

# Käsikirja seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä tuomioistuinlaitoksessa

konkreettisia vinkkejä ja menetelmiä  
turvallisemman työpaikan luomiseksi

# Sisällysluettelo

---

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Johdanto</b>                                                           | <b>4</b>  |
| <b>Mihin tarvitaan (jälleen) uutta käsikirjaa?</b>                        | <b>5</b>  |
| <b>Keskeisiä käsitteitä</b>                                               | <b>8</b>  |
| Seksuaalinen häirintä                                                     | 8         |
| Sukupuoleen perustuva häirintä                                            | 9         |
| Seksismi                                                                  | 11        |
| Väkivalta ja häirintä sekä sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä    | 12        |
| Subjekttiivinen kokemus                                                   | 12        |
| Suostumus                                                                 | 12        |
| Kohde/uhri/selviytyjä                                                     | 13        |
| Toimimisvelvollisuus                                                      | 13        |
| <b>Seksuaaliselle häirinnälle altistuminen työelämässä</b>                | <b>14</b> |
| Häiritsijä                                                                | 15        |
| Seksuaalinen häirintä oikeusallalla ja tuomioistuimissa                   | 16        |
| Mitä seurauksia on seksuaalisella häirinnällä?                            | 18        |
| Miksi häirinnän kohteen voi olla vaikea kertoa asiasta tai sanoa vastaan? | 21        |
| VINKKI: Kuuntele                                                          | 23        |
| <b>Seksuaalisen häirinnän vastainen työ</b>                               | <b>24</b> |
| Miksi seksuaalista häirintää esiintyy?                                    | 24        |
| Haitalliset normit                                                        | 25        |
| Haitallinen kielenkäyttö                                                  | 28        |
| <b>ENNALTAEHKÄISE: Murra seksualisoivia ja seksistisiä normeja</b>        | <b>29</b> |
| Seksuaalisen häirinnän riskitekijöitä                                     | 29        |
| Konkreettisia toimenpiteitä                                               | 31        |
| Johto tiennäyttäjänä                                                      | 32        |
| Arvojen tärkeys                                                           | 32        |
| VINKKI: Säännölliset normikriittiset pohdinnat                            | 34        |

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PUUTU ASIAAN: Murra vaikenemisen kulttuuri</b>                              | <b>36</b> |
| VINKKI: Kolmen vaiheen menetelmä                                               | 37        |
| Miten toimia, jos joudut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikallasi?       | 38        |
| Miten toimia, jos havaitset seksuaalista häirintää?                            | 41        |
| Miten toimia, jos olet häirinnyt seksuaalisesti?                               | 43        |
| Miten toimia työnantajana?                                                     | 46        |
| VINKKI: Luo rakentava keskustelukulttuuri                                      | 47        |
| Selkeät toimintaohjeet ja menettelytavat                                       | 49        |
| Miten selvittää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä? | 50        |
| VINKKI: Muistilista seksuaalista häirintää käsittelevän lomakkeen luomiseen    | 50        |
| <b>EDISEDISTÄ yhdenvertaista kohtelua: luo kaikkia osallistava ympäristö</b>   | <b>52</b> |
| Vinkki: Työyhteisöä vahvistavat toimintatavat                                  | 53        |
| <b>Lopuksi</b>                                                                 | <b>54</b> |
| <b>Lähteet</b>                                                                 | <b>55</b> |

Tämä julkaisu on saatavilla myös verkkoversiona: <https://pub.norden.org/nord2021-027/>

# Johdanto



**Paula Lehtomäki, Pohjoismaiden ministerineuvoston pääsihteeri**

Kuva: André Jamholt/norden.org

Pohjoismaita pidetään tasa-arvon mallimaina kautta maailman. Se ei ole sattumaa, vaan johtuu siitä, että tasa-arvokysymykset ovat tärkeysjärjestyksessä korkealla pohjoismaisessa yhteistyössä.

Pohjoismaisissa tasa-arvon mallimaissakin ihmiset kohtaavat häirintää ja syrjintää, joiden perusteena voi olla esimerkiksi sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, ihonväri, toimintakyky tai vammaisuus.

Koko maailmaa Pohjoismaita myöten ravistelleen #metoo-liikkeen ansiosta tarve ehkäistä häirintää ja syrjintää on noussut entistä enemmän esille. Tämän seurauksena eri Pohjoismaiden oikeusministeriöt päättivät, että Pohjoismaiden ministerineuvoston tulisi tuottaa käsikirja, jossa käsitellään seksuaalisen häirinnän vastaista työtä työelämässä. Käsikirjan on kirjoittanut Ekvälitan Malin Gustavsson yhteistyössä Maria Normannin kanssa.

Käsikirja on suunnattu tuomioistuinlaitokselle. On aivan keskeistä, että lakia valvovat toimijat noudattavat itse lakia. Käsikirjaa voi kuitenkin hyödyntää kaikilla työpaikoilla.

Pohjoismaiden ministerineuvoston puolesta haluan kiittää kaikkia niitä, jotka ovat olleet mukana tämän käsikirjan synnyssä sekä toivottaa sinut, hyvä lukija, tervetulleeksi hyödyntämään sen sisältöä.

Tule mukaan rakentamaan kestävää ja yhtenäistä Pohjolaa meille kaikille!



## Mihin tarvitaan (jälleen) uutta käsikirjaa?

Pohjoismaissa seksuaalinen häirintä on kielletty niin työpaikoilla kuin muuallakin yhteiskunnassa. Työnantajalla on erityinen vastuu estää ja ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää työpaikoilla sekä edistää turvallista työympäristöä, jossa ei esiinny häirintää. #Metoo-liikkeen todistajanlausunnot osoittivat seksuaalista häirintää esiintyvän myös monilla työpaikoilla. Tästä saatiin tietoa muun muassa erityisten kyselytutkimusten avulla. Eri puolilla Pohjoismaita tehtiin useita aloitteita näihin kysymyksiin liittyvän lainsäädännön vahvistamiseksi. Liikkeen seurauksena laadittiin myös erilaisia selvityksiä ja käsikirjoja sekä käynnistettiin muita toimia muutoksen aikaansaamiseksi työpaikoilla.

Tämä käsikirja on yhden tällaisen aloitteen tulos. Suomen oikeusministeri Antti Häkkänen (Juha Sipilän hallitus 2015–2019) ehdotti Lundissa 1. kesäkuuta 2018 järjestetyssä oikeusyhteistyön Pohjoismaiden ministerineuvoston kokouksessa pohjoismaisen #metoo-käsikirjan laatimista parhaista käytännöistä ja toimintamalleista häirinnän torjumiseksi oikeushallinnossa.

Häkkäsen ehdotus perustui siihen, että useat Suomen ammattiliitot olivat raportoineet jäsentensä kokeneen seksuaalista häirintää työelämässä. Monet häirinnän kohteeksi joutuneista olivat lisäksi kokeneet, ettei asiaan ollut puututtu senkään jälkeen, kun häirinnästä oli ilmoitettu esimiehelle tai muulle työnantajan edustajalle. Kokouksen päätösehdotuksessa todetaan, että seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen tähtäävissä käytännön toiminna on paljon kehittämisen varaa.

Koska Pohjoismaiden ja itsehallintoalueiden oikeushallintojen toiminta-alueet eroavat monilta osin toisistaan, ministerineuvosto päätti suunnata käsikirjan kaikille Pohjoismaiden tuomioistuinlaitoksille ja niiden yhteistyökumppaneille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin erikoistunut yritys Ekvälita sai toimeksiannon laatia ennaltaehkäisevää ja käytännön työstä käsikirjan, jossa aihetta käsitellään syvällisemmin kuin monissa muissa julkaisuissa. Ekvälitalla on pitkä kokemus työstä seksuaalisen häirinnän torjumiseksi niin ministeriöissä ja yliopistoissa kuin yrityksissä ja yhdistyksissäkin. Käsikirjassa Ekvälita käsittelee seksuaalista häirintää sekä onnistunutta muutostyötä tukevan "Muutoksen neljä askelta" -menetelmän mukaisesti että tuomalla esiin konkreettisia ja selkeitä esimerkkejä Pohjoismaiden ja itsehallintoalueiden toimivista käytännöistä. Pohjoismaiden tuomioistuinten toiminnan tai kansallisen lainsäädännön sijaan käsikirjassa keskitytään henkilöstöpolitiikkaan. Käsikirja on tarkoitettu tuomioistuinlaitosten työntekijöille, jotka edustavat useita eri ammattiryhmiä siivous- ja turvallisuusalan työntekijöistä sihteereihin, notaareihin ja tuomareihin. Käsikirjan laadinnan yhteydessä on kuultu Pohjoismaiden ja itsehallintoalueiden tuomioistuinviranomaisten edustajia. Myös tutkijat, ammattiliittojen ja toimialajärjestöjen edustajat sekä oikeustieteen opiskelijat ovat kertoneet näkemyksiään.

Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota muutostyön osatekijöihin, joista ei yleensä ole konkreettisia kuvauksia tai joita ei tavallisesti lainkaan mainita. Tällaisia ovat muun muassa seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän subjektiivinen määrittely ja häiritsijälle tyypilliset toimintatavat. Käsikirja sisältää lisäksi konkreettisia vinkkejä ennaltaehkäisevään työhön. Toiveena on, että käsikirja toimii inspiraation lähteenä myös muille aloille ja viranomaisille.

#### **Kiitos viiteryhmälle ja muille käsikirjan laadintaan osallistuneille!**

- Jenny Tabermann, asiantuntija, Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö (PAY)
- Lena Nordman, Nordman Chambers
- Pia Jacobsson, kärjäntuomari, Ahvenanmaan kärjäoikeus
- Amanda Fenger White, hallintovirkamies, Tanskan tuomioistuinhallinto
- Helené Zallin, työympäristöasiamies, Ruotsin palvelu- ja liikennealan ammattiliitto (Seko)
- Ulrika Husmark, moninaisuusasiantuntija, Ruotsin juristien, yhteiskuntatieteilijöiden ja ekonomien liitto (Jusek)
- Heini Kainulainen, OTT, rikosoikeuden professori (ma.), oikeustieteellinen valiokunta, Turun yliopisto
- Marianne Berger Marjanovic, vanhempi erityisasiantuntija, Pohjoismaiden ministerineuvosto
- Kasper Paulig, lakiasioiden erityisasiantuntija, Pohjoismaiden ministerineuvosto
- Vava Lunabba, erityisasiantuntija, Suomen oikeusministeriö

## **#Metoo**

#Metoo-liikkeessä käytetään useita eri aihetunnisteita, joiden tavoitteena on kiinnittää huomiota etenkin naisiin kohdistuvaan seksuaaliseen häirintään ja väkivaltaan ja saada ne loppumaan. Jo vuonna 2006 Tarana Burke kehotti naisia ensimmäistä kertaa sanomaan "me too" seksuaalista väkivaltaa kokeneiden tummaihoisten tyttöjen tukemiseksi. #Metoo-liike sai kuitenkin kansainvälisen läpimurtonsa vasta vuonna 2017, kun näyttelijä Alyssa Milano julkaisi Burken innoittamana Twitterissä kirjoituksen, jonka seurauksena aihetunnisteesta tuli tunnettu ja naiset alkoivat kertoa seksuaalisen häirinnän kokemuksistaan. Kesäkuuhun 2019 mennessä aihetunnisteen eri versioita oli käytetty 36 miljoonaa kertaa 196 eri maassa.



## Keskeisiä käsitteitä

### Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on henkilön ihmisarvoa loukkaavaa luonteeltaan seksuaalista käytöstä, kuten ei-toivotut tai epämieluisat katseet, kommentit tai luonteeltaan seksuaalinen fyysinen koskettelu. Seksuaalinen häirintä luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin.

Häirinnän kohde arvioi aina itse, onko toisen käytös sopivaa vai ei. Seuraavassa on esimerkkejä seksuaalisen häirinnän muodoista. Jos molemminpuolinen suostumus on annettu, näitä tilanteita ei välttämättä tarvitse tulkita seksuaaliseksi häirinnäksi:

- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, esimerkiksi lentosuukko työntekijälle tai työntekijän kehon kosketteluun viittaavat eleet
- epäasiallinen seksuaalisesti värittynyt puhe, kaksimieliset vitsit sekä työntekijän vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, kuten vitsikäs kysymys sukupuolielämästä, kommentti hyvin istuvista housuista tai flirttaileva kielenkäyttö
- pornografisen materiaali tai viesti, sähköpostiviesti, tekstiviesti tai luonteeltaan seksuaalinen puhelinsoitto, työntekijän käteen konferenssi-illallisella työnnetty hotellihuoneen numeron sisältävä lappu tai keskellä yötä lähetetty tekstiviesti, jossa henkilön keuhutetaan näyttäneen hyvältä viime aikoina
- fyysinen koskettelu, esimerkiksi ilman lupaa aloitettu hieronta kollegan valittaessa kipua hartioissa tai yllätyshalaus takaa päin
- sukupuoliyhteyttä tai muuta seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, esimerkiksi kun esimies pitkän työrupeaman päätteeksi

ehdottaa alaiselle yön viettämistä yhdessä after workin jälkeen, koska molempien kumppanit sattuvat olemaan silloin matkalla.

”

Erään Ruotsin hovioikeuden istunnon jälkeen miespuolinen tuomari toteaa yhtäkkiä naispuolisesta syyttäjästä, että "tuolle syyttäjälle en sanoisi ei, höhö".<sup>1</sup>

”

Mentorini saattoi kesken aivan tavallista keskustelua yhtäkkiä kertoa vanhempiensa intiimielämästä tai esittää muita seksuaalisesti värittyneitä kommentteja, jotka eivät mitenkään liittyneet keskusteluamme tai työhömmme oikeudessa.<sup>2</sup>

”

Käytetään ilmaisua [n-sana], mustalainen, ryssä, juutalainen, homo. Lisäksi sovinistisia vitsejä esiintyy ja puhutaan vitsailevaan sävyyn naisista.<sup>3</sup>

”

Samanikäinen miesjuristikollega on töissä työajalla sanonut minusta toiselle kollegalle minun kuulteni, että olen 'muodollisesti pätevä' osoittaen samalla omilla käsillään rintojen muotoja.<sup>4</sup>

## Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua käytöstä, joka **ei ole luonteeltaan seksuaalista** vaan liittyy ainoastaan henkilön sukupuoleen. Se voi ilmetä yhteen tai useampaan työntekijään kohdistuvina loukkaavina tekoina, jotka saattavat johtaa terveysongelmiin tai työyhteisöstä eristämiseen.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä muun muassa

- sukupuoleen liittyvinä loukkaavina kommentteina, esimerkiksi "tyypillistä, että te miehet...", "mikään kunnon nainen ei...", "transihmiset ovat aina..." tai "naisista kun ei ikinä tiedä..."

1. (Svenska Dagbladet, 14.11.2017.)

2. (anonyymi työntekijä käräjäoikeudessa, Ekvälitan selvitys, elokuu 2019.)

3. (Edilex, 11.12.2015.)

4. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

- sukupuolen halventamisena, esimerkiksi kieltäytymällä yhteistyöstä henkilön kanssa tai puhuttelemasta tätä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia
- työpaikkakiusaamisena kohteen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia, kuten kommentteina, jotka henkilö kokee syrjiviksi, halventaviksi tai esineellistäviksi.

”

sinä N.N., vai mikä pimppi nyt olit.<sup>5</sup>

”

Työhaastattelussa toimiston omistaja kysyi minulta, onko minulla lapsia ja miten aion sovittaa työ- ja perhe-elämän yhteen. Kerroin, ettei lapsia ole ja etten ole miettinyt koko asiaa. Hän totesi, että eiköhän olisi korkea aika jo alkaa miettiä näitä asioita, kun olen jo 30-vuotias.<sup>6</sup>

”

Työpaikkani miesjuristit voivottelivat miten naiset eivät enää jaksaa painaa tarpeeksi duunia saatuaan lapsia ja menettävät otteensa.<sup>7</sup>

”

Aina kun miespuolinen notaari lopetti osastollani, vanhemmat miespuoliset virkatuomarit kutsuivat heidät kaikki päätöslounaalle Tukholmassa sijaitsevalle Sällskapet-herrainkerholle, jonne naisilla ei ole pääsyä. Se oli kauden iso tapahtuma, eikä kukaan miespuolinen notaari koskaan sanonut vastaan tai kieltäytynyt kutsusta. He ottivat ilon irti mahdollisuudesta solmia yhteyksiä ilman naisia, ja tiedän joidenkin saaneen myöhemmin työpaikan tuomareiden avulla. Siitä oli yleistä vitsailla meille, ja se tapahtui esimiesten myötäilemänä. Oli selvää, että naisten poissulkeminen oli iso osa kyseisen lounaan vetovoimaa.<sup>8</sup>

5. (Edilex, 11.12.2015.)

6. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020).

7. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020).

8. (Svenska Dagbladet Kultur, 14.11.2017.)

## Seksismi

Euroopan neuvosto määrittelee seksismin verkossa ja sen ulkopuolella esiintyviksi teoiksi, eleiksi, puheeksi, kuviksi, puhutuksi tai kirjoitetuksi kieleksi, käytännöksi tai käytökseksi, joka perustuu ajatukseen, että ihminen tai ihmisryhmä on yksityisesti tai julkisesti vähempiarvoinen sukupuolensa perusteella ja jonka tarkoituksena on

- loukata henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tai oikeuksia
- aiheuttaa fyysistä, seksuaalista, psyykkistä tai sosioekonomista haittaa tai kärsimystä henkilölle tai ihmisryhmälle
- luoda uhkaava, vihamielinen, nöyryyttävä tai loukkaava ilmapiiri
- olla esteenä henkilön tai ihmisryhmän itsenäiselle elämälle ja laiminlyödä heidän ihmisoikeuksiaan
- ylläpitää ja vahvistaa sukupuolistereotyyppioita.

