

Seksuaaliseen häirintään puuttumisen toimintamalli

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Mitä on seksuaalinen häirintä?

Seksuaalinen häirintä on aina ei-toivottua ja yksipuolista. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi tai ahdisteluksi ainakin silloin, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Lähtökohtana on henkilön oma kokemus. Se, mitä koetaan häirinnäksi tai ahdisteluksi, riippuu henkilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä suhteesta ja vuorovaikutuksesta sekä aikaisemmista kokemuksista. Jokaisella ammattikorkeakoulun työntekijällä ja opiskelijalla tulee olla oikeus määritellä omat rajansa sekä velvollisuus tunnistaa toisten rajat ja kunnioittaa niitä. Jokaisella yhteisöön kuuluvalla on oikeus omaan kehoonsa, tunteisiinsa ja mielipiteisiinsä, oikeus määrittää omat rajansa, määrätä kuka saa koskea ja mihin sekä oikeus ympäristöön, jossa saa näyttää omalta itseltään. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu loukkaavat yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen.

Seksuaalinen häirintä voi olla muodoiltaan verbaalista, non-verbaalista tai fyysistä. Häirintä voi näyttäytyä monella tavalla, suoran henkilökohtaisen häirinnän lisäksi myös kirjeitse tai sähköpostitse tapahtuvaan häirintään puututaan. Kokemus häirinnästä voi syntyä esimerkiksi seuraavin yksilöä loukkaavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornografiset tai yliseksuaaliset painotuotteet
- seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinviestit ja sähköpostit
- häiritsevä fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys
- halventavat puheet toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen yhteisön vuorovaikutustilanteissa, valinnoissa ja päätöksissä
- työpaikkakiusaaminen, jos perustuu kiusatun sukupuoleen

Seksuaalisena häirintänä ei voida pitää esimerkiksi rohkaisuksi tai kiitokseksi tarkoitettua neutraalien vartalon osien koskettelua, tervehdys- tai onnittelutilanteeseen liittyvää halausta (johon ei liity seksuaalista viritystä), asiallista tai ammatillista keskustelua seksuaalisuuteen liittyvissä asioissa tai yksittäistä ja viatonta, hyväntahtoista ja huumoriin liittyvää ja vastavuoroista tai neutraalia flirttiä.

Jos joudut häirinnän kohteeksi...



Yhteystiedot

Työntekijöiden häirintäyhdyshenkilöt:

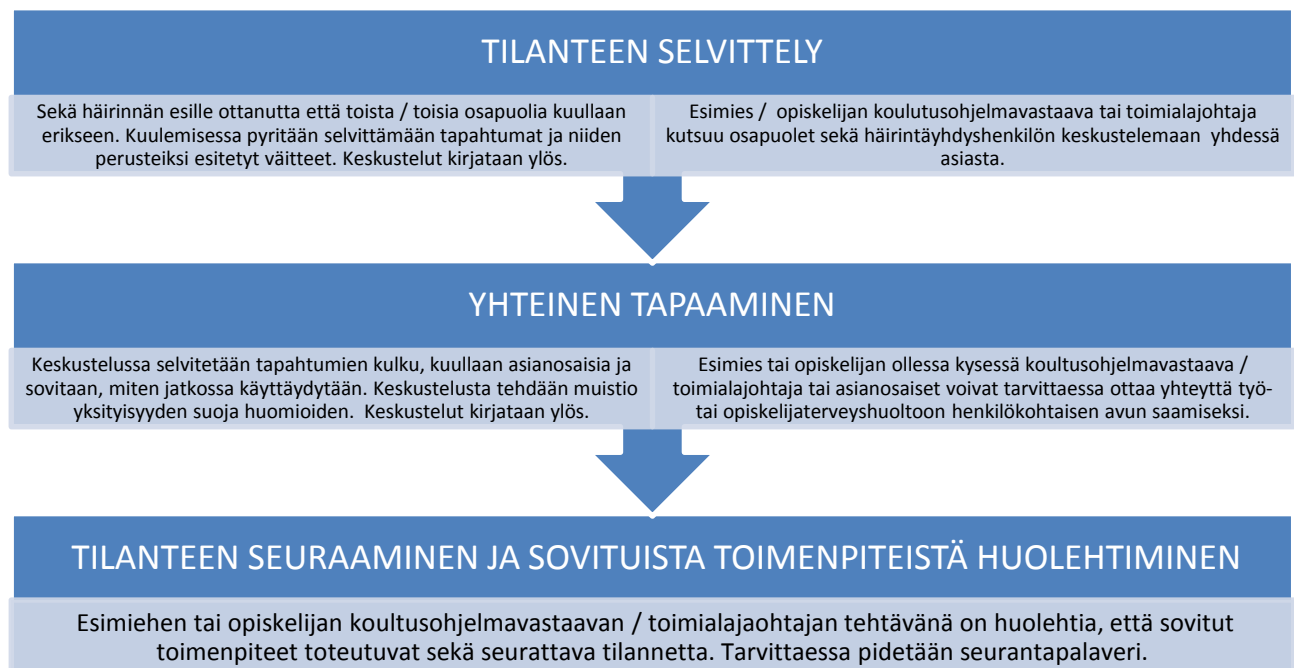
Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilö:

