5a §](#)).

Häirintä kielletään työturvallisuuslaissa ([pykälä 28](#)).

Seksuaalista häirintää on ovat esimerkiksi:

- kaksimieliset vitsit, härskit puheet
- seksuaalisesti värityneet viestit ja puhelinsoitot, tai muut yhteydenotot
- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- fyysinen koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat vaatimukset tai ehdotukset

On tärkeää, että työpaikalla on häirinnän ehkäisemiseksi ennalta laaditut menettelytavat, joilla seksuaaliseen häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti.

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 -valtuutetun tai esimerkiksi työkaverin. Ellet uskalla kohdata häiritsijää, tärkeintä 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 ammattiliitoltasi. Apua on saatavilla myös aluehallintoviraston työsuojeluosastolta tai tasa-arvovaltuutetulta.

Toimintaohjeita esimiehille:

- Saatuasi tietää häirinnästä suhtaudu asiaan aina vakavasti äläkä vähättele tapahtunutta.
- Kiitä kertojaa ilmoituksesta. Kerro, että ryhdyt selvittämään asiaa, sekä 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 ja kirjaa keskustelut.
- 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 viimeisimpänä työsuhteen päättäminen) työpaikan menettelytapojen mukaisesti.

Vinkit pelisääntöjen luomiseen työyhteisössä:

1. Kerrotaan esimerkein, mitä seksuaalinen häirintä on. Tehdään selväksi, ettei sellaista hyväksytä.
2. Sovitaan, miten häirintään puututaan, ja ilmaistaan millaisia seuraamuksia häirinnästä voi tulla.
3. Kannustetaan häirintää kokeneita ja sitä havainneita työkavereita puuttumaan ja puhumaan häirinnästä. Myötävaikutetaan työpaikan ilmapiiriin ja kulttuuriin siten, että häirintää ei suvaita.
4. Määritetään selkeästi, kenelle häirinnästä tulee ilmoittaa ja millainen prosessi asian selvittämiseksi käynnistetään.
5. Tieto häirinnästä on aina otettava vakavasti ja lain mukaan asiaan tulee puuttua. Asia on selvitettävä huolellisesti kaikkia osapuolia kuullen.
6. Jos häirintä kuitenkin jatkuu, työnantaja voi esimerkiksi antaa häiritsijälle varoituksen tai järjestellä työtehtäviä uudelleen. Viimeisimpänä keinona kyseeseen voi tulla häiritsijän työsuhteen päättäminen.
7. Jos häiritsijä on haastateltava, kuvattava, asiakas tai muu yhteistyökumppani, keinoja voivat olla esimerkiksi keskustelu häirityn työntekijän esimiehen ja häiritsijän välillä tai viime kädessä asiakkuussuhteen päättäminen.

Pelisäännöt häirinnän ehkäisemiseksi on syytä laatia työsuojelun yhteistoiminnassa. Pelisääntöjen laatimisessa on tärkeää osallistaa koko henkilöstö ja tuoda esille, että jokaisella on vastuu häirinnästä vapaan työpaikan luomisessa. Lisäksi on tärkeää kouluttaa esimiehiä seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen ja selvittämiseen. Työnantajan työturvallisuusvastuuseen kuuluu turvallisen, terveellisen ja häirinnästä vapaan työpaikan takaaminen.