”

Kokemukseni mukaan miespuolisiin kollegoihin lähtökohtaisesti luotetaan, kun naispuolisten pitää ansaita luottamus. Tässä asetetaan aloittava henkilö jo eri viivalle, jos naiskollegan on ensin ponnistettava neutraalitasolle, kun taas mieskollega pääsee heti etenemään.<sup>9</sup>

”

Tapahtui eräessä Suomen suurimmista asianajotoimistoista 2013: miespuolinen osakas pyysi minua laatimaan tarjouskirjeen asiakkaalle yrityskauppaprojektiin liittyen. Tein työtä pyydettyä ja tarjouskirjeen loppuun lisäsin tiimin, joka asiakkaan asiaa firmassa tulisi hoitamaan, mukaan lukien itseni projektin senior associateksi. Laatimani tarjouskirjeen nähdessään osakas sanoi, ettemme halua ottaa mitään riskejä, joten tilalleni tarjouskirjeeseen laitetaan miespuolisen senior associaten profiili, mutta että ei huolta koska saan tinkiä tehtävänsä varsinaisen työn, jos voitamme projektin.<sup>10</sup>

9. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.)

10. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

## Väkivalta ja häirintä sekä sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä

ILOn yleissopimus työelämässä tapahtuvan väkivallan ja häirinnän poistamisesta kuvaa väkivaltaa ja häirintää yksittäiseksi tai toistuvaksi sopimattomaksi käytökseksi, käytännöksi tai niiden uhaksi. Tällaisen toiminnan tarkoituksena, tuloksena tai todennäköisenä tuloksena on fyysinen, psyykkinen, seksuaalinen tai taloudellinen haitta, ja se kattaa myös sukupuoleen perustuvan väkivallan tai häirinnän. Ilmauksella ”sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä” tarkoitetaan väkivaltaa ja häirintää, joka kohtuuttomassa määrin kohdistuu henkilöihin heidän sukupuolensa tai sosiaalisen sukupuolensa takia tai vaikuttaa tiettyä sukupuolta tai sosiaalista sukupuolta edustaviin henkilöihin, ja siihen sisältyy myös seksuaalinen häirintä.

### Subjekttiivinen kokemus

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kohde arvioi aina itse, onko kyse häirinnästä. Tätä kutsutaan tulkintaetuoikeudeksi, ja tässä tapauksessa se viittaa häirinnän kohteen subjekttiiviseen kokemukseen. Häiritsijän tai häiritsijöiden tekojen tavoitteet tai todistajien tai muiden henkilöiden käsitykset tapahtuneesta eivät ole ratkaisevia tapahtumakulun määrittämisessä. Tarvittaessa asia viedään oikeuteen ja käsitellään voimassa olevien lakien mukaisesti.

Häiritsijä toimii ilman kollegan, esimiehen, työntekijän tai asiakkaan kokemuksen itsekriittistä havainnointia tai huomioon ottamista. Häiritsijän näkökulmasta hänen oma arvionsa sopivasta, hauskasta tai ammattimaisesta toiminnasta on tärkeämpi kuin häirinnän kohteen arvio. Yksi tällainen vallankäytön keino (häirinnän kohteelle kuuluvan tulkintaetuoikeuden siirtäminen itselle) on mitätöidä häirinnän kohteen käsitys tapahtuneesta. Siinä häiritsijä saattaa torjua vastaan sanovan henkilön tai väheksyä tätä kommentoimalla, että henkilö on herkkänahkainen ja helposti loukkaantuva, tai mitätöimällä tämän kokemuksen sanomalla ”en tarkoittanut sitä”. Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että toiminnan vaikutus häirinnän kohteeseen menee häiritsijän tavoitteen edelle.

### Suostumus

Suostumus on vapaaehtoinen ja selkeä tahdonilmaus, jonka perusteella kahden tai useamman henkilön välinen toiminta on molemminpuolista, esimerkiksi suostumus kosketukseen, flirttailuun tai seksiin. Pelkästään kieltosanan ”ei” sanomatta jättäminen ei tarkoita suostumuksen antamista. Lähtökohtana on suostumus, ei kiellon puuttuminen.

Suostumusta on aina syytä kysyä. Sukupuoleen, intiimiyteen ja seksuaalisuuteen liittyvissä yhteyksissä suositellaan suostumuksen pyytämistä. Voi esimerkiksi kysyä suoraan, haluaako toinen halauksen tai hierontaa tai onko sopivaa laittaa käsi olkapäälle.

## Kohde/uhri/selviytyjä

YK:n julistuksessa rikosten ja vallan väärinkäytön uhreja koskevista oikeusperiaatteista määritetään, että rikoksen uhrilla tarkoitetaan rikoksen kohdetta. Määritelmä ei koske pelkästään asianomistajia, vaan kaikkia rikoksen kohteeksi joutuneita. Rikoksen **uhriin** määritelmä kattaa rikoksen välittömän kohteen lisäksi lähisukulaiset, omaiset ja muut henkilöt, joille on aiheutunut haittaa rikoksen estoyrityksestä.

Uhri-nimitystä on kritisoitu leimaavaksi ja luonteeltaan passiiviseksi. Sen sijaan käytetään termejä **kohde** tai **selviytyjä**. Ne ovat käyttökelpoisia myös siksi, etteivät ne ole niin tiukasti kytköksissä rikoksen juridiseen määritelmään. Selviytyjä-nimityksellä painotetaan aktiivisuutta ja toiveikkuutta, kuten uskoa siihen, että elämä jatkuu ja että tapahtuneesta selviäminen on mahdollista. Tässä käsikirjassa käytetään johdonmukaisesti nimitystä *kohde*.

## Toimimisvelvollisuus

Työnantajalla on velvollisuus selvittää välittömästi (määritellään eri maissa eri tavoin), esiintyykö työpaikalla häirintää ja seksuaalista häirintää, ja ryhtyä häirinnän vastaisiin toimiin viipymättä saatuaan asian tietoonsa. Tähän sisältyy kaikki huhuista konkreettiseen ilmoitukseen. Työnantajan toimimisvelvollisuus koskee koko henkilökuntaa, myös harjoittelijoita ja vuokratyöntekijöitä.



## Seksuaaliselle häirinnälle altistuminen työelämässä

Kaikki voivat altistua seksuaaliselle häirinnälle, mutta tutkimusten mukaan kaikista ei yhtä todennäköisesti tule häirinnän kohteita tai tekijöitä. Tutkimuksissa on havaittu, että seksuaalinen häirintä heijastelee samoja valtarakenteita kuin eri väestöryhmien välisen epätasa-arvon muodostuminen ja ilmaiseminen (esimerkiksi syrjintäperusteisiin kuuluvien ominaisuuksien tai identiteettien perusteella).

Pohjoismaissa seksuaaliselle häirinnälle altistumista selvitetään paikallisesti työpaikkojen omissa henkilöstökyselyissä, ammattiliittojen jäsenkyselyissä tai laajemmissa kansallisissa selvityksissä (joita tekevät esimerkiksi Suomen sosiaali- ja terveysministeriö, Ruotsin kansanterveysviranomaisen, Ahvenanmaan tilasto- ja tutkimustoimisto ja Norjan työympäristön tutkimuskeskus). Tällaiset selvitykset toimivat toisinaan naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW) edistämiseksi tehtävän työn perustana. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että opiskelijat, nuoret naiset, epävarmoissa työsuhteissa olevat naiset ja tietyt vähemmistöt (etniset vähemmistöt, vammaiset ja seksuaalivähemmistöt) ovat muita ryhmiä alttiimpia seksuaaliselle häirinnälle. Tarkista oikeusala koskevat luvut kappaleesta [Seksuaalinen häirintä oikeusallalla ja tuomioistuimissa.](#)

Kun häirintä arkipäiväistyy, sen havaitseminen, nimeäminen ja esiin tuominen vaikeutuu. Voidaan sanoa, että häirintä normalisoituu, minkä seurauksena jotkut voivat pitää sitä erottamattomana osana arkipäivää tai eivät enää reagoi asiattomiin kommentteihin, katseisiin tai takapuolen taputteluun. Moni kokee, että seksuaalinen häirintä liittyy väijäämättä nuoruuteen tai tiettyyn sukupuoli-identiteettiin. Tällainen normalisoituminen seuraa niin häirinnän kohdetta kuin

häiritsijäkin elämässä ja leviää myös työelämään. Normalisoituminen ilmenee muun muassa siten, että naiset muuttavat käyttäytymismallejaan altistumisen välttämiseksi eivätkä esimerkiksi astu samaan taksiin tai hissiin tietyn kollegan kanssa tai heitä neuvotaan vain opettelemaan sietämään kommentteja kehostaan. Koska seksuaalista häirintää esiintyy koko elämän ajan, eri henkilöstöryhmissä on todennäköisesti runsaasti erilaisia häirintäkokemuksia sekä työ- että yksityiselämästä.

”

Työpaikallani eräs miesjuristi oli tunnettu siitä, että hän pyyteli ulos uusia nuoria naisia, ja teki muunkinlaisia ehdotuksia. Hän myös katseli avoimesti prostituoitujen kuvia ja pornoa netistä (meillä on lasiseinäiset työhuoneet). Molemmista asioista valitettiin esimiehelle. Hän oli sitä mieltä, ettei haukku haavaa tee ja katseensa voi kääntää pois.<sup>11</sup>

”

Arkipäivän seksismi on mielestäni juristiammattien räikeimmät epäkohdat. Kuulen työssäni lähes päivittäin epäasiallisia, seksistisiä ja rasisisia vitsejä, jotkut jopa liittyen asiakkaisiin. Seksuaalirikosten uhreista saatetaan puhua hyvin alentavasti ja antaa ymmärtää heidän ”kerjänneen sitä” käytöksellään.<sup>12</sup>

## Häiritsijä

On hyvin vähän tutkimustuloksia siitä, minkä tyyppisistä ihmisistä tulee häiritsijöitä, ja tähänastisissa tutkimuksissa on keskitytty lähinnä häirintään syyllistyviin miehiin. Kahden amerikkalaisen tutkimuksen (Neall & Tuckey, 2014; Pina, Gannon & Saunders, 2009) perusteella voidaan kuitenkin todeta seuraavaa:

- Seksuaaliseen häirintään syyllistyvät muodostavat hyvin **heterogeenisen ryhmän**, mikä ilmenee niin tavoitteissa kuin toimintamalleissakin. Siksi ei ole luotettavaa keinoa tunnistaa mahdollista häiritsijää tai olla varma siitä, ettei joku syyllisty häirintään.
- Häiritsijöihin **vaikuttavat erilaiset yksilölliset tekijät**, jotka liittyvät henkilökohtaiseen kehitykseen, perhetaustaan ja asenteisiin. Muita vaikuttavia tekijöitä ovat ympäristö, läheisten ystävien ja kollegoiden vaikutus ja alkoholin käyttö. Tutkimusten perusteella ei ole kuitenkaan havaittu mitään yksittäistä tekijää, eikä sen vuoksi myöskään voi päätellä, miten todennäköisesti jostakusta tulee häiritsijä.

11. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.)

12. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.)

- Seksuaalisen häirinnän harjoittajat tekevät **erilaisia häirinnän mahdollistavia päätöksiä**. Joissakin tutkimuksissa on havaittu, että useat pienet päätökset ja teot johtavat suurempaan hyökkäykseen. Päätökset ja teot vaihtelevat sen mukaan, ovatko henkilöt tuttuja toisilleen ja onko alkoholilla vaikutusta asiaan.

Samojen tutkimuskatsausten mukaan seuraavat edellytykset mahdollistavat syylistymisen häirintään:

- **Perustelu.** Perusteluna voi olla vallan käyttö, kontrollin tarve tai kuviteltu seksuaalinen vetovoima.
- **Ei henkilökohtaisia esteitä.** Henkilöllä ei esimerkiksi ole moraalisia periaatteita, jotka voisivat estää teon.
- **Ei ulkopuolisia esteitä.** Organisaatiosta puuttuvat esimerkiksi sisäiset esteet tai korkeat ammatilliset vaatimukset.
- **Taipumus olla huomioimatta** teon kohteen **vastustusta ja haluttomuutta**.

## Seksuaalinen häirintä oikeusalalla ja tuomioistuimissa

Seksuaalista häirintää esiintyy koko yhteiskunnassa, myös oikeusalalla ja tuomioistuimissa. Häirintää kokeneet oikeusalan työntekijät laativat vuonna 2017 Ruotsissa julkilausuman ja julkaisivat todistajanlausuntoja aiheutunnisteella #medvilkenrätt. Ruotsissa julkilausuman allekirjoitti yhteensä **5 965** oikeusalalla työskentelevää naista. Seuraavana vuonna Ruotsin oikeustieteen opiskelijat liittyivät mukaan #upptillbevis-kampanjallaan.

Samana vuonna Suomessa käynnistettiin #milläoikeudella-kampanja, jonka yhteydessä niin ikään laadittiin tuomioistuinlaitoksissa esiintyvän seksuaalisen häirinnän vastainen julkilausuma. Sen allekirjoitti yhteensä 800 oikeusalalla työskentelevää naista, joiden todistajanlausuntoja seksuaalisesta häirinnästä, syrjinnästä ja seksismistä on julkaistu Tumblr-sivustolla. Julkilausuman allekirjoittaneet vaativat toimia Lakimiesliitolta, Suomen Asianajajaliitolta ja yliopistoilta.

Norjan lakimiesliitto toteutti Ruotsin julkilausuman innoittamana seksuaalista häirintää koskevan kyselyn jäsentensä keskuudessa vuonna 2018 ja laati myöhemmin vielä liiton sisäisen selvityksen. Jäsenkyselystä kävi ilmi, että 4 844 vastaajasta 20 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Tämän seurauksena Norjan lakimiesliitto toi ongelman julkisuuteen yhdessä asianajajaliiton ja Oslon yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan kanssa, ja sen havaittiin koskevan koko oikeusalaa opiskeluajoista työelämään.

Ammattiliittojen jäsenkyselyistä sekä Pohjoismaiden tuomioistuinten raportoiduista tapauksista käy ilmi, ettei oikeusalallaakaan ole säästyty seksuaaliselta häirinnältä. Pohjoismaissa myös yksittäisten tuomioistuinten ja asianajotoimistojen huolestuttava tilanne on noussut esiin tiedotusvälineissä ja johtanut erityisselvi tyksiin ja -toimiin. Häirintää kokeneiden kertomukset Ruotsin #medvilkenrätt- ja Suomen #milläoikeudella-kampanjoissa osoittivat, että seksuaalisen häirinnän kokemukset ovat oikeusalalla samankaltaisia kuin muillakin aloilla.

---

Vuonna 2015 oikeuskansleri pyysi hälyttäviä tuloksia paljastaneen Helsingin hovioikeuden oman selvityksen jälkeen sitä selvittämään tuomariensa sisäistä kielenkäyttöä. Selvityksestä kävi ilmi, että seksuaalisesti värittynyt kielenkäyttö oli työarjessa tavallista ja että juhlissa esiintyi sekä sanallista että fyysistä häirintää. Erityisen vakavaa oli, että hovioikeudessa kerrottiin rasistisia vitsejä, käytettiin asiattonta kielenkäyttöä seksuaalirikosten kohteista ja prostituoiduista sekä esitettiin asiattomia ja loukkaavia kommentteja etnisistä ja seksuaalivähemmistöistä.

---

Oslo yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa kiinnitettiin huomiota seksuaaliseen häirintään jo vuonna 2017, vuosi ennen juristi- ja asianajajaliittoja, kun tiedekunta vastaanotti raportin, joka muun muassa korosti tiedekunnassa tapahtuvaa seksuaalista häirintää. Vuonna 2019 työstettiin uudet ohjeistukset maan kolmelle oikeustieteelliselle tiedekunnalle.

---

Ruotsin asianajajaliitto toteutti naisjäsenilleen vuonna 2017 kyselyn, jossa noin puolet vastaajista kertoi havainneensa kollegan joutuneen seksuaalisen häirinnän kohteeksi ja kolmasosa joutuneensa itse kohteeksi. Häirintä on ollut seksististä ja halventavaa kielenkäyttöä, ei-toivottuja kutsuja tai fyysistä koskettelua, osakkaiden epäsovivaa käytöstä tai väärinkäytöksiä konferensseissa tai työpaikan juhlissa. Keväällä 2019 toteutetun seuraavan jäsenkyselyn perusteella tilanne ei ole merkittävästi parantunut. Vastaajista 42 prosenttia kokee kuitenkin, että seksuaalisesta häirinnästä tai loukkaavasta syrjinnästä puhuminen tai niiden vastustaminen on nyt helpompaa.

---

Vuonna 2018, kun #metoo- ja #medvilkenrätt-liikkeistä oli kulunut vuosi, Ruotsin juristien, ekonomien, IT-työntekijöiden, henkilöstöhallinnon, viestinnän asiantuntijoiden ja yhteiskuntatieteilijöiden ammattiliitto (Jusek) teki selvityksen siitä, missä määrin #metoo-liike oli huomioitu työpaikoilla. Samalla selvitettiin, olivatko liikkeet tuoneet muutosta tilanteeseen. Vastausprosentti oli varsin alhainen, mutta seitsemän kymmenestä vastanneesta juristista kertoi, että liikkeeseen on kiinnitetty huomiota työpaikalla. Selvityksen mukaan 26 prosenttia juristeista (33 prosenttia naisista, 9 prosenttia miehistä) koki, että työpaikalla tarvitaan muutosta. Ainoastaan 15 prosenttia juristeista (hieman useampi nainen kuin mies) koki, että #medvilkenrätt-kampanja oli saanut aikaan muutosta työpaikalla. Muutoksia havainneet kokivat ne useimmiten myönteisiksi.

