B

Tehyn julkaisusarja B
Selvityksiä 3/18

Seksuaalinen häirintä

sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla

Selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä

Kaija Ojanperä

Tehy

Kaija Ojanperä

Seksuaalinen häirintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla
Selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä

Tehyn julkaisusarja B:3/18

Tehy ry

ISBN 978-952-6667-81-2 (nid.)
978-952-6667-82-9 (PDF)

Kannen kuva: iStock
Taitto: Innocorp Oy 2018
Paino Grano Oy 2018

Sisältö

Lukijalle 4

Tiivistelmä 5

1. Tausta 6
   - 1.1 Seksuaalisen häirinnän määrittely 6
   - 1.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus 6

2. Selvityksen tarkoitus ja tavoite 7

3 Selvityksen toteutus 8

4. Tulokset 9
   - 4.1 Vastaajat 9
   - 4.2 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla 9
   - 4.3 Seksuaaliseen häirintään puuttuminen 13
   - 4.4 Jälkipuinti 13
   - 4.5 Toimintaohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi 14
   - 4.6 Julkinen keskustelu seksuaalisesta häirinnästä 15

5. Yhteenveto ja pohdintaa 17
   - 5.1 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla 17
   - 5.2 Seksuaaliseen häirintään puuttuminen 18

Lähteet 20

Asiasanat: seksuaalinen häirintä, sosiaali- ja terveydenhuolto, toimintaohje, puuttuminen

Lukijalle

Seksuaaliseen häirintään liittyvä keskustelu on käynnistynyt Suomessa myös sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Tehy tuomitsee työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän, olipa syynä potilaan, asiakkaan tai työkaverin epäasiallinen käytös. Työntekijöiden on voitava työskennellä ilman pelkoa häirinnästä tai häirinnän uhasta.

Oikeusministeri Antti Häkkänen käynnisti joulukuussa 2017 #häirinnästävapaa-kampanjan, jonka tavoitteena on kitkeä häirintä Suomesta. Tehy otti haasteen vastaan ja selvitti, onko sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla seksuaalista häirintää. Potilaiden aiheuttama seksuaalinen häirintä on selvityksen mukaan hyvin yleistä mm. kotisairaanhoidossa ja päivystystyössä. Myös työkavereiden välillä tapahtuu häirintää. Työnantajan on puututtava häirintään välittömästi tiedon saatuaan. Tapauksista kuitenkin ilmoitetaan esimiehelle harvoin, mikä vaikeuttaa puuttumista.

Seksuaalisen häirinnän poistamiseksi on organisaatioiden edistettävä ihmistä kunnioittavaa ja turvallista työkulttuuria ja lisättävä toimia, joilla vaikutetaan asenteisiin ennaltaehkäisevästi.

Erityiset kiitokset kuuluvat työympäristöasiantuntija Kaija Ojanperälle. Hän on tehnyt merkittävää ja pitkäjänteistä työtä seksuaalisen häirinnän poistamiseksi sosiaali- ja terveysalan työpaikoilta. Kiitos myös Tehyn eettiselle toimikunnalle, joka on antanut arvokkaita näkökulmia seksuaalisen häirinnän kysymyksissä.

Toivomme, että selvitys käynnistää työpaikoilla avoimen keskustelun seksuaalisesta häirinnästä ja auttaa luomaan käytäntöjä, miten toimitaan, jos näkee tai kohtaa seksuaalista häirintää.

Kirsi Sillanpää, johtaja
yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen -toimiala

Tiivistelmä

Tehy toteutti maaliskuussa 2018 kyselyn seksuaalisesta häirinnästä, johon vastasi 1 021 jäsentä. Kysely lähetettiin 4 000:lle jäsenelle satunnaisotannalla. Vastausprosentiksi muodostui 26, joka on melko tavanomainen sähköpostikyselyn tulos.

Selvityksen tavoitteena on kuvata jäsenten kokemaa seksuaalista häirintää, esiintyvyyttä sekä siihen puuttumista sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Tarkoituksena on vaikuttaa saadun tiedon avulla tehyläisten tasa-arvoiseen ja turvalliseen työelämään. Selvityksen tuloksia hyödynnetään Tehyn koulutuksissa, edunvalvontatyössä ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.

Lähes puolet (42 %) jäsenistä on kokenut seksuaalista häirintää työssään. Häirintää aiheuttavat eniten potilaat/asiakkaat, ja kohteina ovat useimmin nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät, niin miehet kuin naisetkin. Seksuaalista häirintää tapahtuu eniten kotihoidossa, ja se on pääosin sanallista.

Työpaikoilta puuttuvat toimintaohjeet, miten häirintätilanteissa toimitaan tai työntekijät eivät tiedä, että ohjeet ovat olemassa. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut kertoo tapahtuneesta useimmin lähimmälle työkaverilleen ja työyhteisölleen kuin omalle esimiehelleen. Kuitenkin vastaajat kokevat, että häirinnästä olisi ilmoitettava aina esimiehelle. He myös luottavat siihen, että esimiehet puuttuvat asiaan, jos vain saavat tiedon häirinnästä.

1. Tausta

Seksuaalinen häirintä nousi maailmanlaajuiseksi keskusteluaiheeksi #metoo-kampanjana, kun Hollywoodin naisnäyttelijät kertoivat joutuneensa seksuaalisen ahdistelun kohteeksi. He olivat kokeneet pelkoa ja häpeää ja siksi vaienneet pitkäksi aikaa. Näyttelijät kirjoittivat facebook- ja twitter-päivityksiin sanat me too ja toivoivat kaikkien seksuaalisesta häirinnästä kärsineiden tekevän samoin. Kampanja levisi ympäri maailman, myös Suomeen.

1.1 Seksuaalisen häirinnän määrittely

Seksuaalinen ahdistelu on toisen koskettelemista tavalla, joka loukkaa henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Suomessa seksuaalinen ahdistelu on otettu rikoslakiin, mutta se sisältää ainoastaan koskettelun, mikä on rangaistava teko. Rangaistuksena on sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta (Rikoslaki 1889/39.)

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Häirintä voi ilmetä sukupuolisesti vihjailevin elein ja ilmein, kaksimielisinä puheina ja vitseinä, fyysisenä koskетteluna tai sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevina ehdotuksina tai vaatimuksina. Häirintää voi tapahtua myös sähköpostin, tekstiviestin tai puhelimen välityksellä. Seksuaalisella häirinnällä loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Se tapahtuu erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Seksuaalinen häirintä, kuten sanallinen ja sanaton, ei toivottu seksuaalinen käytös kielletään naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaissa, mutta siitä puuttuvat sanktiot (609/1986). Heikon sanktioinnin vuoksi seksuaalista häirintää on vaikea hävittää.

#Metoo-kampanja osoitti, että seksuaalista häirintää on laajasti eri sosiaaliluokissa ja sukupuolten välillä. Kampanja herätti myös keskustelun siitä, missä menee seksuaalisen häirinnän raja. Hanna Vilkka (2011) on kuvannut, miten flirtin erottaa seksuaalisesta häirinnästä. Jos flirtti aiheuttaa toisessa ihmisessä vastentahtoisuutta, raja seksuaalisen häirinnän puolelle on ylitetty. Tunnistaminen vaatii tilannetajua niin puheissa, ilmeissä kuin eleissäkin.

