

Sisällysluettelo

LYHENTEET	IX
JOHDANTO	1
1 MIKÄ ON SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ?	5
1.1 Seksuaalisen häirinnän monet ilmentymät.....	5
1.2 Seksuaalisen häirinnän tunnusmerkkejä lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä	8
1.2.1 Seksuaalisen häirinnän määritelmät laissa.....	8
1.2.2 Seksuaalinen häirintä tasa-arvolaisissa	11
1.2.3 Sukupuoleen perustuva häirintä tasa-arvolaisissa	13
1.2.4 Seksuaalinen ahdistelu rikoslaissa	15
1.2.5 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työturvallisuuslaissa	16
1.3 Missä kulkee seksuaalisen häirinnän raja?	18
1.3.1 Millaista on hyväksyttävä flirtti?	18
1.3.2 Aiheettomat häirintäilmoitukset	24
1.3.3 Työpaikalla vai vapaa-ajalla?.....	26
1.4 Tutkimustietoa seksuaalisesta häirinnästä	28
1.4.1 Työmarkkinajärjestöjen tutkimukset	28
1.4.2 Seksuaalinen häirintä eri toimialoilla.....	30
1.4.3 Kenen taholta seksuaalista häirintää tapahtuu?	31
1.4.4 Tietoisuus työpaikalla olevasta ohjeistuksesta	32
1.4.5 Nollatoleranssi	34
1.4.6 Seksuaalinen häirintä Pohjoismaissa	34
1.5 Miksi seksuaaliseen häirintään tulee ja kannattaa puuttua?	35

2	TEKIJÖITÄ SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TAUSTALLA	39
2.1	Seksuaalisen häirinnän motiivit	39
2.1.1	Sukupuolittunutta vallankäyttöä	39
2.1.2	Epäsymmetrinen kiinnostus	41
2.1.3	Työpaikan karnevalismia ja kiistämisen kulttuuria	41
2.2	Seksuaaliselle häirinnälle työpaikalla altistavat tekijät.....	44
2.2.1	Yhteiskuntaan ja sen rakenteisiin liittyvät tekijät	44
2.2.1.1	Yhteiskunnan kehittyneisyys ja kulttuurierot.....	44
2.2.1.2	Yhteiskunnan arvot ja tasa-arvoisuuden harha	45
2.2.1.3	Lainsäädännön monimutkaisuus ja vaikeaselkoisuus.....	46
2.2.1.4	Yhteiskunnan pornoistuminen.....	47
2.2.2	Työelämään ja työpaikkaan liittyvät tekijät	47
2.2.2.1	Työpaikan kulttuuri ja johtaminen	47
2.2.2.2	Ammatteihin liittyvät riskit	49
2.2.2.3	Työsuhteen laatu	49
2.2.2.4	Työaika.....	50
2.2.2.5	Juhlat ja sidosryhmätilaisuudet.....	51
2.2.2.6	Fyysisen työtilaan ja työpaikan sijaintiin liittyvät riskit	52
2.2.2.7	Ohjeistusten, riskiarvioinnin ja koulutuksen puute.....	53
2.2.3	Yksilön persoonallisuuteen ja käytökseen liittyvät tekijät.	54
2.3	Suhteet työpaikalla	55
2.3.1	Työpaikan ihmissuhdeverkostot ja sukupuolten välinen dynamiikka	55
2.3.2	Työpaikkaromanssi – hyvän vai pahan alku?.....	56
2.3.3	Salasuhteet pomon kanssa johti kiusaamiseen	58
3	ESIMIES SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN ERI TILANTEISSA	61
3.1	Esimiehen määritelmä.....	61
3.2	Esimiehen velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään	65
3.3	Esimiehen velvollisuus huolehtia työntekijöistä	67
3.4	Esimiehen oikeudet seksuaalisen häirinnän tilanteissa.....	69
3.5	Esimies seksuaalisen häirinnän kohteena	71
3.6	Esimies seksuaalisesta häirinnästä syytettynä	74
4	SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN UHRINA TYÖPAIKALLA	77
4.1	Toimintaohjeita seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneelle	77
4.1.1	Uhrin keinot ja oikeudet	77
4.1.1.1	Häirintävapaa työpaikka	77
4.1.1.2	Oikeus kieltää häiritsijää	78

