

# TOIMINTA SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TILANTEESSA

Helsingin kaupungin työpaikoilla henkilöstöltä edellytetään asiallista käyttäytymistä eikä epäasiallista käytöstä tai häirintää hyväksytä missään muodossa.

Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan toisen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Tähän kuuluvat myös härskit ja vihjailevat puheet, seksuaalisesti värityneet aineistot, viestit tai puhelut, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.

Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi silloin kun sitä jatketaan, vaikka huomion kohde ilmaisisi sen olevan epämiellyttävää. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. Seksuaalinen ahdistelu on sen sijaan rikoslaissa kriminalisoitu rikos. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan.

## OLEN SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN KOHTEENA, MITEN TOIMIN?

- Älä vähättele – sinun tunteesi ovat aitoja.
- Seksuaalinen häirintä ei ole sinun syytäsi. Kaikilla on velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työkavereita kohtaan.
- Ensimmäinen askel häirinnän lopettamiseksi on ottaa asia puheeksi.
- Kirjoita muistiin tapahtunut ja säilytä kaikki asiaan liittyvät viestit asian käsittelyä varten.
- Jos pystyt, kerro häiritsijälle, että et halua sinua kohdeltavan niin kuin on tapahtunut. Toinen osapuoli ei välttämättä ymmärrä, miten sinä koet hänen tekojaan.
- Jos et itse pysty kertomaan häiritsijälle, pyydä mukaan tukihenkilö, esim. työkaveri tai työsuojeluvaltuutettu.
- Jos et pysty keskustelemaan häiritsijän kanssa tai hän ei lopeta huomautuksesta huolimatta, kerro tapahtuneesta esihenkilölle. Esihenkilön tehtävä on ottaa puheeksi ja selvittää, mitä on tapahtunut.
- Kerro esihenkilölle, jos koet, että et pysty selvittämään asiaa toisen osapuolen läsnä ollessa.
- Jos häiritsijä on esihenkilösi, ole yhteydessä hänen esihenkilöönsä.
- Jos häiritsijä on asiakas, kerro häirinnästä esihenkilöllesi ja tee uhka- ja väkivaltailmoitus työsuojelupakkiin.
- Rikosepäilyssä ole yhteydessä poliisiin. Esihenkilö ja HR tukevat prosessissa.

## OLEN SYYTETTYNÄ SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ, MITEN TOIMIN?

- Jos olet syytettynä seksuaalisesta häirinnästä, pyri suhtautumaan tilanteeseen asiallisesti ja rakentavasti. Kuuntele, mistä on kysymys ja pohdi omaa käyttäytymistäsi toisen osapuolen näkökulmasta.
- Kerro esihenkilöllesi oma näkemyksesi tilanteesta. Esihenkilön tehtävä on ottaa puheeksi ja selvittää puolueettomasti, mitä on tapahtunut.
- Keskustelkaa, miten asia voidaan ratkaista ja miten voidaan taata, että toisen osapuolen rajoja kunnioitetaan. Ole valmis tarvittaessa pyytämään ja antamaan anteeksi.
- Voit pyytää mukaan tukihenkilön, esim. työkaverin tai työsuojeluvaltuutetun.

## MITEN TOIMIN ESIHENKILÖNÄ?

- Kun esihenkilönä havaitset tai saat ilmoituksen seksuaalisesta häirinnästä, ota asia vakavasti ja selvitä välittömästi tapahtumien kulku. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toimista on työnantajalla.
- Toimi puolueettomasti, vaikka henkilökohtaiset tunteet voivat nousta pintaan.
- Keskustele tarvittaessa oman esihenkilösi kanssa ja konsultoi asiantuntijoita (HR, työsuojelu)
- Kirjaa muistiin saamasi ilmoitus tai havaintosi.
- Keskustele ensin erikseen osapuolten kanssa.
- Jos yhteinen keskustelu onnistuu osapuolilta, järjestä tapaaminen. On tärkeää tiedostaa, ettei yhteinen keskustelu kaikissa tapauksissa ole mahdollista selvittelyn missään vaiheessa, mikäli toinen osapuolista kokee kohtaamisen kasvokkain turvattomaksi.
- Haastattele mahdolliset silminnäkijät.
- Kirjaa muistiin päätökset, sovitut asiat ja annetut ohjeet ja määräykset. Toteuta mahdollisesti tarvittavat kurinpidolliset toimenpiteet.
- Seuraa muutosten toteutumista ja järjestä tarvittaessa osapuolten kanssa seurantakeskustelu(t).
- Huomioi tapahtuneen herättämät reaktiot koko työyhteisössä ja rauhoita tilannetta salassapitovelvollisuutesi huomioiden ja asianosaisten työyhteisön jäsenten toiveita kunnioittaen.
- Huolehdi siitä, että osalliset saavat tarvittaessa tukea asian herättämien tunteiden käsittelyyn, esim. Hetipurku, työterveyshuolto, kriisipäivystys, vertaistuki tms.
- Mikäli tilanteessa voi täytyä rikoksen tunnusmerkit ole yhteydessä HR:ään.
- Jos häiritsijä on asiakas, selvitä tapahtumat ja tue työntekijää mahdollisissa rikosoikeudellisissa jatkotoimenpiteissä.
- Sinulla on velvollisuus kieltää häiritsevä käyttäytyminen työyhteisössä. Tehtäväsi esihenkilönä on selkeästi todeta, että kenenkään ei tarvitse työpaikalla sietää häirintää missään muodossa.

## SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TILANTEEN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖÖN

- Seksuaalisen häirinnän tilanne vaikuttaa koko työyhteisön turvallisuuden tunteeseen ja ilmapiiriin.
- Työpaikan kulttuurilla on suuri merkitys seksuaalisen häirinnän tilanteen ilmetessä. Siksi työyhteisössä on tärkeää käsitellä Sopuisasti Stadissa opas säännöllisesti ja keskustella yhdessä siitä, millainen käytös on hyvää ja asiallista. Työyhteisön on tärkeää käytöksellään osoittaa, ettei seksuaalista häirintää hyväksytä.
- Seksuaalisen häirinnän selvittelykeskustelussa sovitaan, mitä työyhteisölle kerrotaan tilanteesta. Jos yhteistä näkemystä ei synny, esihenkilö ratkaisee asian. Tavoitteena on, että asian käsittely työyhteisön sisällä saadaan loppumaan ja työyhteisö pystyy jatkamaan työtään.
- Esihenkilö seuraa tilannetta ja puuttuu välittömästi, jos sovittuja toimintatapoja ei noudateta.
- On varmistettava, tarvitseeko työyhteisö ulkopuolista tukea tilanteen käsittelyyn.

## LISÄTIETOA

Helsingin kaupunki. [Sopuisasti stadissa](#)

Rikoslaki 1889/39. [20 luku Seksuaalirikoksista](#)

Työturvallisuuslaki 2002/738. [28 § Häirintä](#)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. [7 § Syrjinnän kieltö](#)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. [14 § Häirintä](#)