1.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus

Työnantajalla on työssä yleinen huolehtimisvelvoite työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan pitää tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä arvioida niiden vaikutus työntekijöille. Työnantajan on puututtava työpaikalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään heti tiedon saatuaan. Vaikka seksuaalinen häirintä itsessään on huonosti sanktioitu, työnantajan työsuojeluvelvoite edellyttää häirintään puuttumista (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työpaikoilla, joilla on vähintään 30 työntekijää, on oltava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman lisäksi olisi hyvä tehdä myös menettelyohjeet häirinnän varalle. Jos työnantaja on laiminlyönyt velvoitteensa ryhtyä toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi tiedon saatuaan, häiritty voi tasa-arvolain mukaan vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä.

2. Selvityksen tarkoitus ja tavoite

Tämän selvityksen tavoitteena on kuvata Tehyn jäsenten kokemaa seksuaalista häirintää, esiintyvyyttä sekä siihen puuttumista sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Tarkoituksena on vaikuttaa jäsenten tasa-arvoiseen ja turvalliseen työelämään. Tuloksia hyödynnetään Tehyn koulutuksissa, edunvalvontatyössä ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.

3 Selvityksen toteutus

Kysely lähetettiin 4 000 jäsenelle. Menetelmänä käytettiin satunnaisotantaa, jossa tehtiin kiintiöpoiminta sukupuolen ja esimiesaseman suhteen. Tehyn jäsenistä esimiehiä on noin 5 % ja miehiä 8 %. Nämä määrät esimiehiä ja miehiä otettiin kiintiöksi satunnaisotannassa.

Kyselylomake oli 7-sivuinen, jossa oli 29 kysymystä. Tehyn eettisen toimikunnan jäsenet testasivat lomakkeen, jota muokattiin heidän kommenttiensa perusteella.

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin jäsenille sähköpostiin 23.2.2018 Webropol-ohjelmasta. Muistutusviesti lähti 13.3.2018 henkilöille, jotka eivät olleet vastanneet siihen mennessä. Vastausaikaa oli 18.3 asti. Vastauksia saatiin yhteensä 1 021, jolloin vastausprosentiksi muodostui 26. Sitä voidaan pitää tavanomaisena sähköisesti toteutetussa kyselyssä. Tulokset esitetään suorina jakaumina ja ristiintaulukointeina. Avovastausten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä.

4. Tulokset

Tässä luvussa kerrotaan vastaajien taustatiedot ja kuvataan kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä, sen ilmenemismuodoista ja toimenpiteistä häirinnän poistamiseksi.

4.1 Vastaajat

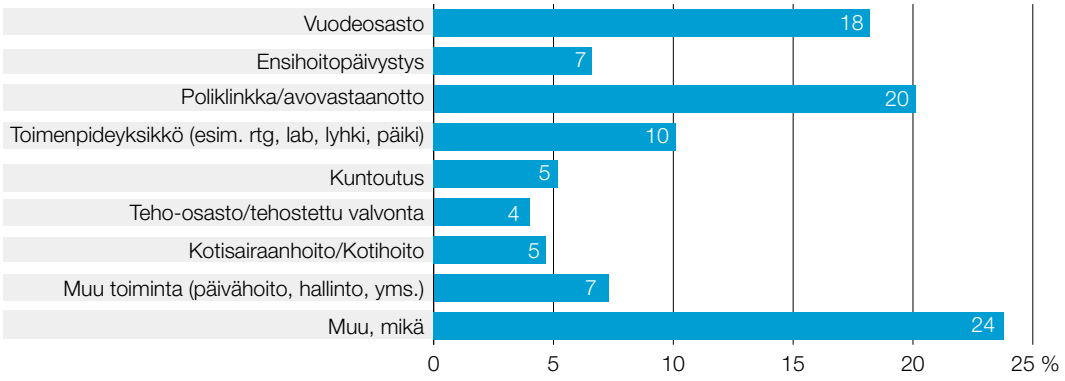
Vastaajien ikä, sukupuolijakauma, koulutus ja työpaikka vastaavat Tehyn jäsenistön normaalijakaumaa (Tehy 2017). Vastaajien keski-ikä on 41 vuotta, nuorin 19- ja vanhin 66-vuotias. Suurin osa vastaajista on naisia (92 %, n=933). Yli puolet (62 %, n=623) on työskennellyt alalla yli 10 vuotta ja vain pieni osa (1 %, n=13) alle vuoden. Vastaajat edustavat laajasti eri ammattiryhmiä ja koko maata. Eniten vastaajia työskenteli Länsi-Suomessa (36 %, n=364), Etelä-Suomessa (ei pääkaupunkiseudulla) (24 %, n=239) ja pääkaupunkiseudulla (22 %, n=225).

Suurin osa vastaajista (84 %, n=851) on vakituisessa työsuhteessa. Työpaikka on erikoissairaanhoidossa (47 %, n=477), perusterveydenhuollossa (32 %, n=323), sosiaalihuollossa (12 %, n=121) tai varhaiskasvatuksessa (5 %, n=49). He työskentelevät poliklinikalla/vastaanotolla (20 %, n=203), vuodeosastolla (18 %, n=185), toimenpideyksikössä (10 %, n=102), muissa toiminnoissa (päiväkoti, hallinto jne.) (7 %, n=74), ensihoidossa/päivystyksessä (7 %, n=67), kuntoutuksessa (5 %, n=53), kotisairaanhoidossa/kotihoidossa (5 %, n=48) ja teho-osastolla/tehostetussa valvonnassa (4 %, n=40) (Kuvio 1). Työyksikön tyypiksi suurin osa (24%, n=241) valitsi muu yksikkö. Heistä joka kolmas (27 %, n=66) työskenteli vanhusten palvelutalossa.

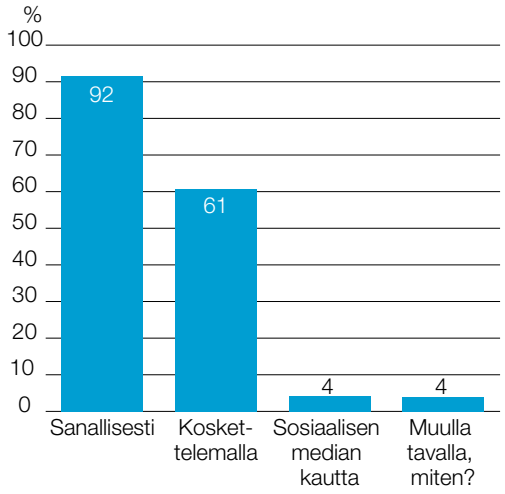
4.2 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla

Vajaa puolet (42 %, n=428) vastaajista on kokenut seksuaalista häirintää työssään. Suurin osa seksuaalista häirintää kokeneista (79 %, n=333) oli

Kuvio 1. Minkä tyyppisessä yksikössä työskentelet?