---

Suomen asianajajaliiton vuonna 2017 tekemästä selvityksestä käy ilmi, että 40 prosenttia vastanneista on havainnut kollegansa joutuneen seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Vastanneista naisista 26 prosenttia ja miehistä 6 prosenttia oli itse joutunut häirinnän kohteeksi.

---

Suomen lakimiesliiton vuonna 2018 tekemän selvityksen mukaan sekä naiset että miehet joutuvat seksuaalisen häirinnän kohteeksi opiskeluaikoina (30 prosenttia naisista ja 18 prosenttia miehistä). Työelämässä häirintää kokevat kuitenkin lähinnä naiset (26 prosenttia naisista ja 5 prosenttia miehistä).

---

Norjan lakimiesliiton 19 110 jäsenestä 4 844 vastasi seksuaalista häirintää koskeneeseen kyselyyn, jonka tulosten mukaan 20 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Häirinnän kohteista 87 prosenttia oli naisia, ja useimmat heistä olivat alle 40-vuotiaita yksityisen sektorin työntekijöitä. Yli puolet seksuaalisen häirinnän kohteista kertoi, että häiritsijä oli ollut johtavassa asemassa yrityksessä, ja 17 prosenttia häirinnän kohteista oli joko irtisanoutunut tai harkinnut sitä tapahtuneen jälkeen. Ainoastaan 15 prosenttia oli ilmoittanut häirinnästä. Päällimmäisenä syynä oli, etteivät häirintää kokeneet halunneet viedä asiaa eteenpäin.

---

Islannin hallituksen ja Pohjoismaiden ministerineuvoston toteuttamassa Islannin työelämä tutkimuksessa, joka esiteltiin vuonna 2019 Pohjoismaiden ministerineuvoston järjestämässä Metoo-konferenssissa Reykjavikissa, yhteensä 17 prosenttia oikeus- ja turvallisuusalan edustajista raportoi seksuaalisesta häirinnästä.

---

## Mitä seurauksia on seksuaalisella häirinnällä?

Työpaikan seksuaalinen häirintä vaikuttaa työntekijöihin, työympäristöön ja koko toimintaan.

Alan tutkimusten mukaan (esim. Ruotsin tasa-arvovaltuutettu Diskrimineringsombudsmannen, 2012 ja Ruotsin psykologiliiton julkaisema Psykologtidningen, 2017) seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä voi aiheuttaa sen **kohteelle** fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia, esimerkiksi stressiä, posttraumaattisen stressin oireita ja työväihtyvyyden heikentymistä. Ammatillinen itsetunto voi kärsiä, kun huomio keskittyy ammatillisen toiminnan sijaan ulkonäköön, kehoon tai sukupuoleen. Ympäröivän maailman suhtautuminen ja reaktiot voivat

myös vaikuttaa häirinnän kohteen hyvinvointiin. Lisäksi seksuaalisella häirinnällä voi olla vaikutuksia työmotivaatioon, ja seksuaalisen häirinnän kohde saattaa vaihtaa työpaikkaa tai jopa alaa.

**Häiritsijälle** seurauksena voi olla se, että hän luulee käyttöksensä olevan hyväksyttävää, mikäli kukaan ei puutu siihen. Silloin on suuri vaara, että häiritsijä jatkaa toimintaansa. Tämän seurauksena häirintään syylistyvä työntekijä voi saada huonon maineen, joka saattaa levitä sekä työpaikalla että sen ulkopuolelle. Asiattoman käytöksen seurauksena kollegat ja yhteistyökumppanit voivat myös kyseenalaistaa työntekijän ammattimaisuuden. Tämä vaikuttaa kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden haluun tehdä yhteistyötä häirintään syylistyvän työntekijän kanssa sekä yhteistyön laatuun. Pahimmassa tapauksessa häirintään syylistyvän työntekijän edustaman yrityksen tai organisaation maine tahriintuu.

Seksuaalinen häirintä vaikuttaa **koko työpaikkaan**, sen ilmapiiriin ja viihtyvyyteen. Häirinnän välitön kohde saattaa pelätä häirinnän toistumista ja olla hyvin huolissaan siitä. Huoli voi tarttua myös muihin, jotka tiedostavat riskin joutua itse häirinnän kohteeksi. Lisäksi voi esiintyä turhautumista, kun asialle ei tehdä mitään. Sekä häirinnän välittömillä kohteilla että häirinnän kohteeksi joutumista pelkäävillä kuluu energiaa huolehtimiseen ja häirinnälle altistumisen välttämiseen. Työnantajan näkökulmasta tämä ei vaikuta pelkästään häirinnän kohteeksi joutuneeseen työntekijään, vaan myös muihin työntekijöihin ja yhteistyökumppaneihin. Seksuaalisen häirinnän vaikutukset muistuttavat työpaikkakiusaamisen ja toistuvien konfliktien vaikutuksia, mikä voi lisätä sairauspoissaoloja ja henkilökunnan vaihtuvuutta. Myös yleinen tietoisuus työpaikalla esiintyvistä häirinnästä saattaa vaikuttaa ilmapiiriin sekä uusien työntekijöiden rekrytointiin etenkin, jos syntyy sellainen mielikuva, ettei työpaikalla ole ryhdytty toimiin tai tehdä tarpeeksi häirinnän lopettamiseksi.

Oikeusalalla häirinnän esiintymistä ja sen torjumista voidaan tarkastella myös **organisaatioiden toimeksiannon ja yhteiskuntavastuun** valossa. Seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintyminen, halventava ja stereotyyppinen kielenkäyttö tai vahingolliset vuorovaikutustavat heikentävät yleisön luottamusta oikeuslaitokseen. Yleisön luottamus riippumattomaan ja oikeudenmukaiseen oikeuslaitokseen muodostaa oikeudenkäytön perustan Pohjoismaissa. Aihe on erityisen herkkä niille, jotka ovat joutuneet jonkinlaisen seksuaalisen häirinnän, kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuolensa takia ja jotka ovat joko vieneet asian oikeuskäsittelyyn tai suunnittelevat sen tekemistä. Yleisön luottamus oikeudenmukaiseen tuomioistuinkäsittelyyn voi heikentyä, mikäli on yleisesti tiedossa, ettei häirintää ja syrjintää oteta vakavasti edes itse tuomioistuinlaitoksessa.

”

Me puolustamme oikeusyhteiskuntaa ja vaalimme vahvaa luottamusta juristeihin. Olemme ylpeitä ammatistamme, olemme tehneet paljon töitä asemamme saavuttamiseksi emmekä halua vaihtaa alaa. Sen sijaan haluamme muuttaa juristialaa ja luoda työympäristön, jossa naisten ei tarvitse pelätä ja suojella itseään.<sup>13</sup>

”

Pelkona on, että yleisön luottamus oikeuslaitokseen on vaarassa heikentyä, jos toiminnan epäkohdat nousevat esiin. Ongelmien esiintuominen sen sijaan pikemminkin vahvistaisi luottamusta ja tekisi oikeuslaitoksesta toimivan oikeusvaltion arvoisen. Huolet uskottavuuskriisistä ylläpitävät vallitsevaa vaikenemisen kulttuuria.<sup>14</sup>

”

Puhutaan vähättelevään sävyyn seksuaalirikoksista ja prostituoiduista sekä maahanmuuttajista kommentoidaan asianosaisten ulkonäköä ja esitetään jopa seksuaalissävytteisiä ja epäasiallisia kommentteja muun muassa naispuolisista avustajista, tulkeista, asianomistajista ja vastaajista.<sup>15</sup>

”

Työnantajani käytti hävyttömästi hyväkseen alisteista asemaani hänen työntekijänään. Hän pelasi taitavaa psykologista peliä tietoisena pyrkimyksenään venyttää sallitun käyttäytymisen rajoja ja toimistolla vallitsikin hiljainen häirinnän salliva kulttuuri. Tämä sai minut jopa epäilemään, oliko tässä sallitun raja edes ylitetty vai ylireagoinko itse hänen käyttökseen. Eihän tässä ollut sentään mitään raiskausta tapahtunut.<sup>16</sup>

”

Toimistossa oli hyvin selvää, että häirinnän kohteeksi joutuminen vaikuttaa suoraan työtehtäviin ja etenemismahdollisuuksiin. Niin kauan, kuin jaksoit nauraa härskeille vitseille ja vastata kohteliaasti sopimattomiin tekstiviesteihin, pääsit mukaan kiinnostaviin projekteihin. Sillä hetkellä kun vihelsit pelin poikki, töiden tulo lakkasi ja urakehityksesi pysähtyi kuin seinään. Jossain vaiheessa mainitsin tapahtuneesta HR:llekin, mutta asialle ei tehty mitään.<sup>17</sup>

13. ('Vi står upp för rättssamhället och värnar om ett starkt förtroende för jurister. Vi är stolta över vårt yrke, har jobbat hårt för att komma hit och vill inte byta bransch. Vi vill istället förändra juristbranschen och skapa en arbetsmiljö där kvinnor inte behöver vara rädda och slipper freda sig.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017.)

14. ('Det finns en rädsla för att allmänhetens förtroende för rättsväsendet riskerar att urholkas om missförhållanden inom den kommer fram i ljuset. Men att lyfta dem kommer snarare att stärka förtroendet, och göra det värdigt en fungerande rättsstat. Farhågor om en förtroendekris bidrar till bibehållande av den tystnadskultur som råder.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

15. (Edilex, 2015.)

16. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

17. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

## Miksi häirinnän kohteen voi olla vaikea kertoa asiasta tai sanoa vastaan?

On tavallista, ettei häirintä tule muiden tietoon. Häirinnän kohteen voi monesta syystä olla vaikea kertoa häirinnästä, sanoa vastaan tai raportoida siitä. Vastaansanomien voi olla vaikeaa myös tilanteissa, joissa häirintä tapahtuu usean henkilön läsnä ollessa tai joissa se ilmenee asiattomana tai halventavana kielenkäyttönä, joka ei kohdistu tiettyihin yksilöihin. Sama voi koskea myös häirinnän tai epäsovivan käytöksen todistajia.

Häirinnän kohde ei tavallisesti kerro asiasta tai sano vastaan, koska hän

- on riippuvuussuhteessa häiritsijään ja pelkää siksi koston tai hankalaksi leimautumista ja vaikutuksia työsuhteeseen tai urakehitykseen
- ajattelee, ettei häirintää varmaankaan tapahdu enää
- ei halua leimautua huumorintajuttomaksi tai herkkänahkaiseksi
- ei halua pilata ilmapiiriä
- häpeää tapahtunutta tai syyttää siitä itseään
- pelkää, ettei häntä uskota tai oteta vakavasti
- luulee, ettei kertominen kuitenkaan saa mitään muuttumaan työpaikalla
- on nähnyt, ettei kukaan ole aiemminkaan puuttunut asiaan, eikä häirinnän kohteita ole kuunneltu tai uskottu
- pelkää, että häiritsijä suuttuu ja koston tai yhteistyö vaikeutuu ja häirintä lisääntyy
- ei tunne oikeuksiaan
- on huolissaan siitä, ettei nimetöntä käsittelyä voida taata
- kokee, että organisaation tietyt työntekijät tai korkeassa asemassa olevat henkilöt ovat "koskemattomia"
- kokee, että pitkät ja hankalat prosessit ja selvitykset ovat kohtuuttomia tai ylimitoitettuja, jos häirintä on ollut suhteellisen lievää.

*Seksuaaliseen häirintään reagoimatta jättäneistä 53 prosenttia ilmoittaa, ettei usko puuttumisella olevan merkitystä. Lisäksi 21 prosenttia jättää reagoimatta koston pelossa. (Billing, 2019.)*

*Loukkaavaan syrjintään reagoimatta jättäneistä 64 prosenttia ilmoittaa, ettei usko puuttumisella olevan merkitystä. Loukkaavan syrjinnän kohteeksi joutuneista ja siihen reagoimatta jättäneistä 29 prosenttia pelkää koston. (Billing, 2019.)*

”

Todistajanlausunnoistamme käy myös ilmi esiin uskaltaneiden naisten kertomusten selittely, kyseenalaistaminen ja vähättely.<sup>18</sup>

”

Ei pysty myöskään tekemään hyvää työtä, kun tietää, että esitystä kuunteleva henkilö ajattelee vain, miltä näyttät alasti. Voin niin huonosti ja harmittaa, kun hän esiintyy mediassa ja puhuu yksilöiden oikeusturvan tärkeydestä ja on yleisessä suosiossa, ja minä tunnen itseni likaiseksi, tyhmäksi ja ahdistuneeksi.<sup>19</sup>

”

Tietääkseni hän ei ole toteuttanut uhkauksiaan urani tuhoamisesta – mutta kuka tietää, mitä hän saattaa keksiä, jos törmäämme toisiimme ja hänen vihansa syttyy taas.<sup>20</sup>

”

Pelkäsin saattaa asiaa eteenpäin työpaikan menettämisen pelossa, enkä halunnut vaarantaa uraani vakavasti otettavana juristina leimautumalla hankalaksi työntekijäksi tai pahimmassa tapauksessa rahallisen korvauksen perässä kärkkyyäksi valehtelijaksi.<sup>21</sup>

”

Opimme nopeasti nauramaan hyväksyvästi, kun asia tuli puheeksi. Varsinaista vastaan sanomista olisi pidetty kiusallisena ja merkinä itsekritiikin puutteesta.<sup>22</sup>

”

Erityisen ongelmalliseksi koen seksuaalisen häirinnän juristipiireissä, koska on täysin selvää, että tekee ns. ammatillisen itsemurhan, jos lähtee näitä viemään eteenpäin eikä meillä ole mielestäni sellaista liittoa, joka todella ajaisi työntekijäosapuolen etua.<sup>23</sup>

”

En koskaan kertonut häirinnästä kenellekään. Olin uusi, enkä halunnut mainetta henkilönä, joka puhuu pahaa muista ja levittää huhuja.<sup>24</sup>

18. ('Våra vittnesmål redogör också för ett ursäktande, ifrågasättande och bagatelliserande av redogörelser från de kvinnor som vågat kliva fram.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

19. ('Det går inte heller att göra att bra jobb när man vet att personen som man ska presentera för bara tänker på hur man ser ut naken. Mår så illa och blir ledsen när han framträder i media och pratar om vikten av rättsskydd för enskilda och är allmänt hyllad och jag sitter och känner mig smutsig och dum och överspänd.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

20. ('Vad jag vet har han inte gjort allvar av sina hot att förstöra min karriär – men vem vet vad han kan få för sig om vi stöter på varandra och hans ilska väcks igen.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

21. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

22. ('Vi lärde oss snabbt att skratta överseende när detta kom på tal. Att säga ifrån på riktigt skulle ha ansetts som fjanteri och tyda på för lite självdistans.', Svenska Dagbladet 14.11.2017)

23. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

24. (anonyymi työntekijä kärjääoikeudessa, Ekvälitan selvitys, elokuu 2019.)

## **VINKKI: Kuuntele**

Seuraavassa on vinkkejä siitä, miten voit tukea sinulle uskoutuvaa kollegaa, joka haluaa kertoa kokemuksestaan:

- Kun kollegasi kertoo seksuaalisen häirinnän kokemuksistaan, sinun tulee kuunnella, ei puhua. Anna hänen kertoa kokemastaan rauhassa omin sanoin. Älä keskeytä.
- Kokemuksen kuunteleminen ei ole sama asia kuin tapahtuneen selvittäminen. Älä ala selvittää asiaa, etsiä faktoja tai muuta sellaista, jos se ei ole tehtäväsi.
- Älä siirrä häirinnän kohteen tulkintaetuoikeutta itsellesi. Kerro vain, miten itse koit tilanteen, tai vahvista häirinnän kohteen kertomusta. Voit myös tukea häirinnän kohdetta ja puolustaa hänen oikeuttaan oikeudenmukaiseen kohteluun ja tukeen sekä näiden oikeuksien kunnioittamista.
- Tiedon saaminen häirintäkokemuksista tarkoittaa myös häirinnän välillistä kokemista, mikä voi vaikuttaa työhösi ja työtilanteeseesi. Se saattaa aiheuttaa esimerkiksi huolta ja ahdistusta ja vaikuttaa muistiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja työmotivaatioon.



## Seksuaalisen häirinnän vastainen työ

Kaikki työntekijät osallistetaan työpaikan seksuaalisen häirinnän vastaisiin toimiin. Ne voidaan jakaa ennaltaehkäisevään työhön, tilanteisiin puuttumiseen ja tasa-arvotyöhön. Työn onnistumiseksi on määriteltävä sen kaikkia osia koskevat tavoitteet ja toimet. Kokonaisvaltainen työskentely parantaa edellytyksiä luoda turvallisempi ja kunnioittavampi työpaikka.

### Miksi seksuaalista häirintää esiintyy?

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän torjuminen edellyttää tietämystä siitä, millaisissa olosuhteissa häirintää esiintyy. On helppo ajatella, että seksuaalinen häirintä johtuu yksinkertaisesti siitä, että ihmisillä on erilaisia käsityksiä sopivuuden rajoista ja niiden ylittämisestä. Valitettavasti seksuaalisen häirinnän syyt ovat kuitenkin rakenteellisia. Perinteinen sukupuolten valtajärjestys, jossa naisia ja naiseutta edustavia asioita pidetään irrallisina ja vähempiarvoisina kuin miehiin ja miehisyyteen liittyviä asioita, näkyy sukupuolinormeissa ja -käsityksissä. Tämä puolestaan aiheuttaa syrjintää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän muodossa.

