

# Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisy ja käsittely

## Mitä häirintä on?

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua, luonteeltaan seksuaalista käyttäytymistä, kun taas sukupuoleen perustuva häirintä kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun ilman seksuaalista luonnetta. Molemmat loukkaavat henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja voivat luoda uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Kyse voi olla häirinnästä, vaikka tekijän tarkoituksena ei olisi loukata, jos käytös tosiasiallisesti loukkaa kohteen koskemattomuutta.

Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä ja ilmetä monin eri tavoin. Se voi näkyä esimerkiksi sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, asiattomina puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloon, pukeutumiseen tai yksityiselämään kohdistuvina sopimattomina kommentteina tai kysymyksinä. Häirintä voi toteutua myös erilaisten seksuaalissävytteisten kuvien, videoiden tai viestien lähettämisenä esimerkiksi sähköpostitse, tekstiviestein tai sosiaalisessa mediassa.

Lisäksi seksuaaliseksi häirinnäksi katsotaan ei-toivottu fyysinen koskettelu sekä seksuaalissävytteiset ehdotukset tai vaatimukset. Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla raiskauksesta tai sen yrityksestä. Seksuaalinen häirintä voikin täyttää rikoksen tunnusmerkistön, kun se ylittää tietyn vakavuuskynnyksen. Rikoslaisissa on useita seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä, jotka voivat tulla häirintätilanteissa sovellettaviksi.

Sukupuoleen perustuva häirintä ilmenee puolestaan ei-toivottuna käyttäytymisenä, joka kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Se voi näkyä esimerkiksi halventavana tai stereotyyppisenä puheena toisista sukupuolista, toisen sukupuolen vähättelynä tai vihamielisenä kohteluna. Tällainen häirintä voi ilmetä myös työpaikkakiusaamisena tai muuna epäasiallisena kohteluna, kun käytös perustuu henkilön sukupuoleen. Myös sosiaalisessa mediassa, viestintäkanavissa tai muissa digitaalisissa ympäristöissä tapahtuva sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun kohdistuva loukkaava kommentointi tai vähättely kuuluu sukupuoleen perustuvan häirinnän piiriin.

## Työnantajan vastuu

Työnantajalla on ensisijainen vastuu huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen ja häirinnästä vapaa. Tämä sisältää ennaltaehkäisevät toimet ja selkeät toimintamallit häirintätilanteita varten sekä velvollisuuden puuttua käytettävissä olevin keinoin häirintään viipymättä tiedon saatuaan.

Kun työnantajan tietoon tulee, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, työnantajan tulee selvittää häirintätilanne, kuulla osapuolia ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi. Jos työnantajan edustaja laiminlyö toimimisvelvollisuutensa, voi hän itse syyllistyä tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään.

Työnantajan on lisäksi pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa häirinnän kohteeksi.

### **Työntekijän vastuu**

Jokaisen työntekijän velvollisuutena on käyttäytyä työssä asiallisesti ja kunnioittavasti muita kohtaan sekä välttää kaikkea sellaista toimintaa, jota voidaan pitää häirintänä.

Työntekijä on myös velvollinen ilmoittamaan työnantajalle työssä havaitsemastaan häirinnästä, jotta asia voidaan käsitellä asianmukaisesti.

### **Toiminta häirintätilanteissa**

Häirintätilanteessa on tärkeää toimia mahdollisimman nopeasti. Häirinnän kohteeksi joutunutta kannustetaan ilmaisemaan häiritsijälle, että hän kokee käytöksen epäasialliseksi, mikäli tilanne sen sallii.

Mikäli häirintä jatkuu tai siihen ei voida puuttua suoraan, asiasta tulee ilmoittaa esihenkilölle tai muulle työyhteisössä nimetylle taholle.

Selvittämistä varten häirinnän kohteeksi joutunutta suositellaan kirjaamaan tapahtumien kulku mahdollisimman tarkasti ja säilyttämään mahdollinen näyttö, kuten viestit.

Esihenkilön tehtävänä on käsitellä asia viivytyksettä, puolueettomasti ja luottamuksellisesti.

### **Ennaltaehkäisy**

Seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisy on osa työpaikan jatkuvaa kehittämistä ja hyvää johtamista.

Häirinnän ehkäisy edellyttää selkeitä pelisääntöjä hyvästä työyhteisökäyttäytymisestä, henkilöstön perehdyttämistä ja koulutusta, esihenkilöiden osaamisen vahvistamista sekä avointa keskustelukulttuuria.

Ennaltaehkäisy tähtää ennen kaikkea siihen, ettei häirintää pääse syntymään työyhteisössä lainkaan.

### **Tuki ja viranomaiset**

Häirintätilanteissa työntekijöillä on mahdollisuus saada tukea työterveyshuollosta sekä työyhteisön tukirakenteista.

Lisäksi tilanteissa voidaan olla yhteydessä viranomaisiin, kuten työsuojeluviranomaiseen tai tasa-arvovaltuutettuun.

Nämä tahot tarjoavat neuvontaa ja valvovat lain toteutumista työpaikalla.