Kuvio 2. Miten seksuaalinen häirintä on ilmennyt?



kokenut häirintää viimeisen neljän vuoden aikana. Sanallinen häirintä on yleisin (92 %, n=390) häirintämuoto, mutta myös koskettelua (61 %, n=259) esiintyy. Vähiten seksuaalista häirintää tapahtuu sosiaalisen median (4 %, n=18) kautta.

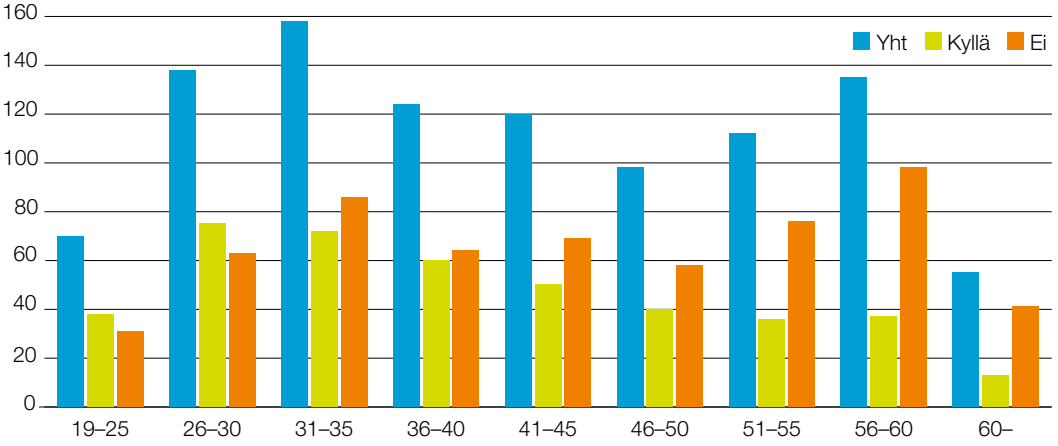
Ikäryhmässä 30-vuotiaat ja nuoremmat oli enemmän vastaajia, jotka olivat kokeneet seksuaalista häirintää kuin niitä, joilla kokemuksia ei ollut. Yli 30-vuotiaiden ryhmissä taas oli vähemmän seksuaalista häirintää kokeneita kuin niitä, joilla oli kokemusta häirinnästä.

Kyselyssä tiedusteltiin, ketkä ovat häirinneet seksuaalisesti. Vastauksissa oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Potilaat/ asiakkaat (82 %, n=349) häiritsivät eniten, mutta myös omaiset (10 %, n=43) syyllistyivät siihen. Toisen ammattialan kollegat (24 %, n=102) osallistuivat seksuaaliseen häi-

Taulukko 1. Seksuaalinen häirintä ikäryhmittäin

	19–25	26–30	31–35	36-40	41–45	46–50	51–55	56–60	60–
Kyllä	54 % n=38	54 % n=75	46 % n=72	48 % n=60	42% n=50	41% n=40	32 % n=36	27 % n=37	24 % n=13
Ei	44 % n=31	46 % n=63	54 % n=86	52 % n=64	58 % n=69	59 % n=58	68 % n=76	73 % n=98	75 % n=41
Yht	**70**	**138**	**158**	**124**	**120**	**98**	**112**	**135**	**55**

Kuvio 3. Seksuaalisen häirinnän kokeminen ikäryhmittäin



rintään hieman useammin kuin oman alan kollegat (22 %, n=95). Harvinaisinta oli, että esimies (2 %, n=9) häiritsi työntekijää seksuaalisesti.

Joka kolmas esimies on kokenut seksuaalista häirintää, lähiesimiehet (30 %) hieman enemmän kuin ylemmissä johtotehtävissä olevat (28 %). Naisista vajaa puolet (43 %, n=403) ja miehistä vajaa kolmannes (28 %, n=22) oli kokenut seksuaalista häirintää.

Vajaa 1 % (n=7) myöntää itse kohdistaneensa seksuaalista häirintää toista kohtaan, mutta pieni osa (5 %, n=50) ei osannut sanoa, oliko tehnyt niin.

”Yleensä asia menee niin, että mieshoitaja viedään potilashuoneeseen, jossa on naispotilaita ja sanotaan, että katsokaapas millainen namupala me ollaan tänne saatu.”

Yli puolet (59 %, n=13) miesten kokemasta häirinnästä aiheuttaa oman alan kollega, kun luku naisilla on 20 % (n=82). Naisten kokemasta häirinnästä joka neljännen (25 %, n=101) aiheutti toisen ammattialan kollega. Miesvastaajista vain yksi ilmoitti häirinnän aiheuttajaksi toisen ammattialan kollegan.

Sekä nais- että miesvastaajiin kohdistunut seksuaalinen häirintä ilmenee sanallisesti. Myös koskettelu kohdistuu molempiin sukupuoliin, naisiin (62 %, n=247) hieman enemmän kuin miehiin (41 %, n=9).

Taulukko 2. Seksuaalisen häirinnän ilmenemismuoto sukupuolen mukaan.

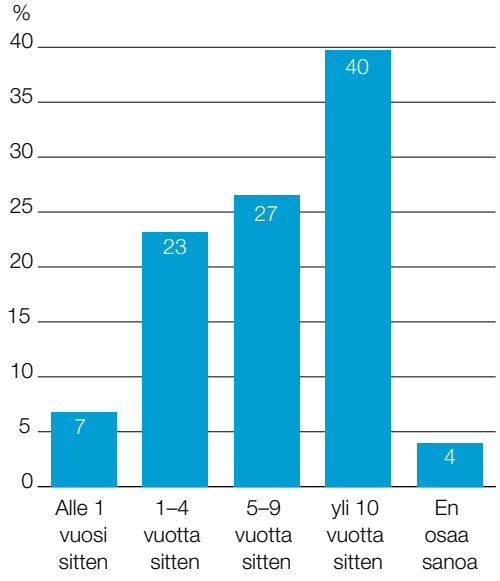
	Nainen (N=401)	Mies (N=22)
Sanallisesti	91,5 %	90,9 %
Koskettamalla	61,6 %	40,9 %
Sosiaalisen median kautta (sähköposti, messenger, facebook, tms.)	4,5 %	0 %
Muulla tavalla, miten?	4 %	4,5 %

Vastaajilta kysyttiin, miten he kokivat seksuaalisen häirinnän. Heille annettiin viisi (5) vaihtoehtoa, joista he saivat valita tunnetilan, joka kuvasi vahvimmin seksuaalisen häirinnän jälkeistä tunnetta. Vastaajat kokivat vihaa (21 %, n=91), häpeää (16 %, n=67), sääliä (15 %, n=66) ja pelkoa (6 %, n=27). Vastanneista 16 % (n=70) kertoi, että häirintä ei herättänyt mitään tunteita. Omin sanoin tunnetilaa kuvasi 25 % (n=107) vastaajista. Eniten kuvattuja tunnetiloja olivat inho, ällötys ja ärsytys.