## Haitalliset normit

Työpaikoilla esiintyvä seksuaalinen häirintä ilmentää sitä, että sukupuoleen, seksiin ja seksuaalisuuteen liittyy vanhentuneita normeja ja käsityksiä, jotka aiheuttavat, oikeuttavat tai normalisoivat seksuaalista häirintää.

Seuraavassa on esimerkkejä vanhentuneista ja haitallisista sukupuoleen, intiimiyteen ja seksuaalisuuteen liittyvistä normeista:

- naisten ja miesten erilaisuutta korostavat normit, esimerkiksi stereotypioihin perustuvat seksiin ja seksuaalisuuteen liittyvät eriävät tarpeet ja käyttäytymistavat, soveltuvuus erilaisiin tehtäviin tai erilainen ajattelukyky ja tilanteiden hahmotuskyky
- miesten voimakasta seksuaaliviettiä koskevat normit, joiden seurauksena voi olla vaikea ymmärtää, ettei seksuaalivietti ohjaa miehiä ja että miehet voivat ja heidän tulee vastata omista teoistaan
- miesten voimakasta seksuaaliviettiä koskevat normit, joiden seurauksena voi olla vaikea ymmärtää, että miehetkin voivat joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi
- naisten alhaista seksuaaliviettiä ja fyysistä heikkoutta koskevat normit, joiden seurauksena voi olla vaikea ymmärtää, että naisetkin voivat syyllistyä häirintään
- käsitykset siitä, ettei kielto tarkoita ei
- käsitykset siitä, että nauraminen, hiljaisuus tai konkreettisen kiellon puuttuminen tekee käyttäytymisestä hyväksyttävää
- normit, joiden mukaan kaikki ovat naisia tai miehiä ja heteroita, minkä seurauksena voi olla vaikea havaita häirintää, jonka osapuolet ovat samaa sukupuolta tai transsukupuolisia
- heteronormit, joiden seurauksena voi olla vaikea havaita sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Tällaisten normien ja niiden seurauksien esiin tuominen mahdollistaa keskustelun siitä, miten ylläpidämme haitallisia normeja omassa organisaatiokulttuurissamme. Keskustelussa on tärkeää päästää irti siitä, mitä yksittäiset henkilöt ovat tehneet ja sanoneet, ja pohtia sen sijaan, mikä on mahdollistanut kyseiset puheet ja teot. Jokaisen on syytä miettiä ulkopuolisen tarkkailijan roolinsa vaikutusta vaikenemisen kulttuurien muodostumiseen sekä niitä tekoja, joiden myötä on mukana ylläpitämässä arkipäivän seksismiä, seksuaalisesti värittyä kielenkäyttöä ja tiettyihin ryhmiin kohdistuvia mikroaggressioita. Olisi myös hyvä pohtia, kuka sallii passiivis-aggressiivista käytöstä, kun joku alkaa puhua tasa-arvosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.

## **Mikroaggressiot**

Mikroaggressiot ovat kysymyksiä tai tekoja, kuten kohteliaisuuksia, uteliaita kysymyksiä tai kommentteja, joiden tavanomaisena tarkoituksena ei ole loukata. Jos niitä kuitenkin toistetaan jollekulle esimerkiksi monta kertaa päivässä, viikossa tai toistuvasti koko elämän ajan, niistä muodostuu aggressiivinen kyseenalaistamisen malli. Tällaisen aggressiivisen toistamisen avulla henkilö pelkistetään vain sukupuoleksi, kehoksi tai jonkun toisen fantasioiden kohteeksi. Mikroaggressiot perustuvat stereotyyppisiin käsityksiin muun muassa siitä, että miehet eivät pahastu takapuoleen tarrautumisesta, että naiset toivovat kohteliaisuuksia ulkonäöstään ja että transihmisiltä on sopivaa kysyä heidän sukelimistään tai mahdollisesta sukupuolenkorjausprosessista.

## **Passiivis-aggressiivinen käytös**

Passiivis-aggressiivinen käytös on toisen henkilön vaatimusten tai kysymysten epäsuoraa vastustamista. Se on keino välttää suoraa konfliktia. Passiivis-aggressiivista käytöstä on esimerkiksi se, jos esimies tai kollega ottaa seksuaalisen häirinnän esiin työpaikalla ja hänelle todetaan: "Täällä työpaikalla ei enää uskalla edes vitsailla kaikkien seksuaalisesta häirinnästä käytyjen keskustelujen jälkeen", tai viitataan poliittisesti korrektien diktatuuriin tai mafiaan. Tähän liittyviä tavallisia ilmauksia ovat myös: "Ei näissä asioissa tarvitse olla niin herkkänaikainen, vaan ottaa kohteliaisuudet kohteliaisuuksina" tai "Enpä pahastuisi, jos hyvännäköiset kollegani häiritsisivät minua seksuaalisesti". Tällaiset kommentit eivät ole rakentavia ja kuvaavat sitä, miten puhuja väheksyy sekä ennaltaehkäisevää työtä ja sitä tekeviä henkilöitä että seksuaalisen häirinnän kohteita.

## **Valta ja etuoikeudet**

Usein organisaation enemmistöllä tai korkeassa asemassa olevilla ja vallanpitäjillä (etuoikeutetuilla), on mahdollisuus luoda normeja ja päättää työpaikan sosiaalisen kanssakäymisen säännöistä. Mikäli organisaatio ei jatkuvasti kehitä arvojaan, jotka julkisella sektorilla kytkeytyvät toimeksiantoon ja voimassa olevaan lainsäädäntöön, voi käydä niin, etteivät sosiaaliset normit mukaile arvoja. Tämän seurauksena arvoja saavat luoda vain tietyt työpaikan etuoikeutetut henkilöt, mikä puolestaan voi johtaa siihen, että muut työntekijät tietoisesti tai tiedostamatta hyväksyvät nämä normit voimassa olevaksi käytännöksi. Tällä tavalla työyhteisössä tuetaan vanhentuneita ja haitallisia normeja, ja sen seurauksena myös syrjintää.

Etuoikeudet tarkoittavat (usein) sitä, että jollakin ryhmällä on tai sille myönnetään, ilman sen parempaa syytä, etuja muihin ryhmiin nähden.

Pohjoismaiden lakien syrjintäperusteista on nähtävissä, mitkä ominaisuudet tai identiteetit tekevät yksilöstä todennäköisemmin mahdollisen häirinnän ja syrjinnän kohteen. #Metoo-liikkeen todistajanlausunnot toivat esiin sukupuoleen, intiimiyteen ja seksuaalisuuteen liittyviä yhteiskunnan valtarakenteita. Sukupuolten välisten valtarakenteiden takia naiset ovat miehiä haavoittuvammassa asemassa.

Häirintään syyllystävät tai aiemmin syyllystyneet miehet ovat usein olleet etuoikeutettuja, eivätkä he siksi ole joutuneet vastuuseen teoistaan. Tämän muuttamiseksi on muutettava yhteiskunnan rakenteita. Oma organisaatio on hyvä paikka työn aloittamiseen.

### **Intersektionaalisuus**

Tutkimusten mukaan (tekijöinä esimerkiksi Suomen sosiaali- ja terveysministeriö, Ruotsin kansanterveysviranomais, Ahvenanmaan tilasto- ja tutkimustoimisto ja Tanskan työympäristön tutkimuskeskus) naiset joutuvat miehiä todennäköisemmin seksuaalisen häirinnän kohteiksi. Tutkimuksista on käynyt ilmi, että tummaihoisilla ja vammaisilla naisilla on huomattavasti suurempi riski joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi kuin valkoisilla naisilla ja niillä, joilla on täysi toimintakyky. Yhteiskuntarakenteiden muutospyrkimyksissä tulee myös huomioida se, että tiettyjä etuoikeuksia tai haavoittuvaa asemaa koskevia kokemuksia voidaan ymmärtää ainoastaan tarkastelemalla useita ominaisuuksia samanaikaisesti. Tätä kutsutaan intersektionaalisuudeksi.

Eri normit ja valtarakenteet vaikuttavat toisiinsa, ja niillä on erilaisia seurauksia eri ihmisille. Seksuaalinen häirintä ilmenee siis eri tavoin eri syrjintäperusteiden yhteisvaikutuksena. Joskus usean eri syrjintäperusteen yhteisvaikutus voi luoda aivan omanlaisia seksuaalisen häirinnän kokemuksia. Esimerkiksi seksuaalista häirintää, vammaisten syrjintää ja rasismia voi olla vaikeaa tai mahdotonta erottaa toisistaan, mikäli henkilöllä on monta eri syrjintäperusteisiin kuuluvaa ominaisuutta.

### **Rodullistaminen**

Rodullistaminen on prosessi, joka typistää ja marginalisoi tietynlaiset ihmiset fenotyyppisiksi ominaisuuksiksi taustan, uskonnon, kielen tai kulttuurin perusteella. Tämän seurauksena heihin yhdistetään stereotyyppisiä ominaisuuksia.

### **Transfobia, homofobia ja vammaisten syrjintä**

Trans- ja homofobia on sukupuolivähemmistöihin (transfobia) tai seksuaalivähemmistöihin (homofobia) kuuluvien väheksymistä. Vammaisten syrjintä ilmenee alentuvana suhtautumisena henkilöitä kohtaan, joilla on jokin vamma tai sairaus.

## Haitallinen kielenkäyttö

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä voi kehittyä pitkän ajan kuluessa, tai sitä voi myös esiintyä työpaikan kielenkäyttönä tai ilmapiiirinä. Seksuaalista häirintää edistävä kielenkäyttö perustuu sukupuolta, intiimiyttä ja seksuaalisuutta koskeviin normeihin. Tällainen kielenkäyttö voi puolestaan yhdistyä muihin normeihin ja tukea homofobisia, transfobisia ja rasistisia ilmauksia tai arkipäivän seksismiä. Tästä on saatu useita esimerkkejä selvityksistä, joihin viitataan kappaleessa *Seksuaalinen häirintä oikeusalalla ja tuomioistuimissa*.

Haitallinen kielenkäyttö tai yksittäisten henkilöiden epäasiallinen kohtelu ilmenee tiettyjen asioiden sanomisena tai sanomatta jättämisenä sekä yhteisössä yleisesti hyväksyttyinä tekoina tai niiden tekemättä jättämisenä, ja ne liittyvät sukupuoleen, seksuaalisuuteen, intiimiyteen ja yksityisyyteen. Tällaisella kielenkäytöllä voi myös väheksyä ja mitätöidä häirinnän kohteeksi joutuneiden yksilöiden tai ryhmien vaatimuksia oikeudenmukaisuudesta, anteeksipyyntöistä tai kunnioittavammasta kielenkäytöstä. Seksuaalisen häirinnän tapaan kielenkäytöstä tulee vallankäytön keino, kun sen avulla määritellään, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. Kielenkäyttö on myös tehokas keino normalisoida loukkaavia asenteita ja luoda vaikenemisen kulttuureita, minkä seurauksena muiden on vaikea sanoa vastaan.

Ylläpitämällä seksististä kielenkäyttöä voi häirinnän avulla pönkittää omaa asemaa. Monella alalla mustaa huumoria tai karkeaa kielenkäyttöä pidetään yhteisöllisyyttä luovana tekijänä sekä keinona selvittää vaativasta työstä, stressaavasta arjesta tai psyykkisesti kuormittavista työtehtävistä. On kuitenkin syytä miettiä, voiko yhteisöllisyyttä tai hyvinvointia todella luoda puhumalla loukkaavasti sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, häirinnästä tai rikoksista. Kysymys on erityisen ongelmallinen oikeusalalla, koska tutkimusten mukaan asenteet heijastuvat tekoihin.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseksi meidän on tarkasteltava, miten valta ja sukupuoli liittyvät toisiinsa ja miten tämä ilmenee omalla työpaikallamme. Vallan epätasapainoa vahvistavat ilmaukset voivat olla sekä tekoja että tekemättä jättämisä (ei esimerkiksi reagoida loukkauksiin). Oikeusalan ja oikeuslaitoksen muiden alojen, kuten poliisin ja kriminaalihuollon todistajanlausunnot osoittavat, ettei seksuaalista häirintää esiinny tiedon puutteen tai puutteellisen lainsäädännön takia. Kertomukset osoittavat myös, että tälläkin alalla esiintyy ongelmallisia näkemyksiä sukupuolesta, seksuaalisuudesta, intiimiydestä ja yksityisyydestä.

# ENNALTAEHKÄISE: Murra seksualisoivia ja seksistisiä normeja

Uskottava ennaltaehkäisevä työ pohjautuu tutkimukseen, sen perusteella annettuihin suosituksiin tai lainsäädäntöön ja työpaikan omaan riskianalyysiin. Ennaltaehkäisevän työn tärkeyttä korostetaan usein erilaisissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Siitä huolimatta ennaltaehkäisevästä työstä puuttuvat usein tavoitteet ja konkreettiset toimet sekä suunnitelmat niiden toteuttamiseksi. Ennaltaehkäisevät vaikutukset ovat vähäisiä, jos työntekijöille vain kerrotaan häirinnän olevan kiellettyä ja annetaan tietoa siitä, miten häirintätapauksissa tulee toimia.

## Seksuaalisen häirinnän riskitekijöitä

Tutkimusten mukaan työpaikkakulttuuri vaikuttaa merkittävästi seksuaalisen häirinnän esiintymiseen (Bondestam & Lundqvist, 2019). Keskeistä seksuaalisen häirinnän torjumiseksi organisaatiossa on antaa selkeä viesti siitä, ettei tietynlainen käytös ole hyväksyttyä. Tämän tulee näkyä esimiesten asenteissa, yleisissä työskentelytavoissa sekä johdon selkeänä viestintänä siitä, mitä työntekijöiltä odotetaan. Jo aiemmin tässä käsikirjassa kuvailtujen syrjivien normien ja haitallisen kielenkäytön lisäksi on muitakin työpaikan seksuaalisen häirinnän riskiä lisääviä tunnettuja tekijöitä. Ennaltaehkäisevä työ voi siksi tarkoittaa myös fyysisten esteiden tai työparien käyttöönottoa työtehtävissä tai paikoissa, joissa työntekijä voi joutua asiakkaan häirinnän kohteeksi. Esimerkiksi remonttien yhteydessä kannattaa välttää yleisiä tiloja, joihin ei ole näköyhteyttä. Alla tarkastellaan riskitekijöitä, joihin ei voi vaikuttaa rikoksia ennaltaehkäisevällä työllä.

Seksuaalisen häirinnän riskitekijöitä:

- Miesenemmistöiset työpaikat, etenkin sellaiset, joille on tyypillistä seksuaalisesti väritetty kielenkäyttö ja machokulttuuri tai joissa väheksytään feminiinisyyttä.
- Paljon asiakas- ja vierailijakontakteja sisältävä työ, esimerkiksi kansliatyö.
- Tilanteet, joissa työntekijä on yksin työpaikalla tai tekee yksinäistä työtä. Häirinnän riski kasvaa, jos paikalla ei ole todistajia tai muita, jotka voisivat puuttua asiaan.
- Tilanteet, joissa tarjoillaan alkoholia, kuten asiakastapaamiset, after work tai henkilöstöjuhlat.
- Työntekijät, jotka eivät tunne oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan. Tämä koskee erityisesti osa-aikaisia työntekijöitä, sijaisia tai muita määräaikaisessa tai epävarmassa työsuhteessa olevia työntekijöitä.
- Nuoret työntekijät, etenkin nuoret naiset ja maskuliinisuuden normeja rikkovat

miehet, joutuvat useammin häirinnän kohteiksi.

- Sosiaaliset tilanteet työpaikalla tai työmatkoilla, joissa yksityiselämän ja työn välinen raja saattaa hämärtyä, kuten konferenssimatkat, illalliset tai juhlat.
- Ei järjestelmällistä työtä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi, käsittelemiseksi ja seuraamiseksi.
- Työpaikalla ei ole häirintään ja kiusaamiseen liittyvää ohjeistusta.
- Seksuaaliseen häirintään liittyvää ohjeistusta ei noudateta, esimerkiksi häirintään puuttumisessa ei noudateta sovittuja suuntaviivoja tai asiaan ei puututa lainkaan.

Joskus useita riskejä esiintyy samanaikaisesti, mikä lisää häirinnän kohteeksi joutumisen vaaraa. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella riskejä ja pyrkiä ehkäisemään niitä myös työpaikkakohtaisissa riskitilanteissa. Lue myös tietoruutu intersektionaalisuudesta.

*Sekä Suomen että Ruotsin asianajajaliittojen selvityksistä käy ilmi, että noin puolet häirinnän kohteista ei ole ryhtynyt toimiin. Enemmistö vastanneista kertoi, ettei työpaikalla ollut tai he eivät tienneet, oliko työpaikalla ohjeistusta seksuaalisen häirinnän torjumiseksi. Eräissä vastauksessa on todettu eräiden miespuolisten jäsenten pitävän itsestään selvyytenä, että pikkujouluissa voi kouria kaikkia.<sup>25</sup>*

”

**Ollessani lakimiesharjoittelijana asianajotoimistossa, juristi tarttui toimiston juhliissa yht'äkkiä kaksin käsin kiinni rintoihini. Minun kesti pitkään tajuta, ettei vika ollut mekossani, rinnoissani eikä minussa.<sup>26</sup>**

”

**Perheellinen miesosakas pyysi tanssimaan ja tanssiessamme siirsi kädet alas pakaroihini ja pussasi korvalehteäni. Pelästyin ja häpesin pelkkää ajatustakin siitä, että joku kymmenistä ympärillä olleista tanssijoista oli voinut nähdä tapahtuman. En kehdannut sanoa kyseiselle miehelle mitään, mutta seuraavina vuosina kieltäydyin kohteliaasti jok'ikisestä tanssikutsusta joka minulle työjuhliissa esitettiin.<sup>27</sup>**

25. (Edilex, 2015.)

26. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

27. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

## Konkreettisia toimenpiteitä

Kaikki työyhteisön jäsenet voivat omalta osaltaan ehkäistä seksuaalista häirintää työpaikalla.

Tutkimusten mukaan ennaltaehkäisevän työn tärkeitä osia ovat

- koulutus työntekijöille siitä, mitä seksuaalinen häirintä on
- vahva organisaatiokulttuuri, jossa häirintä ei ole sallittua ja joka on osa koko organisaation jokapäiväistä toimintaa
- asiatonta käytöstä ja häirintää havaitsevien aktivointi
- vaikenemisen kulttuurien tunnistaminen ja kitkeminen
- organisaatiotason strategiat ja toimet, joiden avulla voidaan torjua ja ehkäistä seksuaalista häirintää, jos niissä keskitytään kunnioittavan ja avoimen työympäristön luomiseen ja ne saadaan osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa
- johdon selkeä viesti siitä, ettei seksuaalista häirintää hyväksytä.

*"Tämä vaatii järjestelmällistä työtä 2–3 vuoden ajan. Siihen sisältyy seinille ripustettavia julisteita, yksityisiä keskusteluja esimiehen, paikallisten lähettiläiden ja ulkopuolisten konsulttien kanssa. Tuloksia täytyy mitata ja asioita priorisoida. Tämä vaatii paljon organisaation voimavaroja, monen mielestä aivan liikaa", toteaa Fredrik Bondestam, joka on yhdessä Maja Lundqvistin kanssa laatinut tutkimuskatsauksen korkeakoulujen seksuaalisesta häirinnästä. Bondestamin ja Lundqvistin raportissa todetaan selkeästi, että työkulttuurin muutostyö vie aikaa. He tuovat erityisesti esiin ongelman, joka liittyy organisaatioissa mahdollisesti vallitsevaan voimakkaaseen vaikenemisen kulttuuriin ja kaksinaisuuteen, jossa ongelmista kyllä puhutaan, mutta ei avoimesti, esimerkiksi tyyliin: "ne asiakkaat ovat hankalia", "älä lähde konferenssiin yksin hänen kanssaan", "joudut tekemään töitä hänen katseensa alla", "vältä sitä henkilöä" ja niin edelleen (Bondestam & Lundqvist, 2019).*

### Vaikenemisen kulttuuri

Vaikenemisen kulttuuri toimii eräänlaisena hiljaisena sopimuksena, jossa tekijöitä suojellaan ja tietyistä ilmiöistä ei puhuta avoimesti tai lainkaan. Tätä voidaan vahvistaa niin, että vaikenemisen kulttuurin murtamista yrittävää kohtaa hiljaisuus tai hänet hiljennetään. Vaikenemisen kulttuuri edistää osaltaan loukkausten, vallan väärinkäytön ja epäkohtien jatkumista ilman, että kukaan puuttuu niihin. Vaikenemisen kulttuurin takia häirinnän kohteiden on vaikeampi kertoa tapahtuneesta.

## Johto tiennäyttäjänä

On tärkeää, että seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen pyrkivät työnantajat ja työntekijät puuttuvat kaikentyyppisiin sukupuoleen, intiimiyteen ja seksuaalisuuteen liittyviin vanhentuneisiin käsityksiin ja stereotyyppioihin. Joidenkin mielestä voi tuntua pikkumaiselta tai liioitellulta puuttua "lieviin" tapauksiin tai sanoa vastaan niiden yhteydessä. Siksi organisaation ja johdon tulee muistuttaa, että rakenteet, kielenkäyttö ja kulttuurit kehittyvät yksittäisistä tilanteista, joista ajan myötä muodostuu kokonainen valtarakenne. Samalla tavalla syntyy myös vaikenemisen kulttuureita, jotka tekevät asiattomasta kohtelusta ja seksuaalisesta häirinnästä oikeutettua. Meidän kaikkien on syytä pohtia, millä tavalla osallistumme näiden normien ja käsitysten ylläpitämiseen työpaikalla sekä tietoisesti että tiedostamatta ja miten voimme jatkossa toimia toisin. Työssä on paljon kyse siitä, että löydetään uusia kanssakäymisen tapoja, jotka ovat enemmän osallistavia kuin vallan väärinkäyttöä tukevia. Johdon tulee toimia roolimallina puuttumalla heti lievempiinkin tapauksiin. Mikäli näin ei tehdä, tapauksista voi tulla suurempia, jolloin niiden käsittely vaikeutuu.

## Arvojen tärkeys

Yhteisöllisyyttä tulee aina pyrkiä luomaan organisaation arvojen pohjalta. Koska monet työskentelevät väkivaltaan ja loukkauksiin liittyvien tapausten parissa, on tärkeää, ettei väkivaltaan ja loukkauksiin totuta tai niitä normalisoida työpaikalla. On esimerkiksi pyrittävä välttämään sitä, että koetaan "normaaliksi" puhua karkeasti, loukkaavasti ja halveksivasti omista tai muiden tapauksista, mediassa esillä olleista tapahtumista tai muista asioista kahvipöydässä, kokouksissa ja käytävillä. Yhteisöllisyyden tunne joko vahvistuu tai heikkenee sen perusteella, puhummeko asiallisesti vai loukkaavasti työpaikallamme ja sen ulkopuolella tapahtuvista asioista.

Työpaikkojen suurena haasteena on seksuaaliseen häirintään liittyvä eräänlainen kaksinaisuus. Useimmat ajattelevat käyttäytyvänsä ammattimaisesti ja kohtelevansa muita kunnioittavasti. Toisaalta monista kyselyistä sekä ennen #metoo-liikettä että sen jälkeen käy ilmi, että seksuaalista häirintää esiintyy ja sitä ympäröi voimakas vaikenemisen kulttuuri. Siksi ennaltaehkäisevä työ ja seksuaaliseen häirintään liittyvän vaikenemisen havaitseminen edellyttävät niin oman toimintasi kuin työyhteisön ja sen rakenteidenkin itsekriittistä tarkastelua.

”

Mieskollega esitteli minut asiakasjuhlissa asiakkaalleen ja totesi, että minulta saa ”mitä vaan palveluita”.<sup>28</sup>

”

Tuomioistuinharjoitteluni aikana tuomari, joka nykyään on eläköitynyt, kutsui minut huoneeseensa päivää ennen kuin minun oli tarkoitus osallistua hänen kanssaan raiskauskäsittelyyn. Hän näytti minulle kuvia kolmesta epäilystä ja kysyi minulta, kenen haluaisin mieluiten raiskaavan minut.<sup>29</sup>

28. (#milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020)

29. ('När jag satt ting kallade en numera pensionerad domare in mig på sitt rum dagen innan jag skulle sitta på ett våldtäktsmål med honom. Han visade mig bilder på de tre tilltalade i målet och frågade mig vem av dem jag helst ville bli våldtagen av.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

## VINKKI: Säännölliset normikriittiset pohdinnat

Jokaisella työpaikalla on aihetta pohtia, millaisia haitallisia normeja on omassa työyhteisössä. On hyvä ymmärtää, että normit myös muuttuvat ajan myötä. Siksi säännölliset normeja koskevat pohdinnat eri kokousten yhteydessä voivat olla hyvä tapa pitää yllä keskustelua asiallisesta ja epäasiallisesta kohtelusta. Keskusteluun voi käyttää esimerkiksi 10–20 minuuttia kokousajasta, osallistujien määrästä ja kokoonpanosta riippuen (esimiehiä tai kollegoita).

Keskustelun helpottamiseksi voidaan käyttää esimerkiksi työpaikan palvelimelle tallennettua lomaketta, johon kuka tahansa voi lisätä esimerkkejä haitallisia normeja edistävistä teoista tai ilmaisuista. Organisaatiossa tai osastolla laadittavassa lomakkeessa voi ensin olla listaus paikoista, joissa häirintää voi esiintyä. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakastapaamiset, kahvitauot, henkilöstötapahutumat tai spontaanit keskustelut kahviautomaatilla. Tämän jälkeen lomakkeeseen voi kirjata paikkoihin kytkeytyviä esimerkkitalanteita.

Tämä on osa ennaltaehkäisevää työtä, jonka avulla tunnistetaan työpaikan mahdollisesti turvattomia paikkoja, ympäristöjä, rakenteita, asenteita ja puhetyylejä. Työn on oltava jatkuvaa, tai muuten vanhentuneet käsitykset ja normit ovat vaarassa tunkeutua työyhteisöön rekrytointien, yhteistyökumppaneiden, vierailijoiden tai yhteiskunnallisen ilmapiirin muutosten kautta. Esimiesten näyttämä esimerkki ja havaituista rajoittavista normeista kertominen on tässä erityisen arvokasta. Silloin on todennäköisempää, että muut uskaltavat jatkossakin tuoda esiin erilaisia ongelmatilanteita.

Vinkkejä ennaltaehkäiseviin keskusteluihin:

1. Normikriittisiä pohdintoja sisältävissä kokouksissa jokainen saa vuorollaan tehtäväkseen esitellä muutosta kaipaavan normin. Pikkujoulujen suunnittelun yhteydessä työntekijä voi esimerkiksi ehdottaa pohdintaa siitä, millaisissa juhlissa jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi. Esimerkkien ei aina tarvitse suoranaisesti liittyä seksuaalisen häirintään, vaan ne voivat koskea työpaikan normeja yleisesti. Voidaan esimerkiksi pohtia sitä, onko työntekijöiden tai esimiesten sallittua paukuttaa ovia stressaantuneina, miten työpaikalla huomioidaan ei-kristilliset juhlapyhät tai miten uusien työntekijöiden odotetaan ymmärtävän työpaikan sisäistä jargonia. Näin harjoitellaan normikriittistä ajattelua ja muiden osallistamista kaikkeen toimintaan työpaikalla.
2. Esimerkkien esittely
  - a. Yksi henkilö esittelee esimerkkitapauksen. Hänen ei tarvitse antaa valmista ratkaisua vaan ainoastaan esitellä kysymys kokouksessa.
  - b. Keskustelua kokousoosallistujien muodostamissa pienryhmissä. Jos työntekijät eivät ole tottuneet keskustelemaan tämän tyyppisistä kysymyksistä, niitä kannattaa käsitellä ensin pienryhmissä. Sen jälkeen pienryhmien keskustelut esitellään koko ryhmälle. Ryhmissä käytävien keskustelujen lähtökohdaksi voi ottaa lomakkeelle etukäteen kirjattuja esimerkkejä tai pienryhmäkeskusteluissa

esiin tulevia omia esimerkkitapauksia.

3. Tärkeintä on löytää menettelytapa, joka luo turvallisen ja avoimen keskusteluympäristön seksuaalista häirintää ja yleisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua koskevien kysymysten käsittelyä varten.
4. Normikriittisten pohdintojen tavoitteena on syrjivien valtarakenteiden havaitseminen ja torjuminen sekä entistä osallistavampien toimintamuotojen jatkuva kehittäminen työpaikalla.

# PUUTU ASIAAN: Murra vaikenemisen kulttuuri

Tässä käsikirjassa ei oteta kantaa tasa-arvosuunnitelmien tai toimintamallien kaltaisissa ohjausasiakirjoissa kuvattuihin kansallisiin tai organisaatiokohtaisiin menettelytapoihin. Sen sijaan käsikirja tarjoaa neuvoja, vinkkejä ja näkökulmia, joita ei aina oteta esiin yleisohjeissa.

Esimiesten on erityisen tärkeää olla tarkkoina puhuessaan seksuaalisuudesta, sukupuolinnormeista ja seksuaalisesta häirinnästä. Sama koskee fyysistä kontaktia kollegoiden kanssa. Esimiehenä tai vastuuhenkilönä menetetty kollegoidesi luottamuksen, jos puhut väheksyvästi seksuaalisesta häirinnästä, viittaat vanhentuneisiin seksuaalinnormeihin, sorruit fyysiseen rajojen ylittämiseen tai et puutu itse havaitsemaasi häirintätilanteeseen. Saatat omalla käyttäytymiselläsi vaikuttaa siihen, että työpaikalle kehittyy tai on kehittynyt vaikenemisen kulttuuri. Käyttäytymisesi tai reagoimattomuutesi tilanteisiin voivat olla syy siihen, ettei tapauksista myöskään ilmoiteta. Jos koet, ettei sinulla ole tarpeeksi tietoa tai keinoja työpaikan seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi, vastuullasi on pyytää apua johdolta tai hankkia lisäkoulutusta. Ennaltaehkäisevät toimet ovat näissä kysymyksissä suositeltavia. Osaamisen kartuttaminen ja työkalujen kerääminen vasta tapahtuneen jälkeen saattaa johtaa lukuisiin virheisiin ja niiden myötä kaikkien asianosaisten tilanteen pahenemiseen.

Jotta seksististä ja rasistista sanailua tai fyysiseksi ahdisteluksi muuttunutta puhetta ympäröivä vaikenemisen kulttuuri voidaan murtaa, työyhteisössä on alettava puhua. Työntekijöiden on kuitenkin kyettävä luottamaan siihen, että heitä kuunnellaan ja kohdellaan kunnioittavasti ja että asioihin varmasti puututaan sen jälkeen, kun hiljaisuus on rikottu.

Johdon tehtävänä on tehdä selväksi, miten työyhteisön jäsenten odotetaan kohtelevan toisiaan ja miten heidän tulee toimia, jos häirintää kuitenkin esiintyy.

Työpaikalla on päätettävä, miten esimerkiksi sähköisen ilmoituksen voi tehdä joko nimellä tai nimettömästi sekä miten ilmoituksia, vinkkejä tai työkavereihin tai työtiloihin liittyviä huolenilmauksia käsitellään. Yleinen puute työpaikoilla on, ettei ilmoituksen tekijä saa vastausta esimerkiksi silloin, kun havainnon on tehnyt kollega. Mikäli ilmoituksen voi tehdä nimettömästi, on pohdittava keinoja vastata ilmoittajalle, jotta työyhteisössä ei synny ajatusta, ettei asian hyväksi tehdä mitään.

Työnantajalla on oltava suunnitelma siitä, miten työyhteisössä viestitään epäkohtien torjumiseksi tehtävästä työstä niin, että samalla pidetään kiinni yksittäisten tapausten luottamuksellisuudesta. Esimerkkejä työpaikalla tehtävistä yleisistä toimenpiteistä ovat johdon selkeät seksuaalisen häirinnän vastaiset lausunnot, osaamisen kartuttaminen kurssien ja kampanjoiden avulla ja toimenpideohjelman laatiminen työpaikalle.

## **VINKKI: Kolmen vaiheen menetelmä**

Menetelmässä on kolme vaihetta:

1. Nimeä teko.
2. Moiti tekoa (älä tekijää).
3. Kerro, mitä haluat tapahtuvan seuraavaksi.

Vaiheita ei tarvitse suorittaa peräkkäin, vaan tärkeintä on soveltaa niitä tilanteeseen sopivalla tavalla. Menetelmästä käytetään eri nimiä eri yhteyksissä, eikä sen alkuperästä ole tarkkaa tietoa.

Esimerkki menetelmän soveltamisesta käytäntöön: "Mielestäni työkaverin vartalosta tai vaatteista ei ole asiallista esittää huomautuksia. Et voi tietää, miltä se tuntuu. Minusta ei tuntunut mukavalta kuulla sellaista sinulta. Voisimmeko keskustella seuraavassa tiimikokouksessa yleisesti kohteliaisuuksista? Sinullakin on ehkä ajatuksia siitä, mitä asioita työyhteisössä voisi ottaa paremmin huomioon."

Häiritsijän on tärkeää ymmärtää, että olet rehellinen ja huomautat asiasta, koska pidät työpaikan ilmapiiriä tärkeänä. Huomauttaminen tai vastaansanominen madaltaa kynnystä käsitellä työpaikalla myös pienempiä kysymyksiä, sillä kaikkien tekojen yhteisvaikutuksesta syntyy työpaikalle joko turvallinen tai turvaton ilmapiiri.

---

## TOIMI

### Miten toimia, jos joudut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikallasi?

#### 1. Suhtaudu kokemaasi vakavasti

Älä vähättele tapausta. Sinulla on oikeus tuntea olosi turvallisesti ja arvostetuksi työpaikallasi. Jos pohdit, voiko kokemaasi kohtelua pitää seksuaalisena häirintänä, lue kappale [Keskeisiä käsitteitä](#). Muista, että ei-toivottu ja luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuolistunut puhe ja ilmapiiri lasketaan seksuaaliseksi häirinnäksi, vaikka sen kohteena ei olisikaan tietty henkilö. Sinä määrittelet itse, millaiset teot ovat ei-toivottuja. Vaikka kokemasi kohtelu ei olisikaan seksuaalista häirintää, työsuojelun näkökulmasta sinulla on oikeus tuntea olosi turvallisesti ja arvostetuksi työpaikallasi.

#### 2. Sano vastaan häiritsijälle!

Jos vain mahdollista, sano häiritsijälle, ettet pidä hänen käytöksestään.