Toimenpiteet häirintätapausten selvittämiseksi

Jos työpaikalla tai opiskeluympäristössä ilmenee häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua (kiusaamista tai sukupuoliseen häirintää), työnantajan on työnjohto- ja valvontavaltansa nojalla ryhdyttävä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Häirintätilanteen selvittely lähtee liikkeelle yhteydenotosta esimieheen tai opiskelijan kohdalla koulutusohjelmavastaavaan / toimialajohtajaan. Häirinnän kohteeksi joutunut täyttää selvityspyynnön seksuaalisesta häirinnästä- lomakkeen (liite 1) yhdessä esimiehen tai opiskelijan kohdalla häirintäyhdyshenkilön kanssa. Esimiehen tai opiskelijan koulutusohjelmavastaavan / toimialajohtajan tulee suhtautua vakavasti hänelle ilmoitettuihin tai hänen tietoonsa tulleisiin erilaisiin ja eriasteisiin häirinnän muotoihin. Henkilö, joka kokee joutuvansa seksuaalisen häirinnän kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelle (työntekijä) ja koulutusohjelmavastaavalle / toimialajohtajalle (opiskelija), tulee suhtautua asiallisesti eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta tai ”kostotoimenpiteitä”. Häirintätilanteissa häiritsijä on aina vastuussa.

Häirintävaihteet pitää aina selvittää ja kaikilla osapuolilla tulee olla oikeus tulla kuulluksi. Näin varmistetaan kaikkien osapuolten oikeusturvan toteutumien. Työnantaja / koulutuksen tarjoaja pyrkii selvittämään tapahtumien kulun ja noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihin / opiskelijoihin. Esimiehen tai opiskelijan koulutusohjelmavastaavan / toimialajohtajan on todettava syyte aiheelliseksi tai kiinnitettävä huomiota perusteettomasti syytetyn oikeusturvaan. Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen tai uhkauksen siitä, asia annetaan viranomaisten selvitettäväksi. Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Samaa periaatetta noudatetaan myös opiskelijoiden osalta.

Häirintätilanteen selvittelyprosessi



Jos häirintätilanteen selvittely tapahtuu viranomaisten kautta, on syytä käydä keskustelu asianosaisten kanssa siitä miten työskentely tai opiskelu mahdollistuu mahdollisen rikostutkinnan aikana. Tilanteen mukaan tehdään erityisjärjestelyjä esim. työtilojen suhteen. On myös syytä sopia, miten asianomaiset työ- tai opiskelupaikalla ovat tekemisissä keskenään. Vastuu erityisjärjestelyistä kuuluu esimiehelle tai opiskelijan kohdalla koulutusohjelmavastaavalle tai toimialajohtajalle. Myös häirintäyhdyshenkilö on syytä kutsua mukaan.

Kurinpitotoimenpiteet

Mikäli keskustelut tilanteen ratkaisemiseksi eivät tuota toivottua tulosta, on työnantajalla työjohto-oikeuden perusteella tai koulutuksen tarjoajalla ammattikorkeakoululain mukaiset riittävät valtuudet ja keinot asian tutkimiseen sekä tarvittaessa toimiin ryhtymiseen epäasialliseen kohteluun tai häirintään syyllistyneen osalta. Epäasiallisen kohtelun asteesta ja toistumisesta riippuen voidaan häiritsijälle antaa huomautus tai varoitus. Häirinnän jatkaminen voi johtaa myös työntekijän irtisanomiseen tai palvelussuhteen purkamiseen. Opiskelija voidaan erottaa määräaikaisesti tai peruuttaa opiskeluoikeus.

Seksuaalisen häirinnän luonteesta ja asiasta riippuen työnantajan kurinpitotoimenpiteiden lisäksi on eri laeissa tietyistä asioista säädetty omat menettelytapansa ja sanktionsa. Seksuaaliseen häirintään syyllistynyt voi tulla tuomituksi rikoslain säätämään rangaistukseen tai joutua maksamaan korvauksia henkisen väkivallan uhrille.

Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen, mikäli hän ei ryhdy tiedon saatuaan toimenpiteisiin, kun työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Liite 1. SELVITYSPYYNTÖ SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ

Seksuaalinen ja/tai sukupuoleen perustuva häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja itsemääräämiseen. Häirintä loukkaa myös naisten ja miesten ihmisarvoista kohtelua työ- / opiskelupaikalla. Kerro yksityiskohtaisesti, miten sinua on häiritty vastaamalla alla oleviin kysymyksiin.