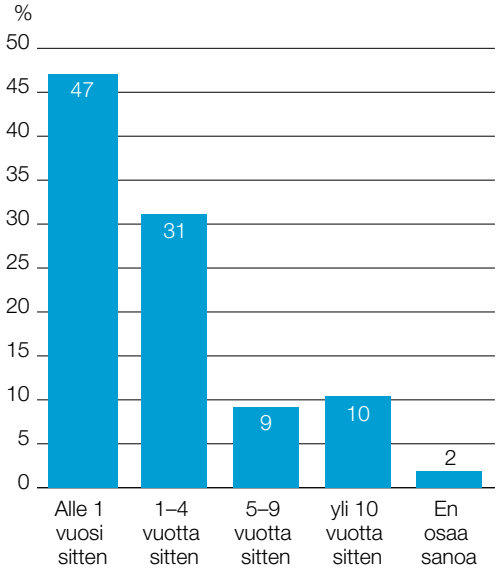
”Ällötti. Tuntu kuin ois pettäny puolisoa…”

Kahdeksan (8) prosenttia (n=35) ilmoittaa seksuaalista häirintää tapahtuneen vain kerran. Suurimmalla osalla (92 %, n=392) häirintää on tapahtunut joitain tai useita kertoja. Vajaa puolet (40 %, n=168) kertoi häirinnän tapahtuneen ensimmäisen kerran yli 10 vuotta sitten, ja vajaa puolet (48 %, n=202) oli kokenut seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana.

Kuvio 4. Milloin koit seksuaalista häirintää ensimmäisen kerran?



Kuvio 5. Milloin koit seksuaalista häirintää viimeksi?



Kaikissa yksiköissä on esiintynyt seksuaalista häirintää. Yksiköittäin tarkasteltuna häirintää on koettu: kotisairaanhoidossa/kotihoidossa 54 % (n=26), vuodeosastolla 49 % (n=90), ensihoidossa/päivystyksessä 49 % (n=33), poliklinikalla/ vastaanotolla 45 % (n=90), kuntoutuksessa 45 % (n=24), toimenpideyksikössä esim. röntgen, laboratorio, lyhytkirurgia, päiväkirurgia ym. 35 % (n=36) ja muussa toiminnassa (päivähoito, hallinto) 16 % (n=12). Kysymyksissä oli myös vaihtoehtona muu yksikkö, jonka valitsi 96 vastaajaa. Heistä 41 % (n=98) oli kokenut seksuaalista häirintää.

Yli 10 vuotta sitten seksuaalista häirintää kokeneista 5 % (n=2) nimesi häiritsijäksi esimiehen, kun alle 1 vuosi sitten kokeneilla luku on 2 % (n=3). Potilaiden/asiakkaiden aiheuttaman häirinnän osuus oli yli 10 vuotta sitten kokeneilla 55 % (n=24), kun alle 1 vuotta sitten kokeneilla se on 91 % (n=183). Omaisten aiheuttama häirintä oli yli 10 vuotta sitten kokeneilla 5 % (n=2) ja alle 1 vuosi sitten kokeneilla 15 % (n=30). Yli 10 vuotta sitten seksuaalista häirintää kokeneista 11 % (n=5) kertoi tapahtuneesta esimiehelle, kun alle 1 vuosi sitten kokeneista 20 % (n=41) kertoi esimiehelle.

Taulukko 3. Miten toimit tilanteen jälkeen, kun koit seksuaalista häirintää, viimeksi koetun mukaan (N=427)

	Alle 1 v sitten (N=201)	1–4 v sitten (N=132)	yli 10 v sitten (N=44)
Kerroin lähimmille työkavereilleni	64 % n=128	60 % n=79	41 % n=18
Kerroin esimiehelleni	20 % n=41	15 % n=19	11 % n=5
Kerroin työyhteisössä	41 % n=83	27 % n=36	16 % n=7
Kerroin työsuojeluvaltuutetulle/ luottamusmiehelle	3 % n=6	2 % n =2	0 % n=0
Kerroin läheisilleni	25 % n=51	24 % n=31	23 % n=10
Tein rikosilmoituksen	0 % n=0	0 % n=0	0 % n=0
En kertonut kenellekään	17 % n=35	23 % n=30	30 % n=13

4.3 Seksuaaliseen häirintään puuttuminen

Reilu kolmannes vastaajista (34 %, n=349) kokee, että työpaikalla puututaan seksuaaliseen häirintään. Vajaa puolet (49 %, n=494) ei tiedä, puututaanko. Joka kolmas (36 %, n=364) on havainnut muille tapahtuvaa seksuaalista häirintää ja lähes sama määrä (30 %, n=280) ilmoittaa puuttuneensa asiaan, mutta joka kolmas (29 %, n=279) ei tiedä, onko puuttunut.

Ylemmissä johtotehtävissä olevista joka kolmas (33 %, n=6) ja saman verran lähiesimiestehtävissä olevista (36 %, n=28) on havainnut muihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Alle puolet ylemmissä johtotehtävissä (47 %, n=8) olevista ja lähiesimiehistä (41 %, n=29) on puuttunut häirintään.

Jos omalla työpaikalla tapahtuu seksuaalista häirintää, puuttuuko esimies siihen? Lähes joka viides vastaaja (17 %, n=176) koki, että esimies puuttuisi, koska hän ei hyväksy sitä lainkaan. Suurin osa (70 %, n=703) arveli, että luultavasti esimies puuttuisi, jos asia tulisi esille. Osa (10 %, n=102) koki, että esimies tuskin puuttuisi, koska aihe on vaikea. Jotkut (3 %, n=329) vastasivat, että esimies ei ole puuttunut, vaikka häirintää on ilmennyt.

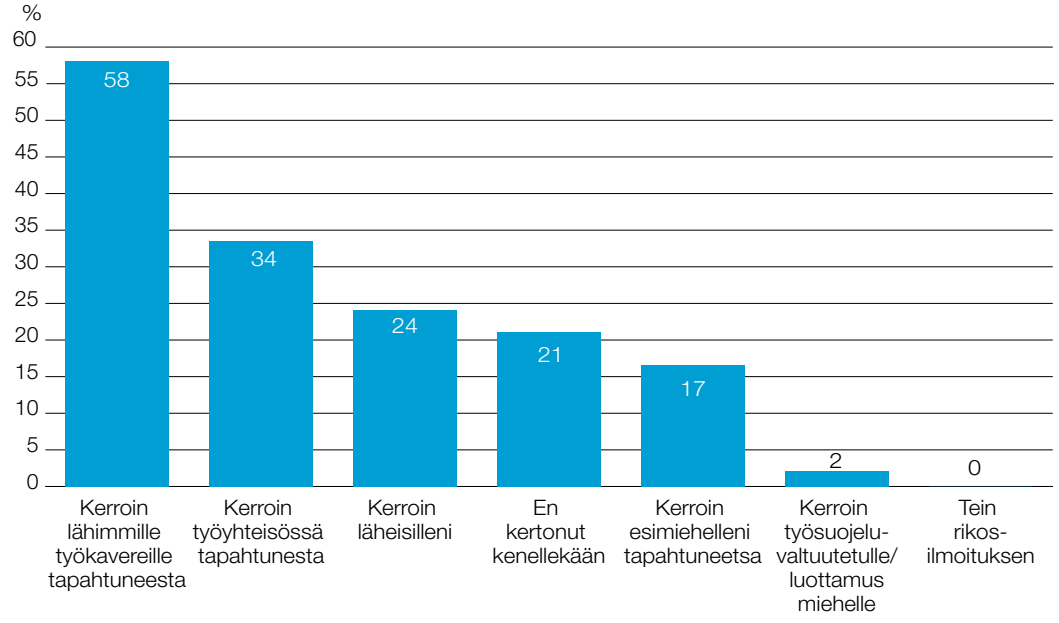
Seksuaaliseen häirintään puuttuminen kuuluisi kyselyn perusteella vain muutaman (6 %, n=56) työpaikan perehdyttämisohjelmaan tai muuhun koulutukseen.