Esimerkiksi [Kolmen vaiheen menetelmästä](#) saat vinkkejä vastaansanomisen keinoista.

Jos et saa heti sanottua vastaan, voit tehdä sen myös myöhemmin. On aivan tavallista, että seksuaalisen häirinnän kohde "menee kipsiin" eikä tiedä, miten toimia tilanteessa.

Häirinnän kohteen ei ole aina helppo ottaa asiaa puheeksi häiritsijänsä kanssa. Näin on esimerkiksi silloin, kun häiritsijä on paikalta jo poistunut työpaikan ulkopuolinen henkilö. Häirinnästä huomauttaminen voi olla vaikeaa, jos huomiosi on kiinnittynyt muualle etkä pääse irrottautumaan tilanteesta, jos häirintä tapahtuu puhelimen tai nimettömien viestien välityksellä tai jos koet tilanteen uhkaavaksi.

Jos et pysty huomauttamaan häirinnästä häiritsijälle, kerro siitä lähimmälle esimiehellesi tai mahdolliselle häirintäyhdyshenkilölle. Voit myös kertoa asiasta työpaikan luottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle tai -valtuutetulle tai ottaa yhteyttä työterveyshuoltoosi tai ammattijärjestösi.

Mikäli teko on törkeä, voit tehdä siitä ilmoituksen suoraan poliisille. Jos kerrot tapahtuneesta esimiehellesi, häirintäyhdyshenkilölle tai työsuojeluasiamiehelle, heidän on autettava sinua niin halutessasi.

Älä oleta, että käytös loppuu itsestään. Asiattomasti käyttäytyvä henkilö ei välttämättä itse tiedosta, että hänen käyttäytymisensä koetaan häiritseväksi, ja saman henkilön häirinnän kohteeksi on voinut joutua muitakin. Häiritsijä on tavalla tai toisella saatava tiedostamaan epäasiallinen käyttäytymisensä.

#### 3. Kerro asiasta työpaikan vastuuhenkilölle

Työnantajan vastuulla on selvittää häirintätapaukset ja ryhtyä toimiin häirinnän

lopettamiseksi. Toimimisvelvollisuus alkaa heti työnantajan saatua tiedon häirinnän kohteeksi joutumisestasi, ja siksi tapahtuneesta on hyvä ilmoittaa mahdollisimman pian työnantajasi edustajille. Sinulla on oikeus siihen, että työnantajasi suhtautuu asiaan vakavasti ja antaa tukensa. Näin on myös silloin, kun teet ilmoituksen poliisille. Voit ottaa työnantajan kanssa käytäviin keskusteluihin mukaan ammattiliittosi edustajan tai luotettavan kollegan. Tekemällä ilmoituksen voit välttyä ongelman pitkittymiseltä tai laajenemiselta. On työnantajan etu, että kaikki voivat tuntea olonsa turvallisiksi ja arvostetuksi työpaikallaan.

Jos häiritsijä on esimiehesi, ota yhteyttä hänen esimieheensä tai henkilöstöosastoon.

Vaikka häiritsijä olisi asiakas, vierailija, alihankkija tai yhteistyökumppani, häirintä on silti työpaikan turvallisuuskysymys. Häirinnän kohteeksi joutuneella on edelleen samat oikeudet kyseenalaistaa kokemansa kohtelu ja viedä asiaa eteenpäin organisaatiossa. Ilmoituksen tekeminen voi edistää organisaation suojelujärjestelmän tai työntekijöiden toimintatapojen kehittämistä. Siksi on yhtä tärkeää tuoda esille tällaisia häirintätapauksia kuin työpaikallakin esiintyneitä tapauksia.

Joissakin Pohjoismaissa sinulla on oikeus kieltää työnantajaasi viemästä tapausta eteenpäin ja paljastamasta henkilöllisyyttäsi häiritsijälle. Tällaista päätöstä kannattaa kuitenkin harkita tarkkaan, sillä häirintätapausten saattaminen työnantajan tietoon on ratkaisevan tärkeää vaikenemisen kulttuurin murtamiseksi. Oman tapauksesi tiedot voivat tukea sekä työnantajan ennaltaehkäisevää työtä että yleistä tasa-arvotyötä.

[→ Lue lisää ennaltaehkäisevästä työstä](#)

[→ Lue lisää tasa-arvoa edistävästä työstä](#)

#### **4. Dokumentoi**

On tärkeää kirjoittaa muistiin, missä ja milloin jouduit häirityksi, keitä oli paikalla, miten reagoit ja kerroitko häirinnästä jollekin. Säilytä mahdolliset sähköpostiviestit tai muut viestit, joiden sisältö on häiritsevää, loukkaavaa tai uhkaavaa. Voit tarvita todistusaineistoa, jos häirintä ei lopu, ja siitä voi olla hyötyä, jos joudut tekemään ilmoituksen poliisille. Se on suositeltavaa, jos häirintä on törkeää tai sitä on jatkunut pitkään.

Työnantaja on velvollinen selvittämään tapahtunutta myös todistusaineiston puuttuessa. Tutustu työpaikkasi epäasiallista kohtelua koskevaan toimintaohjeeseen ja -suunnitelmaan. Niistä saat tietoa siitä, miten ilmoitus tehdään, onko työpaikallasi häirintäyhdyshenkilöä tai muuta sopivaa yhteyshenkilöä sekä mitä oikeuksia sinulla on asian jatkokäsittelyn aikana.

#### **5. Jos työnantaja ei tee mitään tai ei toimi tarpeeksi nopeasti**

Ota yhteyttä työpaikan luottamusmieheen, työsuojeluasiamieheen tai -valtuutettuun, työterveyshuoltoon tai ammattijärjestösi. Jos et kuulu liittoon, voit myös olla yhteydessä työskentelymaasi tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvaltuutettuun. Pidä kirjaa siitä, miten ja milloin olet ilmoittanut häirinnästä työnantajallesi. Ilmoitus on hyvä tehdä ensin kirjallisesti, jotta tapauksen

tulemisesta työnantajan tietoon jää todisteeksi aika ja päivämäärä. Jos työnantaja ei suhtaudu ilmoitukseesi vakavasti tai ei ryhdy selvittämään asiaa tarpeeksi nopeasti, häntä voidaan rangaista velvollisuuksien noudattamatta jättämisestä.

## **6. Pelko työpaikan menettämisestä**

Pohjoismaiden lainsäädännössä ja ohjausasiakirjoissa säädetään vastatoimien kiellosta. Se tarkoittaa sitä, ettei häirinnästä kertonutta tai ilmoittanutta saa rangaista. Tämä koskee myös niitä, jotka ovat havainneet syrjintää tai häirintää työpaikalla tai kuulleet siitä.

## **7. Tukea on saatavilla**

Seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi joutuneet reagoivat tavallisesti jollakin tavoin tapahtuneen jälkeen. Tapahtuneen luonteesta ja häirinnän kohteen henkilökohtaisista ominaisuuksista riippuen seurauksena voi olla vihan ja aggressiivisuuden tunteita, työmotivaation ja työkyvyn heikkenemistä, pelkoa, painajaisia sekä mielialan vaihteluita tai univaikeuksia. Tilanteista puhuminen on tärkeää paitsi häpeän ja syyllisyyden käsittelemiseksi myös seurausten lieventämiseksi ja hyvinvoinnin parantamiseksi. Työterveyshuolto antaa tietoa tarjoamistaan palveluista. Sieltä voit myös saada tietoa uhria auttavista tahoista, kuten rikosuhripäivystyksestä.

---

## TOIMI

### Miten toimia, jos havaitset seksuaalista häirintää?

Työelämän seksuaalista häirintää käsittelevien tutkimusten perusteella monet työntekijät ovat havainneet yhden tai useamman kollegan häirintää. On muistettava, että seksuaalinen häirintä ei aina ole tiettyyn henkilöön välittömästi kohdistuva teko, vaan seksuaaliseksi häirinnäksi lasketaan myös yleisluontoinen häiritsevä puhe ja ilmapiiri. Tunnusmerkkinä on, että tilanne on ei-toivotulla tavalla seksuaalisesti väritynyt. Tällaisissa tilanteissa sinäkin joudut seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Seuraavassa on vinkkejä siitä, miten voit toimia seksuaalista häirintää havaitessasi:

#### 1. Selvitä, mitä tapahtuu

Jos olet epävarma siitä, mitä tilanteessa tapahtuu tai on tapahtunut, kysy asiasta häirinnän kohteelta. On tärkeää, että et tee tilanteesta tulkintaa toisen puolesta, vaan annat tulkintaetuoikeuden häirityksi tulleele. Voit kysyä, onko kaikki kunnossa, ja sanoa, että sinusta tilanne ei vaikuttanut hyvältä tai työpaikan arvojen mukaiselta. Kahden tasavertaisen kollegan välinen seksistinen sanailu ei esimerkiksi ole asianmukaista, kun se tapahtuu muiden työntekijöiden kuullen ja luo loukkaavan ilmapiirin.

#### 2. Puutu asiaan

Jos seksuaalinen häirintä on ilmeistä, puutu asiaan. Jos häirinnän kohde ei ole kertonut asiasta, sinä voit tehdä sen, sillä kyse on omasta työympäristöstäsi. Jos häirinnän kohde taas on kertonut asiasta, voit vahvistaa tämän tulkintaa tapahtuneesta puoltamalla sitä tai toteamalla, että näit tai kuudit, mitä tapahtui. On tärkeää, ettei häirinnän kohdetta jätetä yksin häiritsijänsä kanssa.

Myöhemmin voit puhua myös häiritsijän kanssa ja kertoa hänelle olevasi huolissaan tapahtuneesta. Kysy häiritsijältä, miten hän voi, tarvitseeko hän tukea tai jonkun, jonka kanssa puhua.

Jos käsillä olevaan tilanteeseen liittyy välitön uhka tai fyysistä väkivaltaa, hälytä apua ja yritä keskeyttää tilanne. Jos et pysty menemään väliin, harhauta häiritsijää vaikka kaatamalla nurin paperipino tai pudottamalla kirja, läikyttämällä lasin sisältö lattialle, teeskentelemällä puhuvasi puhelimessa ja lähestymällä tilannetta.

#### 3. Anna tukea häirinnän kohteelle

Älä vähättele, selittele tai sivuuta tapahtunutta. Muistuta häirinnän kohdetta tai muita asianosaisia siitä, että ratkaisevaa on häirityn subjektiivinen kokemus siitä, mikä tuntuu sopivalta tai epämukavalta. Älä jätä häirinnän kohdetta yksin häiritsijänsä kanssa.

Tee tapahtuneesta ja työpaikan tilanteesta riippuen yhdessä häirityn kanssa arvio

seuraavista käytännön toimenpiteistä. Voiko tilanteen ratkaista tyydyttävästi jo paikan päällä siten, että häiritsijä pyytää anteeksi? Vai tarvitaanko paikalle työnantajan edustaja käynnistämään laajempi käsittely tapahtuneesta? Sano, että voit toimia todistajana, jos häirinnän kohde haluaa tehdä tapahtuneesta ilmoituksen. Pohtikaa, miten dokumentoitte tapahtuneen siinäkin tapauksessa, ettei häiritty halua viedä asiaa eteenpäin. Todistusaineistosta on hyötyä, jos jotain vastaavaa tapahtuu myöhemmin. Kehota häirinnän kohdetta kertomaan häirinnästä esimiehelleen tai muulle työpaikan vastuuhenkilölle, vaikka tämä ei haluaisikaan.

#### **4. Tee ilmoitus**

Kerro tapahtuneesta jollekin työpaikan vastuuhenkilöistä (edellisen otsikon alla on tietoa siitä, kenelle ilmoituksen voi tehdä).

#### **5. Dokumentoi**

Dokumentoi havaitsemasi tapahtumat. Kirjoita muistiin, missä ja milloin häirintätapaus sattui, keitä oli paikalla, miten reagoit ja kerroitko häirinnästä jollekin. Säilytä mahdolliset sähköpostiviestit tai muut viestit, joiden sisältö on häiritsevää, loukkaavaa tai uhkaavaa. Todistusaineistosta voi olla hyötyä, jos tapahtuneesta tehdään ilmoitus työnantajalle tai poliisille. Todistusaineisto kuvaa myös työpaikan asenteita ja ilmapiiriä.

#### **6. Tarjoudu todistajaksi mahdolliseen jatkokäsittelyyn.**

---

## TOIMI

### Miten toimia, jos olet häirinnyt seksuaalisesti?

Syytökset seksuaalisesta häirinnästä voivat tulla epämiellyttävänä yllätyksenä. Jokainen haluaa tulla nähdyksi ammattimaisena ja pidettynä kollegana, yhteistyökumppanina ja esimiehenä. Alla olevista vinkeistä on hyötyä, jos ymmärrät itse menneesi liian pitkälle tai jos joku muu huomauttaa sinun tehneen niin.

#### 1. Älä vähättele, selittele, naurunalaista tai sivuuta tapahtunutta

Tarkoituksesi oli ehkä vain olla hauska, esittää kohteliaisuus tai olla huomaavainen. Olit ehkä todella väsynyt, et edes ajatellut asiaa tai tarkoittanut mitään pahaa. Keskeistä seksuaalisen häirinnän määrittelyssä on häirinnän kohteen subjektiivinen kokemus tapahtuneesta. Sinun näkemyksesi tilanteesta ei siis ratkaise tai ole tärkeintä arvioitaessa, onko seksuaalista häirintää esiintynyt vai ei. Siksi ei kannata puolustella, vähätellä tai selitellä tapahtunutta. Lähtökohtana on toisen henkilön kokemus siitä, että olet ylittänyt hänen rajansa. Älä ylitä sitä toistamiseen mitätöimällä henkilön kokemusta tapahtuneesta.

#### 2. Kuuntele

Sinulla on varmasti oma näkemyksesi siitä, mitä tapahtui ja miten. Kun toiset kokevat sinun syyllistyneen häirintään, sinun on tärkeää ohjata ajatuksesi pois itsestäsi ja omista senhetkisistä tunteistasi ja suunnata ne henkilöön, joka kokee joutuneensa häirityksi. Tässä sinulta vaaditaan hänen kokemuksensa ja näkemyksensä empaattista kuuntelemista. Häirityksi itsensä tuntevan kokemus on yhtä todellinen kuin omasi. Erona on se, että sinun käyttäytymisesi on aiheuttanut mielipahaa, ja sillä on seurauksensa työpaikalla. Muista, että häirityksi itsensä kokeneen käsitys tilanteesta saattaa olla yhtenevä sen kanssa, miten muut lähelläsi olevat ihmiset kokevat toimintasi.

Jos joku kollegoistasi huomauttaa käyttäytymisestääsi, hän saattaa tehdä sen varjellakseen hyvää ihmissuhdettaanne. Sanomalla asiasta hän saa sinut kiinnittämään huomiota toimintaan, josta voi olla haittaa suhteellenne tai työyhteisöllenne. Kun kollegasi huomauttaa jo pienistä rajanylityksistä, teidän välillenne tai työpaikallenne ei pääse kehittymään mitään epäasiallista, eikä huomauttamisen kynnyksensä kasvamaa. Useimmiten seksuaalista häirintää kokeneiden tavoitteena ei ole tehdä asiasta ilmoitusta vaan selvittää asia paikan päällä ja saada käyttäytyminen loppumaan. Sinä ja työyhteisösi voitte hyötyä paljon siitä, että tapahtuneesta puhutaan ääneen ja seksuaalisesta häirinnästä syytetty kuuntelee ja pyrkii muuttamaan käyttäytymistään.

#### 3. Ota vastuu

Ei tietenkään ole mukavaa joutua tilanteeseen, jossa sinulle huomautetaan epäasiallisesta käyttäytymisestä. Jos olet häirinnyt jotakuta seksuaalisesti, ota vastuu käyttäytymisestääsi. Sinun on vastattava teoistasi ja kuunneltava kritiikkiä

huolimatta siitä, oletko aiheuttanut käyttäytymiselläsi mielipahaa tahallasi vai tahattomasti. Lopeta loukkaavaksi koettu käyttäytymisesi välittömästi. Älä estä loukatuksi itsensä kokenutta puhumasta asiasta esimiehelleen tai muulle työpaikan vastuuhenkilölle. Kun sinulle huomautetaan käyttäytymisestäsi, saat mahdollisuuden tarkastella toimintaasi eri tilanteissa. Voit myös saada paremman käsityksen siitä, millaisena muut kokevat sinut ja toimintasi työpaikalla. Samalla saat tilaisuuden muuttaa käyttäytymistäsi. Kukaan ei halua olla se, jota pidetään häiritsijänä työpaikalla.

#### **4. Pyydä anteeksi**

Joskus ihmiset menevät liian pitkälle, vaikka tarkoitus ei olisikaan aiheuttaa mielipahaa tai häiritä ketään. Näistä asioista ei ole yleensä helppo puhua etenkin kollegan tai muun sellaisen henkilön kanssa, johon on jatkossakin oltava yhteydessä työasioissa. Siksi on tärkeää muistaa, että käyttäytymisestäsi huomauttava henkilö on usein kerännyt rohkeutta ennen puheillesi tuloa. Siksi on myös erityisen tärkeää tulla häntä vastaan vaikeassa tilanteessa ja pyytää anteeksi, vaikka se tuntuisi sinustakin vaikealta. Mitä suurempaa mielipahaa olet käyttäytymiselläsi aiheuttanut, sitä tärkeämpää on osoittaa rehellistä katumusta.