Nimi: _____

Yhteystiedot: _____

Työpiste / opiskelupaikka: _____

Kuka/Ketkä ovat häirinneet?

Miten ja minkälaisissa tilanteissa häirintää on ilmennyt?

Kuinka kauan häirintää on jatkunut ja miten usein se on toistunut?

Mahdolliset todistajat ja heidän yhteystietonsa:

Miten olet pyrkinyt lopettamaan sinuun kohdistuneen häirinnän?

Kenen tai keiden kanssa olet keskustellut häirinnästä (esim. lähin esimies, hänen esimiehensä, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, työsuojelupäällikkö, työterveyshuollon henkilökunta, työtoverit)? Mihin keskustelut ovat johtaneet?

Olen tietoinen ja hyväksyn sen, että asiaani käsitellään nimelläni tietosuojaa huomioon ottaen.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

Liite 2 HÄIRINTÄTILANTEEN SELVITTELY- MUISTIO

Läsnäolijat:

Läsnäolijat ovat perehtyneet seksuaaliseen häirintään puuttumisen toimintamalliin
kyllä ___

Asian esille ottanut

Nimi: _____

Yhteystiedot: _____

Työpiste / opiskelupaikka: _____

Toinen osapuoli

Nimi: _____

Yhteystiedot: _____

Työpiste / opiskelupaikka: _____

Asian tähänastinen käsittely:

___ Asianosaiset ovat keskustelleet tapahtuneesta keskenään

___ Asianosaiset ovat keskustelleet asiasta esimiehen / häirintäyhdyshenkilön kanssa

___ Asiaa ei ole käsitelty vielä mitenkään

Miten ja minkälaisissa tilanteissa häirintää on ilmennyt?

Asian esille ottaneen selostus asiasta:

Toisen osapuolen selostus asiasta:

Keskustelun tulos:

- seksuaalista häirintää on tapahtunut
- seksuaalista häirintää ei ole tapahtunut
- muu johtopäätös (esim. asian käsittely siirretään jollekin toiselle taholle):

Sovitut jatkotoimenpiteet:

Asiasta tiedottaminen oppilaitoksessa / työyhteisössä:

Seurantakokouksesta sopiminen:

- ___ seurantakokoukselle ei ole tarvetta
- ___ pidetään seurantakokous, jossa kirjataan, onko seksuaalinen häirintä loppunut. Kokous pidetään: _____ (Aika ja Paikka)

Allekirjoitukset

Kokouksen puheenjohtaja

Asian esille ottanut

Tukihenkilö

Toinen osapuoli

Tukihenkilö

Aika ja paikka

Muistio toimitetaan selvittelytilaisuuteen osallistuneille. Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

Liite 3 SEURANTALOMAKE

Läsnäolijat:

Asian esille ottanut

Nimi:

Yhteystiedot:

Työpiste / opiskelupaikka:

Toinen osapuoli

Nimi:

Yhteystiedot:

Työpiste / opiskelupaikka:

Tiedot aiemmasta /aiemmista kokouksista:

___ sovitut jatkotoimenpiteet ovat toteutuneet, muita toimenpiteitä ei tarvita ja tilanteen käsittely päättyy tähän

___ sovitut jatkotoimenpiteet eivät ole toteutuneet.

Tilanteen kuvaus:

Jatkotoimenpiteet:

Allekirjoitukset

Kokouksen puheenjohtaja

Asian esille ottanut

Tukihenkilö

Toinen osapuoli

Tukihenkilö

Aika ja paikka

Muistio toimitetaan selvittelytilaisuuteen osallistuneille. Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

Lähteet

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2011.

Kemi-Torniolaakson koulutusyhtymä Lappian Henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämisen toimintaohje 2008.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen Hämeen ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymässä 2003. Hakupäivä 4.6.2012 portal.hamk.fi/portal/.../635651FF69CFFDB9E040A8C0C94160CE

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta Oulunkaaren toimintamalli 2011. Hakupäivä 4.6.2012 www.oulunkaari.org/iinseutu/kokous/2011321-10-402.PDF

Seppo Koskinen, työoikeuden professori, Lapin yliopisto. Lapin kesäyliopiston koulutustilaisuus, Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä 1.3.2012

Juhani Tarkkonen, FT, Innosafe Oy. Luento Seksuaalinen häirintä Koulutuskuntayhtymä Lappian häirintäyhdyshenkilöille 8.9.2010

Aiheeseen liittyvä lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609

Opetustoimen lainsäädäntö 2012. Ammattikorkeakoululaki. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351

Rikoslaki 20, 21 ja 47 luvut. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001/

Vahingonkorvauslaki (412/74) www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412