4.4 Jälkipuinti

Joka neljäs (25 %, n=106) vastaajista on keskustellut häiritsijän kanssa, mutta suurin osa (72 %, n=305) ei ole ottanut asiaa puheeksi.

Yli puolet (58 %, n=248) kertoi tapahtuneesta lähimmälle työkaverille ja joka kolmas (34 %, n=143) keskusteli asiasta työyhteisössä. Joka viides (21 %, n=90) ei ollut kertonut tapahtuneesta kenellekään. Vähiten tapahtuneesta kerrotaan työsuojeluvaltuutetulle (2 %, n=9), ja rikosilmoitusta ei ollut tehnyt kukaan. Vastaajista vain 16 % (n=71) oli kertonut tapahtuneesta esimiehelle.

Kuvio 6. Miten toimit tilanteen jälkeen, jossa olit seksuaalisen häirinnän kohteena?



Kyselyssä tiedusteltiin, kenelle seksuaalisesta häirinnästä pitäisi ilmoittaa. Suurin osa (83 %, n=840) koki, että ilmoitus pitäisi tehdä esimiehelle. Vaihtoehdoiksi nousivat myös luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu (13 %, n=133) ja poliisi (2 %, n=19).

Yli puolet (56 %, n=10) ylemmissä johtotehtävissä olevista ja vajaa puolet (44 %, n=33) lähiesimiehistä vastasi myönteisesti kysymykseen – onko organisaatiossa sovittu, että kaikki seksuaaliset häirintätapaukset ilmoitetaan esimiehelle. Vain 12 % (n=109) työntekijöistä tiesi, että niin oli sovittu. Joka neljäs (26 %, n=234) vastasi, ettei siitä ollut sovittu organisaatiossa. Työntekijöistä 62 % (n=563) ei tiennyt, oliko sovittu.

4.5 Toimintaohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi

Vastaajista 16 % (n=158) tietää, että työpaikalla on toimintaohjeet, miten seksuaaliseen häirintään on puututtava. Joka kolmas (31 %, n=312) vastasi, että toimintaohjeita ei ole ja yli puolet (54 %, n=549) ei tiennyt, onko niitä.

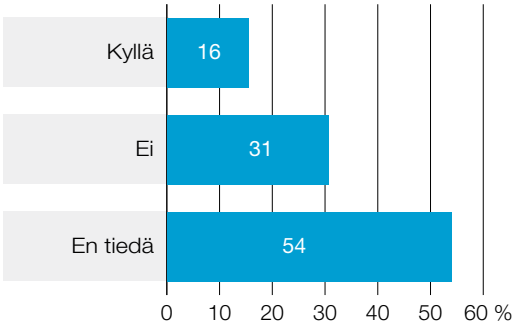
Eri asemassa olevien henkilöiden vastaukset erosivat toisistaan (toimintaohjeet, niiden olemassaolo), miten seksuaaliseen häirintään olisi puututtava. Työntekijöistä vain 12 % (n=110) kertoi, että organisaatiossa on toimintaohjeet ja yli puolet (57 %, n=520) ei tiennyt, onko niitä. Ylemmissä johtotehtävissä olevista 61 % (n=11) ja lähiesimiehistä 43 % (n=33) tiesi, että toimintaohjeet ovat olemassa.

Taulukko 4. Onko organisaatiossasi toimintaohjeita seksuaaliseen häirintään puuttumiselle, eri asemassa olevien mukaan (n=1017)

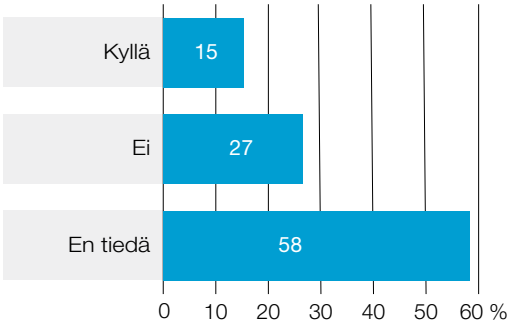
	Ylemmät johtotehtävät (N=18)	Lähiesimies (N=76)	Työntekijä (N=907)
Kyllä	61,1 %	43,4 %	12,1 %
Ei	22,2 %	32,9 %	30,7 %
En tiedä	16,7 %	23,7 %	57,3 %

Vastaajista 15 % (n=155) on sitä mieltä, että seksuaalisesta häirinnästä ilmoitetaan esimiehelle. Yli puolet (58 %, n=593) ei tiedä, onko esimiehelle ilmoittamisesta sovittu ja lähes joka kolmannen (27 %, n=312) organisaatiossa siitä ei ole sovittu.

Kuvio 7. Onko organisaatiossasi toimintaohjeita, miten seksuaaliseen häirintään puututaan?



Kuvio 8. Onko organisaatiossasi sovittu, että kaikki seksuaaliset häirintätapaukset ilmoitetaan esimiehelle? (n=1015)



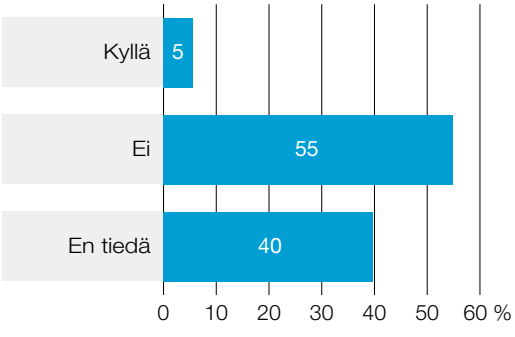
Yli puolet ylemmissä johtotehtävissä olevista (56 %, n=10) vastasi, että seksuaaliset häirintätapaukset ilmoitetaan esimiehelle. Vajaa puolet lähiesimiehistä (44 %, n=34) ja vain 12 % (n=109) työntekijöistä kertoi, että ilmoittamisesta on sovittu.

