

SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ OVAT SYRJINTÄÄ

Vaasan yliopistossa ei sallita epäasiallista käytöstä eikä seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää. Syrjintä on aina kiellettyä, riippumatta siitä, perustuuko se tosiasiaan vai oletukseen. Tasa-arvo- ja työturvallisuuslakien mukaan työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan siitä tiedon.

Sukupuolinen ja seksuaalinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä vastenmielisenä tai loukkaavana. Sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa kyseenalaistetaan yksilön arvokkuus ja itsemääräämisoikeus.

Omat haasteensa häirintätapausten käsittelylle antaa se, että yliopisto on sekä työ- että opiskelijayhteisö. Jokainen yliopistoyhteisön jäsen voi omalla toiminnallaan vähentää mahdollista häirintää. Jokaisella mahdollisella häirintätapauksella on omat ominaispiirteensä, eikä yhtä oikeaa toimintamallia ole olemassa.

Mitä ovat seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanatonta, sanallista tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tahallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi jollakin seuraavista tavoista:

- sukupuolisesti vihjailevat ilmeet tai eleet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä pukeutumista, vartaloa tai yksityiselämää koskevat kysymykset tai huomautukset
- seksuaalisesti värittyneet aineistot, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tahallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi jollakin seuraavista tavoista:

- alentava ja kielteinen puhe toisen sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta
- toisen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun halventaminen
- työpaikkakiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Häirinnän seurauksia

Se mikä koetaan häirinnäksi, on yksilöllistä ja riippuu yksilön aiemmista kokemuksista, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja tilanteesta. Häirinnän aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat häirinnän kohteelle aina kielteisiä.

Häirintä haittaa työntekoa, vähentää työtyytyväisyyttä ja opiskelumotivaatiota. Pahimmillaan se voi pilata koko yhteisön ilmapiirin. Vakava häirintä voi merkitä terveydellisiä ongelmia, sairauslomia, opintojen viivästymistä tai tarvetta vaihtaa työ- tai opiskelupaikkaa.

Miten toimia häirintätilanteessa?

Seksuaalista häirintää tai sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä ei tule sietää. Häirintää kokevan tulee itse ilmaista selkeästi, jos kokee toisen käyttäytymisen kiusalliseksi tai loukkaavaksi. Jotta työnantaja voi puuttua tilanteeseen, on asiasta kerrottava esimiehelle/tuotava se työnantajan tietoon.

- Kerro häiritsijälle asiallisesti, että et pidä tämän käytöksestä. Pyydä häntä lopettamaan se. Jos et pysty itse puhumaan, esimiehesi on velvollinen puuttumaan asiaan sinun aloitteestasi.
- Kerro häirinnästä ensisijaisesti lähiesimiehellesi, mutta jos se ei ole mahdollista, ota yhteyttä lähiesimiehesi esimieheen.
- On tärkeä, ettei häirintä jää häirityn henkilökohtaiseksi ongelmaksi, vaan että häiritty hakee tukea ja apua taholta, jonka hän itse kokee luontevimmaksi, esimerkiksi työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö, häirintäyhdyshenkilöt, työterveyshuollon ammattilaiset. Mihinkään toimenpiteisiin ei kuitenkaan ryhdytä ilman häirityn suostumusta.

- Häirinnän selvittelyä varten on tärkeää, että häirinnän ilmenemismuodot, toistuvuus sekä häirityn reagoinnit ja kokemukset dokumentoidaan.
- Häirintä saattaa täyttää esimerkiksi rikoslaissa mainittujen pakottamisen, laittoman uhkauksen tai kunnianloukkauksen tunnusmerkistön. Kyseessä on asianomistajarikos ja asian eteneminen edellyttää, että häirintää kokenut tekee asiasta rikosilmoituksen.

Yliopiston vastuu työ- ja opiskeluyhteisöstä

Yliopistolla on työnantajavastuun lisäksi myös vastuu yliopistossa annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Yliopiston on huolehdittava että opiskelijat eivät joudu opetus- tai ohjaustilanteessa häirinnän kohteeksi.

Työ- ja opiskeluyhteisössä voidaan avoimella ja asiallisella keskustelulla ehkäistä ja vähentää häirintää. On tärkeä, että yhteisön kaikki jäsenet puuttuvat asiaan havaitessaan tilanteita jotka ovat toisille epämiellyttäviä tai häiritseviä.

Työnantajavastuu

Työnantajan on huolehdittava mahdollisuuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu työpaikalla seksuaalisen tai sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan siitä tiedon. Tieto voi tulla työntekijän itsensä lisäksi myös esim. työterveyshuollosta, työsuojeluorganisaatiosta, luottamushenkilöiltä tai muulta työyhteisön jäseneltä.

Mahdollinen häirintä tulee ensisijaisesti selvittää asianomaisessa yksikössä. Selvittely tapahtuu luontevimmin keskustelemalla. Esimiehen ja häirintää kokeneen väliset keskustelut tulee olla luottamuksellisia ja niissä sovitaan miten asiassa edetään.

Esimiehen on säilytettävä häirintää kokeneen yksilösuoja keskustellessaan mahdollisen häiritsijän kanssa. Jos tapaus vaikuttaa niin törkeältä, että se voi johtaa mahdollisiin sanktioihin, tulee esimiehen kysyä häirityltä, suostuuko tämä asian puolueettomaan ja luotettavaan selvittämiseen.

Jos tapaus esimiehen mukaan tarvitsee jatkoselvitystä ja hän on saanut häirityltä luvan viedä asiaa eteenpäin, ottaa hän yhteyttä henkilöstöjohtajaan. Henkilöstöjohtaja kokoaa puolueettoman työryhmän selvittämään asiaa ja huolehtimaan asian mahdollisesti vaatimista jatkotoimenpiteistä. Työryhmään kuuluvat henkilöstöjohtajan lisäksi yksikön johtaja (esim. dekaani), työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Sanktiot

Kun häirintä on selvitysprosessin kautta todettu, työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan keinoja ovat: häiritsijälle annettava huomautus, häiritsijälle annettava varoitus, työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt sekä viime kädessä häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purkaminen.

Mikäli työntekijän mielestä työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, työntekijä voi ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin ja työntekijällä on oikeus vaatia hyvitystä syrjinnästä tasa-arvolain ja/tai yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Häiritsijä voi joutua myös mm. rikoslain ja vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen teoistaan.

Yhdyshenkilöt:

- lähiesimies
- työsuojeluvaltuutetut
- luottamusmiehet
- häirintäyhdyshenkilöt
- työsuojelupäällikkö
- henkilöstöjohtaja
- työterveyshoitaja ja työterveyshuollon ammattilaiset

Hyödylliset linkit:

- Epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen eivät kuulu työyhteisöön -ohje
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma
- Varhaisen tuen malli
- Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivut
- Työterveyslaitoksen verkkosivut

Tämä ohje on hyväksytty Vaasan yliopiston työsuojelutoimikunnassa 29.1.2015. Yliopiston lakimies on tarkistanut ohjeen juridisen näkökulman 26.6.2015.