Anteeksipyyntö kannattaa esittää selittelemättä esimerkiksi näin: "Olen pahoillani, että sain sinut pelkäämään, voimaan huonosti tai pahoittamaan mielesi. Hyvä, että kerroit, miltä se tuntui. En tee sitä toiste.

Anteeksipyyntönsä seurauksena häirinnän kohde ei ehkä koekaan tarvetta viedä asiaa eteenpäin, mutta edellytyksenä on, että hänen kokemuksensa tunnustetaan. Jos asiaa on jo ryhdytty selvittämään, voit soveltaa kohtia Ota vastuu ja Pyydä anteeksi.

#### **5. Osallistu tapahtuneen selvittämiseen**

Kun työpaikan seksuaalinen häirintä tulee työnantajan tietoon, tällä on vastuu selvittää tapahtunut viipymättä. Työnantajan vastuulla on luoda oma käsitys tapahtuneesta, sillä häirintätapauksissa on tyypillisesti sana sanaa vastaan. Työnantaja kutsuu sinut keskusteluun häirinnästä syytettynä osana selvitystyötään. Keskusteluun voi olla hyvä ottaa mukaan ammattiliittosi edustaja. Työnantajan vastuulla on tiedottaa kaikkia asianosaisia selvityksen etenemisestä. Mitään selvityksestä saatuja tietoja ei saa levittää työpaikalla.

#### **6. Ryhdy toimiin selvityksen valmistuttua**

Jos työnantajan selvityksen perusteella on kyse seksuaalisesta häirinnästä, työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimiin. Häiritsijäksi todettu voi saada huomautuksen tai varoituksen, hänet voidaan siirtää toisiin tehtäviin tai pahimmassa tapauksessa irtisanoa. Voit keskustella liittosi kanssa siitä, mitä eri toimenpiteet merkitsevät.

Jos mieltäsi painaa epätietoisuus siitä, millaista muuta käytöstä voidaan jatkossa pitää seksuaalisena häirintänä, on suositeltavaa lukea lisää aiheesta, käydä kurssi tai hankkia muulla tavoin lisätietoa seksuaalisesta häirinnästä. Mikäli se tuntuu luontevalta, voit myös kehottaa työnantajaasi luomaan mahdollisuuksia

seksuaalisesta häirinnästä käytävään keskusteluun. Tapahtunut on saattanut vaikuttaa työyhteisöön, ja muitakin voi vaivata epätietoisuus seksuaaliseen häirintään liittyvien sallittujen ja ei-sallittujen asioiden rajoista. Työpaikan on oltava turvallinen paikka kaikille. Siksi myös niillä työyhteisön jäsenillä, jotka tuntevat olonsa turvattomaksi näissä asioissa, on oikeus saada tukea osana seksuaalisen ja muun häirinnän ennaltaehkäisevää työtä.

---

## TOIMI

### Miten toimia työnantajana?

Työnantajalla on lakiin perustuvan velvoitteensa mukaisesti oltava valmius käsitellä seksuaalisia häirintätapauksia. Kun työnantaja saa viestejä tapahtuneesta tai vastaanottaa ilmoituksen, hänen on toimittava viipymättä. Seksuaalinen häirintä on aina työympäristökysymys. On työnantajan edun mukaista ehkäistä tilanteita, jotka luovat työpaikalle turvatonta ilmapiiriä ja vahingollista työkuultuuria. Ilmoituksen vastaanottamista koskevien menettelytapojen noudattamisen lisäksi tarvitaan toimia häirinnän lopettamiseksi ja vastaavan häirinnän ehkäisemiseksi jatkossa. Lisäksi on määriteltävä kurinpidolliset toimenpiteet ja laadittava kaikkien toimien toteuttamisaikataulu. On myös tärkeää varautua lisätoimiin ja suunnitella niiden toteuttamisjärjestys, mikäli häirintä ei lopukaan. Koko ketjun on toimittava, jotta tapaus ei "jumiudu" mihinkään vaiheeseen. Häirinnän kohteeksi joutunut voi tarvita kuntoutusta, ja lisäksi on seurattava tilannetta häirinnän loppumisen varmistamiseksi. Tapahtuneesta ja häirinnän aiheuttamista kielteisistä vaikutuksista riippuen seurannan ja kuntoutuksen tarve saattaa koskea myös yksittäistä tiimiä tai koko työyhteisöä. Tilanne on saattanut esimerkiksi vahingoittaa luottamusta työpaikkaa tai johtoa kohtaan tai luoda työpaikalle ristiriitoja tai vastakkainasettelua. Toimet vastaavan tilanteen ennaltaehkäisemiseksi tulevaisuudessa ovat myös äärimmäisen tärkeä osa työtä.

Häiritsijä ei aina ole työyhteisön jäsen tai edes tuttu henkilö. Asiattomasti käyttäytynyt henkilö on saattanut poistua paikalta tai häirintä on voinut tapahtua puhelimitse tai nimettömien viestien välityksellä. Häiritsijä voi myös olla jossain (oikeudellisessa) suhteessa häirinnän kohteeseen, esimerkiksi asiakas, vierailija tai yhteistyökumppani. Silloin työnantajan on vaikeaa tai mahdotonta selvittää asiaa samalla tavoin kuin kahden työntekijän välistä tilannetta.

Kun kahden henkilön välillä tapahtunutta häirintätilannetta ei päästä selvittämään, esimiehen ja työyhteisön tuki on erityisen tärkeää. Yksinkertaisimmillaan se voi olla sitä, että häirinnän kohteen kokemus tunnustetaan ja hän saa tukea tunteilleen ja reaktioilleen. On myös tärkeää määrittää menettelytavat häirinnän dokumentointia varten. Dokumentoituja tietoja voidaan käyttää tukena, kun työpaikalla suunnitellaan toimenpiteitä häirinnän ennaltaehkäisemiseksi tai siihen puuttumiseksi. Tiedoista on hyötyä myös työn kuormittavuuden ja työturvallisuuden arvioinnissa. Ennaltaehkäiseviä koulutustoimia väkivallan ja uhkien torjumiseksi voidaan täydentää tarjoamalla seksuaalista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua käsitteleviä kursseja.

## VINKKI: Luo rakentava keskustelukulttuuri

### Hep!

Ensimmäinen vaihe on tehdä menetelmästä osa työryhmän tai yksikön jokapäiväistä toimintaa. Sopikaa, että alatte käyttää "hep"-menetelmää ennaltaehkäisevänä ja loukkauksista tai häirinnästä huomauttamisen keinona, kun joku puhuu tai käyttäytyy halventavasti tai syrjivästi joko kirjallisesti tai kuvallisesti. Menetelmä soveltuu myös työpaikan asenteista ja puhetyylistä huomauttamiseen. Sano "hep", kun joku sanoo tai tekee jotain loukkaavaa tai syrjivää tai sellaiseksi tulkittavaa. Näin tekijä saa mahdollisuuden havaita tilanteen sopimattomuuden ja keskeyttää sen. Hän voi myös kyseenalaistaa keskeytyksen ja käynnistää keskustelun tilanteesta. "Hep"-keskeytyksen voi kyseenalaistaa myös myöhemmin, jos se ei heti tunnu sopivalta. Mitä sanojani tai tekoani pidit loukkaavana? Mitä tarkalleen tarkoitat? Minä koin tilanteen näin. Keskustelu lähentää ja tukee yhteistä ymmärrystä siitä, että "hep"-menetelmän avulla autatte toisianne tunnistamaan loukkaavaa ja syrjivää käyttäytymistä. Menetelmän tarkoituksena ei ole lannistaa ketään.

*"Menetelmää on aluksi saatettu pitää hölmönä tai outona. Se on kuitenkin otettu käyttöön kokeiluluontoisesti, ja sen on havaittu toimivan. Menetelmän vahvuus on, että "hep" madaltaa kynnystä huomauttaa käyttäytymisestä, koska huomauttajalta ei vaadita hyvin muotoiltua vastalauseita tai kyseenalaistusta."* - (Malin Gustavsson, toimitusjohtaja, Ekvälita.)

### Mitähän nyt ajattelet?

Kuulija kokee viestimme eri tavoin sen mukaan, miten ne esitämme. Meihin vaikuttaa historiamme, joka on paitsi seksistinen myös trans- ja homofobinen, rasistinen ja vammaisia syrjivä. Siksi voi olla hyvä, että välillä autamme toisiamme tunnistamaan ja muuttamaan ajattelumallejamme. Jos "hep"-menetelmä ei tunnu soveltuvan työpaikallenne tai haluatte vaihtoehtoisen tavan huomauttaa arjessa tapahtuvista loukkauksista tai rajanylityksistä, ilmauksia kyseenalaistava ja niihin vastauksia etsivä näkökulma voi olla toimiva keino.

Kun kollega tai esimies

- käyttää stereotyyppistä ilmaisua
- tekee loukkaavan ehdotuksen
- tekee toimintaan liittyvän ehdotuksen, joka pikemminkin rajoittaa ja sulkee ulkopuolelle kuin osallistaa,

voit kysyä: "Mitähän nyt ajattelet?" Tällä tavoin henkilö saa mahdollisuuden esittää perustelut väitteelleen, ehdotukselleen tai teolleen.

### **Luo kulttuuri, jossa arvostelua on helppo ottaa vastaan**

Seksuaalisesta häirinnästä vaikenemisen taustalla voi myös olla huoli riidankylväjän tai tosikon maineen saamisesta. Häirityksi tullut saattaa myös pelätä häiritsijän suuttumista tai kosta. Koko työyhteisön voikin olla hyvä harjoitella vastaansanomista. Tästä käytetään englanniksi nimitystä "call out". Kannattaa myös harjoitella huomautuksen saajan roolia.

Huomautuksen saaminen omasta käytöksestä voi tietenkin tuntua epämukavalta. Ensimmäinen reaktio on usein syytösten kieltäminen, puolustautuminen tai vähättely. Tunteiden käsitteleminen on helpompaa seuraavien yksinkertaisten ajatusten avulla:

- Olipa hyvä, että asiasta huomautettiin. Saan tilaisuuden muuttaa käytöstäni ja välttää vastaavaa käytöstä jatkossa.
- Hienoa, että asiasta huomauttanut uskalsi ottaa sen puheeksi kanssani.
- Saan mahdollisuuden osoittaa olevani ammattimainen ja luotettava kollega, joka osaa käsitellä asiaa vastuullisesti.

## Selkeät toimintaohjeet ja menettelytavat

Seksuaalisen häirinnän varalle laadittuja toimintasuunnitelmia ja menettelytapoja voi hyödyntää myös ennaltaehkäisevässä työssä. Jos toimintasuunnitelmia ja menettelytapoja aletaan laatia vasta sen jälkeen, kun jotain on jo tapahtunut, sillä saattaa olla vaikutuksia laadintaprosessiin. Tämä ei ole suotuisa lähtökohta.

Uusien työntekijöiden on tärkeää saada perehdytys siihen, miten työpaikalla suhtaudutaan seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Asia on helppo esitellä yhdessä yrityksen arvojen ja muiden organisaatiossa käytettävien ohjausasiakirjojen kanssa. Koska lyhyissä työsuhteissa olevat työntekijät muodostavat erityisen riskiryhmän (ks. kappale [Seksuaalisen häirinnän riskitekijöitä](#)), perehdytystä on tärkeää tarjota myös heille.

Myös pitkäaikaisia työntekijöitä on syytä muistuttaa työpaikan arvoista, menettelytavoista ja toimintaohjeista siltä varalta, että he havaitsevat tai kokevat seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai syyllistyvät siihen itse.

Toimintasuunnitelmiin ja menettelytapoihin tulisi myös sisällyttää seurantaa ja kuntoutusta käsittelevä osio, jonka pohjalta sekä häirinnän kohteen että tekijän kanssa käydään keskustelua. Se voi sisältää valmiita kysymyksiä, kuten "Onko seksuaalinen häirintä loppunut?", "Onko tapahtuneen jälkeen sattunut jotain työyhteisöön kielteisesti tai myönteisesti vaikuttavaa?" tai "Miten voit nyt tapahtuneen jälkeen?". Jos häirintä jatkuu, työpaikan toimet eivät ole olleet riittäviä, ja häirinnän lopettamiseksi tarvitaan lisätoimia. Häirinnän kohteelta kannattaa myös kysyä tämän omista ajatuksista tilanteen ratkaisemiseksi. Jos häirintä jatkuu, on myös syytä arvioida käytettyjä menettelytapoja sekä niiden tehokkuutta ja parantamismahdollisuuksia.

Häirinnän ennaltaehkäisemiseksi työntekijöille on tarjottava muutakin kuin juridisesti välttämätöntä koulutusta, sillä se ei välttämättä yksin tue organisaatiokulttuurin muutosta. Ennaltaehkäisevissä toimissa tulisi keskittyä myös asialliseen kohteluun sekä sukupuoleen, intiimiyteen ja seksuaalisuuteen liittyviin normeihin. Lisäksi toimien tulisi rohkaista työntekijöitä puuttumaan havaitsemaansa häirintään tai epäasialliseen kohteluun (katso esimerkiksi [Seksuaalinen häirintä: miten toimia, jos havaitset seksuaalista häirintää?](#)).

## Miten selvittää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä?

Kokemuksia seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä selvitetään usein koko työpaikan yhteisten terveys-, hyvinvointi- ja viihtyvyyskyselyiden avulla. Tämän kaltaisten häirintätapausten esiintymistä on tärkeää selvittää, jotta henkilöstövastaavat voivat tarvittaessa ryhtyä toimiin.

Seksuaalinen häirintä ja syrjintä eivät aina tule esille henkilöstökyselyissä. Tähän on monta syytä. Työntekijät eivät esimerkiksi välttämättä tiedä, mitkä teot lasketaan häirinnäksi tai syrjinnäksi. Joillekin seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä on niin arkipäiväistä, etteivät he enää edes huomaa sitä. Toiset eivät luota kyselylomakkeiden vastausten nimettömyyteen tai halua herättää huomiota tai aiheuttaa vaivaa. Jos vastaaja ei usko, että asioihin tulee muutos tai tapahtunut otetaan vakavasti, hän jättää helposti kertomatta häirintä- tai syrjintäkokemuksistaan kyselyvastauksissaan tai suoraan esimiehelle. Kyselytutkimuksia suunniteltaessa on hyvä pohtia, miten tällaista voidaan ennaltaehkäistä.

### VINKKI: Muistilista seksuaalista häirintää käsittelevän lomakkeen luomiseen

- Sisältävätkö säännöllisesti toteutettavat henkilöstökyselyne kysymyksiä seksuaalisesta häirinnästä, sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä? Jos näin ei ole, huomauta asiasta ja edistä näkökulmien huomioon ottamista. Käytössä olevia kysely- ja tutkimuslomakkeita kannattaa kehittää jatkuvasti.
- Onko käsitteet määritelty selkeästi, jotta vastaajat ymmärtävät ne? Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän erilaisten ilmenemismuotojen kuvaaminen on parempi vaihtoehto kuin pelkkä kysymys siitä, onko vastaaja kokenut seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää.
- Jos vastaaja kertoo kielteisistä kokemuksistaan, onko lomakkeessa riittävästi lisäkysymyksiä asian jatkokäsittelyn suunnittelemista varten? Tärkeä tieto voi olla esimerkiksi se, onko häiritsijä esimies, kollega, vierailija tai asiakas. Onko kyselylomakkeessa tilaa avoimille vastauksille?
- Vaikka vastaajalla ei olisikaan kielteisiä kokemuksia, hänellä voi olla hyviä ajatuksia siitä, miten kysymyksiä kannattaisi käsitellä organisaatiossa. Siksi on hyvä antaa tilaa ehdotuksille ja ajatuksille häirinnän ennaltaehkäisyn ja siihen puuttumisen keinoista.
- Onko työpaikalla selkeät menettelytavat tulosten käsittelemiseksi? Jokaiselle esimiehelle valmiiksi laadittu esitys voi helpottaa keskusteluja pienemmissä työryhmissä ja osastoilla. Johtavatko tulokset toimiin, ja kuka määrittelee toimien tarpeellisuuden?

Huolimatta siitä, kertovatko työntekijät seksuaalisen häirinnän kokemuksista vai eivät, ennaltaehkäisevä työ on tärkeää työyhteisön keskinäisen kunnioituksen säilyttämiseksi.