Taulukko 5. Eri ammattiasemassa olevien vastaukset kysymykseen, onko organisaatiossa sovittu, että kaikki seksuaaliset häirintätapaukset ilmoitetaan esimiehelle? (n=1015)

	Ylemmät johtoteh-tävät (N=18)	Lähiesi-mies (N=77)	Työntekijä (N=904)
Kyllä	55,6 %	44,2 %	12,1 %
Ei	27,8 %	33,8 %	25,9 %
En tiedä	16,7 %	22,1 %	62,2 %

Vastaajista 6 % (n=56) kertoo, että perehdytykseen kuuluu seksuaaliseen häirintään puuttuminen. Yli puolet katsoo (55 %, n=558), että puuttuminen ei ole osa perehdytystä ja 40 % (n=406) ei tiedä, kuuluuko puuttuminen perehdytykseen.

Kuvio 9. Kuuluuko organisaatiosi perehdyttämisohjelmaan tai muuhun koulutukseen (ohjeet), miten seksuaaliseen häirintään puututaan ? (n=1018)



Joka kolmas ylemmässä asemassa oleva (33 %, n=6) ja lähiesimiehistä (21 %, n=16) vastasi, että perehdytyksessä keskustellaan, miten seksuaaliseen häirintään puututaan. Vain 3 % (n=31) työntekijöistä tiesi, että perehdytysohjelmaan tai muuhun koulutukseen kuuluu keskustelu seksuaaliseen häirintään puuttumisesta. Lähes puolet työntekijöistä (42 %, n=381) ei tiedä kuuluuko ohjeet perehdytykseen.

Taulukko 6. Kuuluuko organisaatiosi perehdyttämisohjelmaan tai muuhun koulutukseen, miten seksuaaliseen häirintään puututaan? Vastaajan aseman mukaan.

	Ylemmät johtoteh-tävät (N=18)	Lähiesi-mies (N=77)	Työntekijä (N=907)
Kyllä	33,3 %	20,8 %	3,4 %
Ei	44,4 %	61 %	54,7 %
En tiedä	22,2 %	18,2 %	42 %

4.6 Julkinen keskustelu seksuaalisesta häirinnästä

Vastaajille esitettiin viisi väittämää seksuaaliseen häirintään liittyvistä keskusteluista, puuttumisesta, tuomittavuudesta ja ymmärtämisestä. Vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Viimeinen avokysymys oli, mitä muuta haluat asiasta sanoa.

Suurin osa (95 %, n=973) on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että julkisuudessa käytävä keskustelu seksuaalisesta häirinnästä on tärkeää. Avovastauksissa keskustelulle toivottiin tietynlaista malttia, ettei se vaikuta negatiivisesti ihmisten väliseen normaaliin vuorovaikutukseen työpaikalla. Toisaalta kiiteltiin keskustelun esille tuomista, jolloin kynnys ottaa asia esille laskee.

”Nykyinen keskustelu on välillä hieman liiankin kiihkeää ja voi vaikuttaa negatiivisesti normaaliinkin vuorovaikutukseen esim. työpaikoilla.”

Seksuaaliseen häirintään puuttumisen toivottiin olevan nykyistä tehokkaampaa (93 %, n=944). Vastaajille esitettiin kaksi väittämää, joista toinen oli, että asiakkaan/potilaan seksuaalista häirintää pitää ymmärtää ja toinen, että asiakkaan/potilaan seksuaalista häirintää ei pidä hyväksyä missään tilanteessa. Vastaajien mielestä sitä ei pidä hyväksyä missään tilanteessa (63 %, n=639) eikä myöskään ymmärtää (55 %, n=558).

Useimmissa vastauksissa nousi esille dementoituneiden vanhusten aiheuttama seksuaalinen häirintä hoitajia kohtaan. Useissa vastauksissa nostettiin esille, että vaikka heitä kieltää, asia unohtuu nopeasti. Siksi heitä kohtaan toivottiin ymmärrystä. Toisaalta esiintyi myös kommentteja, että kaikki häirintä on saatettava työnantajan tietoon. Silloin työnantaja pystyy ennakoimaan ja estämään omilla toimillaan työntekijöihin kohdistuvan seksuaalisen häirinnän. Avovastauksissa toivottiin koulutusta, miten ja milloin asiaan pitää puuttua.

”Asiakkaan / potilaan seksuaalinen häirintä pitää ymmärtää potilaan sairauden tausta huomioiden ja siten, että ko. sairauteen liittyviin käyttäytymishäiriöihin pitää mahdollisesti reagoida jo ennakoiden.”

Lähes puolet (n=460, 45 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja reilu kolmannes (n=380, 37 %) osittain samaa mieltä siitä, että seksuaalinen häirintä pitäisi olla rikoslaissa tuomittua.

Taulukko 7. Miten koet seuraavat väittämät? (N=1019)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sano	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keski-arvo
On tärkeää, että julkisuudessa käydään keskustelua seksuaalisesta häirinnästä.	67,3 %, n=687	28,0 %, n=286	2,0 %, n=20	2,4 %, n=25 %	0,3 %, n=3	1021	1,4
Seksuaaliseen häirintään pitää puuttua nykyistä tehokkaammin.	69,1 %, n=704	23,6 %, n=240	5,3 %, n=54	1,9 %, n=19	0,2 %, n=2	1019	1,4
Seksuaalinen häirintä pitäisi olla rikoslaissa tuomittua.	45,2 %, n=460 %	37,3 %, n=380	13,5 %, n=137	3,7 %, n=38	0,3 %, n=3	1018	1,8
Asiakkaan/potilaan seksuaalinen häirintä pitää ymmärtää	4,7 %, n=48	11 %, n=112	4,4 %, n=45	25 %, n=255	54,8 %, n=558	1018	4,1
Asiakkaan/potilaan seksuaalista häirintää ei pidä hyväksyä missään tilanteessa	62,8 %, n=639	21,9 %, n=223	3,7 %, n=38	7,5 %, n=76	4,0 %, n=41	1017	1,7
Yhteensä	**49,8 %**	**24,4 %**	**5,8 %**	**8,1 %**	**11,9 %**	**5093**	**2,1**

5. Yhteenveto ja pohdintaa

5.1 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua käytöstä toista ihmistä kohtaan, joka voi ilmetä sanallisena, sanattomana tai fyysisenä toimena (tasa-arvovaltuutettu 2018). Seksuaalisen ahdistelun, häirinnän ja flirtin rajat eivät aina ole täysin selkeät. Vilkka (2011) on kuvannut niitä ja pyrkinyt löytämään eri esiintymismuotojen ominaispiirteitä. Jokainen ihminen kokee toisen ihmisen lähestymisen eri tavalla, kuten seksuaalisen häirinnänkin. Tämän selvityksen tavoitteena oli kuvata Tehyn jäsenten kokemaa seksuaalista häirintää ja sen esiintyvyyttä.

Kysely lähetettiin 4 000 jäsenelle, joista 1 021 vastasi. Vastausprosentti on 26, jota voidaan pitää suhteellisen tavanomaisena sähköisen kyselyn määränä. Sähköpostikyselyissä haasteellista on vastaanottajien ajantasaiset sähköpostiosoitteet. Vastaajat edustavat hyvin koko tehyläistä jäsenistöä iän, sukupuolen, koulutuksen, ammattiaseman ja työpaikan suhteen. Täten aineisto vastaa Tehyn jäsenprofiilia, ja selvityksen tuloksia voidaan hyödyntää edunvalvontatyössä ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.

