

# Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä

raportti

Agronomiliitto

Akavan Erityisalat

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Yksityisalojen Esimiehet ja  
Asiantuntijat YTY

Insinööriliitto

Luonnon-, ympäristö- ja  
metsätieteilijöiden liitto Loimu

Suomen Ekonomit

Tekniikan akateemiset TEK

Tradenomiliitto TRAL

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Agronomiliitto  
Akavan Erityisalat  
DIFF – Ingenjörerna i Finland  
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY  
Insinööriliitto  
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu  
Suomen Ekonomit  
Tekniikan akateemiset TEK  
Tradenomiliitto TRAL  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Raportti: Joonas Miettinen

Helsinki 2018

# Sisällys

1. Selvityksen tausta.....	3
2. Kyselyn tavoitteet ja toteutus .....	4
2.1. Selvityksen kohdejoukko ja tavoitteet.....	4
2.2. Aineisto ja menetelmät.....	5
2.3. Aineiston piirteet .....	5
3. Seksuaalinen häirintä työelämässä.....	8
3.1. Havaittu seksuaalinen häirintä .....	8
3.2. Koettu seksuaalinen häirintä.....	11
3.3. Rikolliseksi katsottava seksuaalinen häirintä.....	14
3.4. Kuinka monta kertaa seksuaalisen häirinnän kohteeksi jouduttiin? .....	14
3.5. Kenen taholta häirintää koettiin?.....	16
4. Toimenpiteet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi.....	19
4.1. Miten toimenpiteisiin reagoitiin .....	23
5. Seksuaalinen häirintä ja turvalliset työolosuhteet .....	26
5.1. Seksuaalisen häirinnän uhka .....	27
5.2. Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen.....	30
5.3. Seksuaaliseen häirintään puuttuminen .....	32
5.4. Seksismi työyhteisössä.....	35
5.5 Sukupuolten tasavertainen kohtelu työpaikalla .....	37
6. Mitä seksuaalisen häirinnän, seksismin ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi pitäisi tehdä?.....	39
6.1 Mitä työyhteisöissä pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi? .....	39
6.2 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi? .....	41
6.3 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi? ....	43
6.4 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksismin lopettamiseksi?.....	46
7. Yhteenveto .....	47

# 1. Selvityksen tausta

Kymmenen akavalaista liittoa<sup>1</sup> teki syksyllä 2018 kyselyn seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä sekä toimenpiteistä, joilla seksuaalisen häirintään ja seksismiin on työpaikoilla puututtu. Kyselyssä seksuaalinen häirintä määriteltiin sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi, luonteeltaan seksuaaliseksi ei-toivotuksi käytökseksi, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksismillä tarkoitettiin sukupuoleen perustuvaa tai siihen liittyvää erottelua, väheksyntää tai asenteellisuutta. Tässä raportissa esitetään selvityksen tulokset.

Kyselyn yhtenä pontimena oli #metoo-kampanjan herättämä seksuaalista häirintää koskeva keskustelu ja toimenpiteet. Kyselyllä pyrittiin selvittämään kuinka seksuaalinen häirintä ilmenee erityisesti selvityksen teettäneiden liittojen jäsenistöissä. Kyselyssä oli kaksi kohdejoukkoa: liittojen korkeakoulututkinnon suorittaneet työlliset ja työttömät jäsenet ja korkeakoulututkintoon valmistavassa koulutuksessa olevat opiskelijajäsenet.

Kysely tehtiin syyskuussa 2018. Kyselyyn vastasi 8 106 henkilöä, joista 7 272 oli työllisiä tai työttömiä ja 550 opiskelijoita. Kyselylomakkeen sisällön suunnittelussa hyödynnettiin akavalaisen Lakimiesliiton vuosien 2017 ja 2018 vaihteessa tekemää kysely seksuaalisesta häirinnästä (Lakimiesliiton kysely seksuaalisesta häirinnästä).

<sup>1</sup>Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, DIFF – Ingenjörerna i Finland, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY, Insinööriliitto, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Suomen Ekonomit, Tekniikan akateemiset TEK, Tradenomiliitto TRAL ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

## 2. Kyselyn tavoitteet ja toteutus

Kyselyn tavoitteena oli selvittää työelämässä kohdatun seksuaalisen häirinnän ja seksismin yleisyyttä kymmenen akavalaisen liiton jäsenistössä sekä kartoittaa toimenpiteitä, joihin seksuaalisen häirinnän vuoksi oli ryhdytty. Selvitystä varten teetettiin jäsenkysely selvityksen teettäneiden liittojen työvoimaan kuuluville ja opiskelijajäsenille. Työelämässä esiintyvän seksuaalisen häirinnän ja seksismin lisäksi kyselyssä kartoitettiin näkemyksiä siitä, mitä työyhteisöjen ja ammattiliittojen tulisi tehdä seksuaalisen häirinnän, seksismin ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi työelämässä.