”

Ruotsin oikeuslaitoksen johtajat ja edustajat ovat sulkeneet silmänsä nyt havaituilta epäkohdilta. Henkilöstökyselyiden toteuttaminen on sinällään kunnianarvoinen pyrkimys, mutta kyselyiden määrällä ei ole mitään merkitystä, jos tuloksia ei seurata. Jälleen uuden naisten verkoston perustaminen ei edistä asiaa. Ei ole myöskään perusteltua tai rehellistä väittää ongelmien johtuvan olosuhteista, jotka eivät ole vallanpitäjien hallinnassa. Vaikka monet ovat valmiita myöntämään ympäröivän yhteiskunnan ennakkoluulot ja syrjinnän, vain harva haluaa myöntää niiden esiintymistä omalla työpaikallaan tai alallaan.<sup>30</sup>

30. ('Ledare och företrädare för Sveriges rättsväsende har låtit de missförhållanden vi idag vittnar om fortgå. Det spelar ingen roll hur många medarbetarundersökningar som har gjorts, om de inte leder till en uppföljning, även om försöken är hedervärda i sig. Att starta ytterligare ett kvinnligt nätverk missar målet. Det är heller inte meningsfullt eller ärligt att påstå att problemen beror på omständigheter utanför makthavares kontroll. Även om många är villiga att erkänna existensen av fördomar och diskriminering ute i samhället är det få som kan erkänna detsamma på sin egen arbetsplats, i sin egen bransch.', Svenska Dagbladet, 14.11.2017)

# EDISTÄ YHDENVERTAISTA KOHTELUA: luo kaikkia osallistava ympäristö

Yhdenvertaisuutta edistävien toimien tarkoituksena on luoda ja vaalia turvallista ja kaikkia osallistavaa työkuilttuuria. Sen saavuttamisen edellytyksenä on, että niin työnantaja kuin työntekijätkin ymmärtävät, mitkä tekijät vaikuttavat kulttuurin rakentumiseen ja mitkä ovat sen mahdollisia esteitä. Edistäviä toimia varten ei tarvita minkäänlaista ongelmanasettelua, vaan on tärkeää eri tavoin tukea ja vaalia hyvää ilmapiiriä ja työyhteisöä. Tämä tarkoittaa organisaation arvojen käytännön soveltamista. Kaikkien on osallistuttava, sillä jokaisella on oma näkemyksensä arvojen toteutumisesta eri tilanteissa. Arjessa elävien arvojen avulla ehkäistään sitä, etteivät tietyt henkilöt ota itselleen oikeutta määritellä, mikä työpaikalla on oikein ja mikä väärin. Jatkuva keskustelu pitää työyhteisön valppaana ja vastaanottavaisena arvojen käytännön soveltamista kohtaan. Keskustelujen avulla voidaan lisätä työyhteisön tietoisuutta niistä normeista, jotka tukevat työpaikan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.

## **VINKKI: Työyhteisöä vahvistavat toimintatavat**

Keskustelkaa tiimissä, osastolla tai yhteistyökumppaneiden kanssa alla mainituista aiheista. Keskustelun tavoitteena on havainnollistaa niitä tekoja, menettelytapoja, puhetyylejä ja käyttäytymismalleja, jotka palvelevat työpaikan osallistavia ja tukevia normeja. On havaittu, että usein on helpompi havainnollistaa poissulkemista lisääviä kuin työpaikan osallisuutta edistäviä tekoja. Jotta ei keskityttäisi ainoastaan siihen, mikä ei toimi, keskustelun voi aloittaa tuomalla esiin toimivia menettelytapoja sekä niitä hyviä käytäntöjä, joita työpaikalla voisi suosia vieläkin enemmän. Keskustelu on hyvä jäsentää niin, että eri ryhmät keskustelevat eri aiheista. Keskusteluun voi lisätä uusia ulottuvuuksia niin, että samoista kysymyksistä keskustellaan uudelleen asiakkaan tai yhteistyökumppanin näkökulmasta.

### **Kunnioitus**

- Miten muista tai muiden kanssa puhutaan kunnioittavasti?
- Mitä on kunnioittava kuunteleminen?
- Miten ilmaisen kunnioitusta ja missä tilanteissa onnistun siinä erityisen hyvin?

### **Arvostus**

- Miten osoitamme toisillemme arvostusta? Osaavatko kaikki ottaa vastaan arvostusta?
- Onko arvostus sama asia kuin palautteen antaminen tai toisen kiittäminen?
- Miten annamme toisillemme palautetta? Haluavatko kaikki palautetta ja miten sitä pitäisi antaa?

### **Tunnustus**

- Saatto tunnustusta ja arvostusta työpaikallasi?
- Kaipaavatko kaikki tunnustusta? Millä tavoin voimme antaa toisillemme tunnustusta? Mikä tuntuu mukavalta ja mikä epämukavalta?
- Miten työpaikalla voi antaa toisille tunnustusta yksilöinä (persoonallisuus) tai teoista (ammattimaisuus, toisista huolehtiminen)?



## Lopuksi

Seksuaalisen häirinnän ja kaikenlaisten loukkausten vastainen työ on pitkäjänteistä ja vaatii monenlaisia näkökulmia ja menetelmiä. Se, että olet päässyt käsikirjan lukemisessa näin pitkälle, kertoo sinun olevan tärkeä osa työpaikallanne ehkä jo aloitettua tai käynnistymässä olevaa muutostyötä. Työ tulee koskettamaan kaikkia, kuten muutoksilla on tapana.

Tuloksena on turvallisempi työyhteisö, jossa saa olla oma itsensä ja keskittyä hyvän työn tekemiseen. Se on työympäristö, joka motivoi entistä parempiin suorituksiin. Tämä on niin henkilöstön ja organisaation kuin koko tuomioistuinlaitoksenkin etu.

# Lähteet

Aftenposten. (28.1.2018) En av fem jurister har opplevd seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020 från <https://www.aftenposten.no/norge/i/BJwJjE/en-av-fem-jurister-har-opplevd-seksuell-trakassering>

Arbeidstilsynet. Seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

Arbeidstilsynet. Hvor går grænsen? Hämtad 10 februari 2020, från <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/start-snakken-med-dialogkortene/>

Arbetskyddsstyrelsen. (1993). Kränkande särbehandling i arbetslivet. Arbetskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1993:17. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.forsvarsforbundet.se/globalassets/material-och-avtal/broschyler-externa/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. (2018). Mellan den som utsätts och den som utsätter står du. ADI 713. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyler/motverka-och-forebygg-sexuella-trakasserier-pa-din-arbetsplats-adi-713.pdf>

Arbets- och näringsministeriet. (2018). En trakasserifri arbetsplats. En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier. ANM guide och övriga publikationer 10/2018. Hämtad 10 februari 2020 från [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160886/TEM\\_10\\_2018\\_En\\_trakasserifri\\_arbetsplats\\_25052018.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160886/TEM_10_2018_En_trakasserifri_arbetsplats_25052018.pdf)

Alexenko, N., Satinsky, J. & Simmons, M. Victim or Survivor: Terminology from Investigation Through Prosecution. Rainn. Hämtad 10 februari 2020, från <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>

Attila, H., Hokka, P., Keski-Petäjä, M., Nieminen, M., Pietiläinen, M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Hämtad 10 februari 2020, från [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Billing, M. & Fernström, P. (2017). Fördjupning – sexuella trakasserier. Sveriges Advokatförbund och Novus. Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet\\_sv/nyheter/advokatsamfundet-rapport-sexuella-trakasserier.pdf](https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/advokatsamfundet-rapport-sexuella-trakasserier.pdf)

Billing, M., Fernström, P. & Önnerud, A. (2019). Förekomst och hantering av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier inom advokatkåren. Sveriges Advokatförbund och Novus. Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet\\_sv/nyheter/novusrapport\\_2019.pdf](https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/novusrapport_2019.pdf)

Bondeström, F. & Lundqvist, M. (2019). Förebyggande arbete mot sexuella

trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt. Universitets- och högskolerådet. [https://www.uhr.se/globalassets/\\_uhr.se/publikationer/2019/uhr-forebyggande-arbete-mot-sexuella-trakasserier-i-akademien.pdf](https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2019/uhr-forebyggande-arbete-mot-sexuella-trakasserier-i-akademien.pdf)

Bråten, M. & Sletvold Øistad, B. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Fafo-rapport 2017:09. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-arbeidslivet-3>

Bush, H., Clear, E., Coker, A., DeGue, S., Fisher, B., Swan, S., Williams, C. (2014). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. Hämtad 10 februari 2020, från <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077801214545284>

Cronebäck, L. & Sundqvist, G. (2019). Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling. Sveriges kommuner och landsting. Hämtad 10 februari 2020, från <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-719-0.pdf>

Dagens juridik. (2017). Efter de 4 455 kvinnliga juristernas upprop #medvilkenrätt – här är reaktionerna. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.dagensjuridik.se/nyheter/efter-de-4-455-kvinnliga-juristernas-upprop-medvilkenratt-har-ar-reaktionerna/>

Danmarks domstole. (2019). Mobningspolitik. Hämtad 10 februari 2020, från <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Politikker/Mobningspolitik/978-87-92357-24-2.pdf>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2019). Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018. Hämtad 10 februari 2020, från <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2017) Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser siden 1990. Ny forskning nr 65. Hämtad 10 februari 2020, från [https://pro-f.dk/sites/pro-f.dk/files/nyhed/Faktaark-65-sexchikane\\_0.pdf](https://pro-f.dk/sites/pro-f.dk/files/nyhed/Faktaark-65-sexchikane_0.pdf)

Diskrimineringsombudsmannen. (17.2.2019). Sexuella trakasserier och trakasserier på jobbet. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e49/1618941288416/stod-sexuella-trakasserier-arbetsplatsen-faktablad.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen. (2019). Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering. Hämtad 10 februari 2020, från <http://aktiva-atgarder.do.se/>

Diskrimineringsombudsmannen. (2012). Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000. Oxford Research. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-forskningsoversikt-trakasserier-utbildning-arbetsliv.pdf>

Dómsstólasýslan. (2018). Einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað. Stefna og viðbragðsáætlun dómsstólasýslunnar. Hämtad 10 februari 2020, från <https://domstolasyslan.is/library/Files/Eineltisstefna-PPT.pdf>

Edilex. (11.12.2015). Helsingin hovioikeus julkisti selvityksen omien työntekijöidenä törkypuheista. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.edilex.fi/uutiset/46746>

Europarådet. (2019). Preventing and combating sexism. Recommendation CM/Rec (2019)1. Hämtad 10 februari 2020, från <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

Fem-r. (2019). Intersektionaalisen feminismin ABC lyriikoiden avulla. Hämtad 10 februari 2020, från <http://www.fem-r.fi/intersektionaalisen-feminismin-abc-lyriikoiden-avulla/>

FN:s generalförsamling. (1985). Deklaration om grundläggande rättsprinciper för offer för brott och maktmissbruk. A/RES/40/3429, 29 nov 1985, 96:e plenarmötet.

FN:s generalförsamling. (1979). Kvinnokonventionen (CEDAW). Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Folkhälsomyndigheten. (2019). Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017. Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>

Gannon, T., Pina, A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.researchgate.net/profile/Afroditi\\_Pina/publication/222432858\\_An\\_overview\\_of\\_the\\_literature\\_on\\_sexual\\_harassment\\_Perpetrator\\_theory\\_and\\_treatment\\_issues/links/59da3d38aca272e6096be528/An-overview-of-the-literature-on-sexual-harassment-Perpetrator-theory-and-treatment-issues.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Afroditi_Pina/publication/222432858_An_overview_of_the_literature_on_sexual_harassment_Perpetrator_theory_and_treatment_issues/links/59da3d38aca272e6096be528/An-overview-of-the-literature-on-sexual-harassment-Perpetrator-theory-and-treatment-issues.pdf)

Greathouse, S., Keller, K., Matthews, M., Miller, L. & Saunders, J. (2015). A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors. RAND Corporation. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1082.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1082.html)

Helsingin Sanomat. (17.12.2014). Hovioikeus: Tuomareiden törkypuheet eivät ole vaikuttaneet ratkaisuihin. Laamanni myöntää piilorasismin oikeuskanslerille annetussa selvityksessä. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002702932.html>

International Labour Organization. (2019). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

International Labour Conference. (20.7.2019). Violence and harassment in the world of work. Provisional Record, 108th Session, Geneva, June 2019. Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711242.pdf)

Juristen (2018): Samlet juristmiljø mot seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://juristen.no/2018/09/samlet-juristmilj%C3%B8-mot-seksuell-trakassering>

Jämställdhetsombudsmannen. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Hämtad 10 februari 2020, från <https://tasa-arvo.fi/sv/sexuella-trakasserier>

Lakimiesliitto. (2017) Lakimiesliitto selvittää seksuaalista häirintää juristiyhteisöissä / Juristförbundet utreder förekomsten av sexuella trakasserier i juristgemenskapen. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/lakimiesliitto-selvittaa-seksuaalista-hairintaa-juristiyhteisoissa-juristforbundet-utreder->

[forekomsten-av-sexuella-trakasserier/](#)

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely: Seksuaalista häirintää kohtaavat etenkin oikeustieteen opiskelijat ja nuoret naisjuristit.

Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-kohtaavat-etenkin-oikeustieteen-opiskelijat-ja-nuoret-naisjuristit/>

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely seksuaalista häirinnästä. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/21947/seksuaalinenhairintalakialalla.pdf>

Lederne. (2020). Seksuel chikane. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/seksuel-chikane>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Trakassering og seksuell trakassering. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/trakassering-og-seksuell-trakassering/>

Madslund, H. & Kirkemoe, S. (2018). Hvem og hvor mange er udsat for seksuel chikane på danske arbejdspladser? Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Hämtad 10 februari 2020, från <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2018/hvem-og-hvor-mange-er-udsat-for-seksuel-chikane-paa-danske-arbejdspladser>

McClimans , Else Leona (2018) Seksuell trakassering – plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet – et vern for de få? Juridika. Hämtad 10 februari 2020, från <https://juridika.no/tidsskrifter/kritisk-juss/2018/2/artikkel/mcclimans>

Måwe, I. (2018). Vad säger lagen om #metoo? NIKK, Nordisk information för kunskap om kön. Hämtad 10 februari 2020, från [http://www.nikk.no/wp-content/uploads/metoo\\_sve\\_uppdaterad.pdf](http://www.nikk.no/wp-content/uploads/metoo_sve_uppdaterad.pdf)

Nagele-Piazza, L. (13.3.2018). How to Revamp Your Harassment Prevention Program. Society for Human Resource Management. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/legal-and-compliance/employment-law/Pages/How-to-Revamp-Your-Harassment-Prevention-Program.aspx>

Neall, A. & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace Harassment. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2014), 87 (s. 225–257). Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.researchgate.net/publication/260531861\\_A\\_methodological\\_review\\_of\\_research\\_on\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/260531861_A_methodological_review_of_research_on_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_harassment)

Norges domstoler. Idé- og verdigrunnlag. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.domstol.no/om-domstolene/de-alminnelige-domstolene/domstolenes-ide--og-verdigrunnlag/>

Purna, S. (2019). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. UN Women. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

SvD Kultur. (15.12.2017). Jurister vittnar: "Domaren ville ha oralsex i gengäld". Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.svd.se/jag-kommer-att-forstora-din-karriar-innan-den-borjat>

Svenska arbetsmiljöverket, [www.av.se](http://www.av.se)

Statistisk sentralbyrå. (11.1.2018). 4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>

Taloustutkimus. (2018). Tutkimusraportti. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Hämtad 10 februari 2020, från [https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta\\_raportti\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf)

Talouselämä. (10.12.2015). Seksuaalista häirintää, nimittelyä ja kiusaamista - selvitys paljasti karun kuvan Helsingin hovioikeuden kulttuurista. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.talouselama.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-nimittelya-ja-kiusaamista-selvitys-paljasti-karun-kuvan-helsingin-hovioikeuden-kulttuurista/794b3cc2-abdb-32d7-b661-d4b13f08e3f8>

Tumblr, #milläoikeudella. Julkilausuma. Hämtad 10 februari 2020, från <https://millaoikeudella.tumblr.com/>

Psykologtidningen. (23.11.2017). Sexuella trakasserier leder till ångest och missbruk. Hämtad 10 februari 2020, från <http://psykologtidningen.se/2017/11/23/sexuella-trakasserier-leder-till-angest-och-missbruk/>

Sveriges Domstolar. (2017). Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt repressalier. Avdelningen för HR. Mall.

Sveriges Domstolar. (2017). Checklista för utredning om påstådda kränkningar. Avdelningen för HR.

Young Håkansson, S. (2018). Ending sexual harassment – a precondition for gender equality. Nordic initiatives in the aftermath of #MeToo. Hämtad 10 februari 2020, från <https://www.nikk.no/wp-content/uploads/Ending-sexual-harassment-%E2%80%93-a-precondition-for-gender-equality.pdf>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2015). Upplevd diskriminering i det åländska samhället. Rapport 2010:8. Hämtad 10 februari 2020, från [https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport\\_2010\\_8\\_0.pdf](https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2010_8_0.pdf)

# Tietoja tästä julkaisusta

## **Käsikirja seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä tuomioistuinlaitoksessa – konkreettisia vinkkejä ja menetelmiä turvallisemman työpaikan luomiseksi**

Malin Gustavsson ja Maria Normann

Nord 2022:013

ISBN 978-92-893-7005-9 (PDF)

ISBN 978-92-893-7006-6 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2022-013>

© Pohjoismaiden ministerineuvosto 2022

Ulkoasu: Agnete Schepelern & Mette Agger Tang

Kannen valokuva: Unsplash.com

Julkaistu: 16.03.2022

## **Pohjoismainen yhteistyö**

Pohjoismainen yhteistyö on yksi maailman laajimmista alueellisista yhteistyömuodoista. Yhteistyön piiriin kuuluvat Islanti, Norja, Ruotsi, Suomi ja Tanska sekä Ahvenanmaa, Färsaaret ja Grönlanti.

Pohjoismaista yhteistyötä tehdään politiikan, talouden ja kulttuurin aloilla tärkeänä osana eurooppalaista ja kansainvälistä yhteistyötä. Pohjoismaisen yhteisön tavoitteena on vahva Pohjola vahvassa Euroopassa.

Pohjoismainen yhteistyö pyrkii vahvistamaan pohjoismaisia ja alueellisia etuja ja arvoja globaalissa maa-ilmassa. Maiden yhteiset arvot lujittavat osaltaan Pohjolan asemaa yhtenä maailman innovatiivisimmista ja kilpailukykyisimmistä alueista.

Pohjoismaiden ministerineuvosto

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Kööpenhamina

[www.norden.org](http://www.norden.org)

Lisää pohjoismaisia julkaisuja on luettavissa osoitteessa [www.norden.org/fi/julkaisut](http://www.norden.org/fi/julkaisut)