Tämän selvityksen mukaan lähes puolet vastaajista on kokenut seksuaalista häirintää työuransa aikana. Määrä on suurempi kuin Aula Researchin (2018) ja Taloustutkimus Oy:n (2018) tekemissä tutkimuksissa seksuaalisesta häirinnästä. Aula Research teki kansalaistutkimuksen STTK:n toimeksiantona työssä käyville. Taloustutkimus Oy teki Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) toimeksiantona kyselyn työikäisille. Molemmissa tutkimuksissa joka viides vastaaja kertoi seksuaalisesta häirinnästä. Aula Research tarkasteli häirintää viimeisen kolmen ja Taloustutkimus Oy viimeisen kahden vuoden ajalta.

Tässä Tehyn selvityksessä vastaajista, jotka olivat kokeneet seksuaalista häirintää, suurin osa oli kokenut sitä viimeisen neljän vuoden aikana. Häirintää ilmeni eniten asiakkaiden/ potilaiden taholta. Myös Palvelualojen ammattiliitto PAMin jäsenistä lähes puolet kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää asiakkailta. Häirinnän kohteeksi joutuvat useimmiten alle 30-vuotiaat työntekijät. Taloustutkimuksenkin (2018) kysely vahvistaa, että seksuaalinen häirintä kohdistuu työelämässä selkeästi yleisimmin nuoriin naisiin. Tulosten perusteella voidaan todeta, että palvelualalla sekä sosiaali- ja terveysalalla esiintyy muita aloja useammin seksuaalista häirintää. Häiritsijöinä ovat useimmiten potilaat tai asiakkaat, ja häirintä aiheuttaa vihaa ja inhoa häirityssä.

Tässä Tehyn selvityksessä työntekijöihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää esiintyi eniten kotihoidossa. Asiakas saattaa kokea, että hän voi toimia vapaammin kotonaan. Kun työskentelee yksin, silminnäkijät puuttuvat, mikä mahdollistaa seksuaalisen häirinnän. Työnantajan on pohdittava keinoja, miten häirintää voi ennaltaehkäistä tai poistaa, tapahtuipa se asiakkaan kotona tai laitoksessa.

Avovastauksissa nostettiin esille, että häirinnän oletetaan aina kohdistuvan vain naisiin. Tämä selvitys kumoaa väitteen, sillä häirintä kohdistuu sekä naisiin että miehiin. Vajaa puolet naisista ja vajaa kolmannes miehistä on kokenut seksuaalista häirintää. Tasa-arvobarometrissa (2012) naisten kokema häirintä on samaa luokkaa tämän selvityksen kanssa, mutta joka viides mies hieman vähemmän kuin tässä.

Häirinnän aiheuttajat eroavat toisistaan naisten ja miesten kokemuksissa. Miehet ilmoittivat, että yli puolet seksuaalisen häirinnän aiheuttajista on oman alan kollega, kun naisilla se on vain joka viides. Naisten kokemasta häirinnästä joka neljäs oli toisen ammattialan kollega, kun vain yksi miesvastaaja ilmoitti häirinnän aiheuttajaksi toisen ammattialan kollegan.

Sekä nais- että miesvastaajiin kohdistunut seksuaalinen häirintä ilmeni pääosin sanallisesti. Myös koskettelu kohdistui molempiin sukupuoliin, naisiin hieman enemmän kuin miehiin. Selvitys antaa viitteitä siihen, että sanallinen häirintä on lisääntynyt viime vuosina, mutta koskettelu on pysynyt samanlaisena. Julkinen keskustelu tuo ilmiön näkyväksi, jolloin siitä uskalletaan helpommin puhua.

Potilaiden/ asiakkaiden ja omaisten aiheuttama häirintä on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana. Taloustutkimus Oy:n tutkimuksessa havaittiin sama ilmiö. Kuten myös se, että esimiehet syyllistyvät harvemmin häirintään. Kun verrataan aiempia häirintäkokemuksia viimeaikaisiin, esimiesten osuus on edelleen pienentynyt. Se on erittäin tärkeä kehityssuunta, koska esimiesten valta-asema saattaa estää työntekijöitä tuomasta kokemuksiaan esille mahdollisesta häirinnästä.

5.2 Seksuaaliseen häirintään puuttuminen

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on huolehtimisvelvollisuus siitä, että työntekijä ei joudu työelämässä seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Häirityn velvollisuus on osoittaa häiritsijälle, että hän kokee hänen toimintansa ei-toivottuna seksuaalisena häirintänä. Jos häirintä jatkuu puheeksi ottamisen jälkeen, on työnantajalla vastuu poistaa työntekijän kokema häirintä heti tiedon saatuaan. Jos työnantaja laiminlyö tämän velvollisuutensa, pidetään työnantajan menettelyä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä.

Esimiehet eivät ole useinkaan saaneet koulutusta ja perehdytystä puuttua seksuaaliseen häirintään. Yritysvastuuverkosto FIBS on tehnyt yhteistyölupauksen Työelämä 2020 -hankkeen kanssa. FIBS kokosi tietopaketin työnantajille ”Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle”, joka auttaa torjumaan seksuaalista häirintää ja puuttumaan häirintätapauksiin (Gustavsson 2018.)

Tehyn selvityksessä tuli ilmi, että vain 16 % ilmoitti tapahtuneesta työnantajan edustajalle ja joka viides ei kertonut kenellekään. Taloustutkimus Oy:n (2018) tutkimuksessa hieman useampi ilmoitti tapahtuneesta esimiehelle. On huomattava, että työnantaja ei voi puuttua tilanteeseen, jos hänelle ei kerrota tapahtuneesta. Useissa tutkimuksissa on todettu, että seksuaaliseen häirintään puuttuminen on vaikeaa. Tässä selvityksessä joka kolmas vastaaja kokee, että työpaikalla puututaan seksuaaliseen häirintään. Sitä tukee myös Aula Researchin (2018) tutkimus, jonka mukaan joka kolmas työnantaja on puuttunut häirintään tiedon saatuaan.

Tässä selvityksessä joka kolmas vastaa havainneensa muille tapahtunutta seksuaalista häirintää ja joka kolmas on myös puuttunut siihen. Puuttumisen vaikeutta kuvaa se, että jopa joka kolmas ei osaa sanoa, onko puuttunut tilanteeseen sen havaittuaan. Yli puolet vastaajista kokee, että seksuaaliseen häirintään on puututtava nykyistä tehokkaammin.

Mikään laki ei velvoita, että työpaikoilla pitää olla toimintaohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiselle. Selvityksemme mukaan vain hyvin pienellä osalla työpaikoista on ohjeet siihen. Aula Researchin (2018) tutkimustulos oli hieman parempi. Siinä joka kolmas vastasi, että pelisäännöistä on sovittu. Säännöt tai toimintaohjeet helpottavat häirintään puuttumista, kun menettelytavat on selkeästi sovittu. Toimintaohjeet helpottavat myös perehdyttämistä. Suurin osa selvitykseemme vastanneista ilmoittaa, että perehdytyksessä ei huomioida seksuaaliseen häirintään puuttumista.