4.1.1.3	Oikeus ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä	81
4.1.1.4	Oikeus vaatia työnantajaa puuttumaan seksuaaliseen häirintään	84
4.1.1.5	Oikeus työterveyshuoltoon	86
4.1.1.6	Oikeus purkaa työsuhde	87
4.1.2	Kenelle voi ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä?.....	88
4.1.2.1	Työnantaja, työnantajan edustaja	88
4.1.2.2	Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies	89
4.1.2.3	Työterveys	90
4.1.2.4	Aluehallintovirasto (AVI)	90
4.1.2.5	Tasa-arvovaltuutettu	93
4.1.2.6	Poliisi	93
4.1.2.7	Häirintäyhdyshenkilö	94
4.1.2.8	Muu juridinen apu	95
4.2	Esimerkkitilanteita	96
4.2.1	Esimies häiritsijänä	96
4.2.2	Työkaveri lähettelee härskejä kuvia	96
4.2.3	Häirintä työpaikan juhlissa.....	98
4.2.4	Asiakas lähentelee	101
4.3	Miksi seksuaalisesta häirinnästä on vaikea puhua työpaikalla?	103
4.3.1	Ohjeiden, riskiarvioinnin ja perehdytyksen puute	103
4.3.2	Seksuaalinen häirintä on tabu	105
4.3.3	Vaikenemisen kulttuuri ja itsesyytökset.....	106
4.3.4	Alistainen asema ja uran vaarantuminen	107
4.3.5	Seksuaalista häirintää tukeva työpaikan kulttuuri	108
4.3.6	Epäusko puuttumiseen	109
4.4	Miehiin kohdistuva seksuaalinen häirintä: leimaannunko, jos otan seksuaalisen häirinnän puheeksi?.....	111

5 SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN ESTÄMINEN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMINEN..... 115

5.1	Työnantajan vastuu häirintätilanteista.....	115
5.2	Esimiehen toimintavelvollisuus	117
5.2.1	Missä ajassa seksuaaliseen häirintään tulee puuttua?	117
5.2.2	Häirintäilmoituksen vastaanottaminen	118
5.2.3	Häiritsijäksi väitetyn henkilön oikeusturva	120
5.3	Osapuolten kuuleminen ja dokumentaation kerääminen.....	121
5.3.1	Dokumentointi	121
5.3.2	Tasapuolisuus asian selvittämisessä.....	123
5.3.3	Osapuolten aito kuunteleminen	124
5.4	Häirintäasian ratkaiseminen	124
5.4.1	Miten häirintätapaus ratkaistaan?.....	124
5.4.2	Kirjallinen ratkaisu ja selkeät toimintaohjeet	126

5.4.3	Sovittelija avuksi seksuaalisen häirinnän ratkaisemiseen	127
5.4.4	Jos kyse ei olekaan seksuaalisesta häirinnästä?	128
5.4.5	Miten kertoa häirintäasian ratkaisusta työyhteisölle?	128
5.4.6	Seksuaalisen häirinnän seuranta	129
6	SUOSITUKSET SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEKSI	133
6.1	Nollatoleranssipolitiikka	133
6.2	Häirintäyhdyshenkilö	134
6.3	Ohjeistus, keskustelu, koulutus	135
6.4	Ohjeet näkyväksi	138
6.5	Riskien tunnistaminen	139
6.6	Lainsäädäntö- ja muu vaikuttaminen	141
7	LOPUKSI – KOHTI NOLLATOLERANSSIA.....	145
	LÄHTEET	149
	ASIASANAHAKEMISTO.....	155
	LIITE 1 Keskeiset säädökset	159
	LIITE 2 Ilmoitus työnantajalle seksuaalisesta häirinnästä.....	185