Ammattiryhmien vastaukset erosivat tässä selvityksessä toisistaan sekä toimintaohjeiden olemassaolosta että siitä, onko työpaikalla sovittu

ilmoitusmenettelystä esimiehelle. Ylemmissä johtotehtävissä olevista useimmat tiesivät, että toimintaohjeet ovat olemassa. Useimmat heistä kertoivat myös sovitun, että kaikki häirinnät ilmoitetaan esimiehelle. Vain pieni osa työntekijöistä tiesi toimintaohjeista ja että esimiehelle ilmoitetaan kaikki häirinnät. Tästä ristiriidasta voisi tehdä johtopäätöksen, että toimintaohjeita ja sopimuksia ei ole tehty yhteistoiminnassa eikä niistä ole tiedotettu eikä keskusteltu säännöllisesti, jotta kaikki tunnistavat ne.

Rikoslaissa seksuaalinen ahdisteltu on kielletty, mutta häirintää se ei tunne. Naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaissa häirintä on kielletty, mutta sanktiot puuttuvat. Heikon sanktioinnin vuoksi seksuaalinen häirintä on vaikea hävittää. Lähes puolet selvitykseemme vastanneista kannattaisi seksuaalisen häirinnän saattamista tuomittavaksi rikoslaissa. Toisaalta avovastauksissa esitettiin, että dementoituneiden aiheuttamaa häirintää ei pidä sanktioida.

Tulokset osoittavat, että seksuaalinen häirintä on suuri ongelma terveydenhuollossa. Yhä useammin häirinnästä puhutaan kollegoiden kesken. On tärkeää, että seksuaalinen häirintä tehdään näkyvämmäksi, jotta siihen uskalletaan puuttua tehokkaammin. Kaikista häirintäkokemuksista pitää kertoa esimiehelle, jotta asiaan voidaan ylipäätään puuttua. Työelämässä on oltava keinoja, jotta häirintään puututaan heti sen tapahduttua. Yhtä tärkeää on pohtia keinoja, joilla seksuaalista häirintää ehkäistään jo ennakolta.

Tehyn toimenpide- ja kehittämisehdotukset seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikoilta

- toimintaohjeet häirinnän torjumisesta kaikkien tiedossa
- häirinnästä ilmoitus aina esimiehelle, joka puuttuu häirintään heti
- laaditaan pelisäännöt, minkälainen käytös hyväksytään ja mitä ei
- perehdytys toimintaohjeisiin ja pelisääntöihin
- avoin ilmapiiri mahdollistaa ja sallii häirinnästä puhumisen
- häiritylle järjestetään tukea

Lähteet

Aula Reseach. 2018. Kansalaistutkimus seksuaalisesta häirinnästä STTK 12.2.2018.
https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2018/03/Seksuaalinen-häirintä-kysely-tulosesitys.pdf

Gustavsson M. 2018. Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle – tietopaketti rekrytoinnista, johtamisesta ja yritysvastuusta vastaavien käyttöön. FIBS ja Ekvalita.

Kiianmaa N. 2012. Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69944/URN_ISBN_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki naisten ja miestenvälisestä tasa-arvosta (609/1986.)
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P8d

Rikoslaki (1889/39). https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001

Tasa-arvovaltuutettu 2018. https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta

Tehy 2017. Tehy tilastoina 2017. Tehyn julkaisusarja D: 2/2017.
https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2017/2017_d2_tehy_tilastoina_id_9565.pdf

Työturvallisuuslaki (738/2002). https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

Vilkka H. 2011. Seksuaalinen häirintä.

Muistiinpanoja

Muistiinpanoja

Tehy on maamme suurin terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden ja alalle opiskelevien ammattijärjestö.

Tehy ammattijärjestönä

Tehyn tehtävä on:

- **parantaa** jäsentensä taloudellista asemaa
- **valvoa** palvelussuhteen ehtoja ja ammatillisia, sosiaalisia ja oikeudellisia etuja
- **toimia** työolosuhteiden kehittämiseksi
- **osallistua** koulutuksen, ammattitaidon sekä terveyden- ja sosiaalihuollon kehittämiseen
- **lisätä** jäsenten keskinäistä yhteenkuuluvuutta

- Tehyläiset toimivat sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.
- Tehy yhdistää terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneet ja alalle opiskelevat yhteiseen ammatti- ja etujärjestöön. Tehyyn kuuluu kahdeksan ammatillista yhteistyöjäsenjärjestöä sekä jaostoja, jotka edistävät jäsentensä ammatillista toimintaa.
- Tehyn toiminnan perustana on yli 230 ammattiosastoa, jotka hoitavat mm. paikallista edunvalvontaa. Ammattiosastot yhdistävät saman työnantajan palveluksessa olevat ja saman alueen tehyläiset. Kaikki tehyläiset kuuluvat ammattiosastoihin tai Tehyn opiskelijayhdistykseen.
- Tehyn jäsenmäärä on 160 000. Tehyyn kuuluu mm. apuvälineteknikoita, bioanalyytikoita, ensihoitajia, fysioterapeutteja, hammashoitajia, jalkaterapeutteja, kuntoutuksen ohjaajia, kätilöitä, laboratoriohoitajia, lastenhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia, lääkintävahtimestari-sairaankuljettajia, mielenterveyshoitajia, röntgenhoitajia, sairaanhoitajia, suuhygienistejä, terveydenhoitajia ja toimintaterapeutteja.
- Tehy on Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsen. Järjestäytymisaste hoitoalalla on korkea ja noin 90 % työssä olevista kuuluu ammattiliittoon. Yli 70 % jäsenistä työskentelee kuntien, kuntainliittojen tai kuntayhtymien palveluksessa.

Tehy ry • Postiosoite: PL 10, 00060 Tehy • Puhelinvaihde (09) 5422 7000
Käyntiosoite: Järjestötalo, Asemamiehenkatu 4, Itä-Pasila, 00520 HELSINKI
www.tehy.fi

Seksuaalinen häirintä

sosiaali ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla

Seksuaalinen häirintä on ongelma terveydenhuollossa. Tehy selvitti tilannetta jäsentensä työpaikoilla.

Häirintä on pääosin sanallista. Se kohdistuu sekä naisiin että miehiin, useimmiten nuoriin alle 30-vuotiaisiin työntekijöihin. Häiritsijät ovat pääosin asiakkaita tai potilaita. Seksuaalista häirintää ilmeni eniten kotihoidossa, jossa työntekijä työskentelee yksin.

Toimintaohjeet, sopimukset ja menettelytavat puuttuvat työpaikoilta lähes kokonaan. Ne helpottaisivat häirintään puuttumista. Seksuaalisesta häirinnästä pitäisi aina ilmoittaa esimiehelle

Tehyn julkaisusarja

A: Tutkimusraportteja
B: Selvityksiä
C: Muistioita
D: Tilastoja
E: Videot
F: Muut julkaisut

Tehyn julkaisut löytyvät myös verkosta.

Tehy ry | PL 10, 00060 Tehy | Puh. (09) 5422 7000 | www.tehy.fi

Tehy