### 2.1. Selvityksen kohdejoukko ja tavoitteet

Selvityksellä oli kaksi kohdejoukkoa: liittojen työvoimaan kuuluvat ja opiskelijajäsenet. Työvoimaan kuuluviksi luettiin kyselyhetkellä työssä tai työttömänä olleet liittojen jäsenet. Opiskelijoiksi luettiin liittojen jäsenet, jotka olivat kyselyhetkellä päätoimisia opiskelijoita. Selvityksen tavoitteena oli selvittää työvoimaan kuuluvien ja opiskelijajäsenten osalta:

1. kuinka yleistä seksuaalinen häirintä työelämässä on?
2. kuinka monta kertaa seksuaalista häirintää kokeneet ovat joutuneet häirinnän kohteeksi?
3. kenen taholta seksuaalista häirintää työelämässä koetaan?
4. minkälaisiin toimenpiteisiin työelämässä seksuaalista häirintää kokeneet ovat ryhtyneet?
5. minkälaisissa työolosuhteissa liittojen jäsenet työskentelevät seksuaalisen häirinnän kannalta?
6. Mitä työpaikkojen olisi pitänyt tehdä seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi?
7. Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän, seksismin ja sukupuoleen perustuvan häirinnän lopettamiseksi?

## 2.2. Aineisto ja menetelmät

Kyselyaineisto kerättiin sähköisesti Webropol-kyselytyökalulla selvityksen teettäneiden liittojen jäsenistössä syyskuussa 2018. Kyselyn perusjoukko koostui liittojen työllisistä ja työttömistä jäsenistä sekä opiskelijajäsenistä. Kysely lähetettiin yhteensä 72 977 henkilölle, joista 8 106 vastasi kyselyyn. Vastausaste oli 11 prosenttia. Kyselyaineistossa vastaajat luokiteltiin työvoimaan ja opiskelijoiksi vastaajien ilmoittaman kyselyhetken päätoimen mukaan. Työvoimaan kuuluviksi luokiteltiin vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa kyselyhetkellä työssä palkansaajana tai yrittäjänä tai työttömänä. Opiskelijoiksi luokiteltiin vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa päätoimisia opiskelijoita. Vastaajista 7 094 luokiteltiin työllisiksi, 178 työttömiksi ja 550 opiskelijoiksi.

Aineisto jaettiin kahteen osaan: työvoimaa edustavaan ja päätoimisia opiskelijoita edustavaan aineistoon. Työvoimaa edustavan aineiston havainnot painotettiin niin, että painotettu aineisto vastasi sukupuoli-, ikä- ja jäsenjärjestörakenteeltaan perusjoukkoa. Opiskelijoita edustavan aineiston havainnot painotettiin niin, että painotettu aineisto vastasi perusjoukon jäsenjärjestörakennetta.

Aineisto analysoitiin numeeristen muuttujien osalta spss-tilasto-ohjelmaa hyödyntäen. Pääasiallisesti analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia ja muuttujien tilastollisten yhteyksien testaamisessa  $\chi^2$ -testiä. Muutamassa kohdassa hyödynnettiin logistista regressioanalyysiä testattaessa ryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä. Avovastauksille tehtiin laadullinen sisällönanalyysi.

## 2.3. Aineiston piirteet

Taulukossa 1 on kuvattu painottamattoman työvoimaa edustavan aineiston ja perusjoukon jäsenjärjestöjakauma. Taulukosta havaitaan, että Agronomiliiton, Akavan Erityisalojen, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liiton, Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen ja Yksityisalojen Esimiesten ja Asiantuntijoiden jäsenet ovat aineistossa yliedustettuina. Insinööriliiton, Suomen Ekonomien, Tekniikan Akateemisten ja Tradenomiliiton jäsenet ovat aliedustettuina. Taulukossa 2 on kuvattu painottamattoman opiskelijoita edustavan aineiston ja perusjoukon jäsenjärjestöjakauma. Aineistossa ovat yliedustettuina Agronomiliiton, Akavan Erityisalojen, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liiton, Tradenomiliiton ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen opiskelijajäsenet. Insinööriliiton, Suomen Ekonomien ja Tekniikan Akateemisten opiskelijajäsenet ovat aineistossa aliedustettuina. Taulukossa 3 on esitetty painottamattoman kokonaisaineiston (työvoimaan kuuluvat ja opiskelijat yhdessä) vastaajien piirteet.

**Taulukko 1 Jäsenjärjestöjakauma, työvoimaan kuuluvat**

	Aineisto		Perusjoukko	
	lkm.	%	lkm.	%
Agronomiliitto	548	8	4 302	2
Akavan Erityisalat	1 576	22	26 700	14
DIFF – Ingenjörerna i Finland	104	1	1 348	1
Insinööriliitto	438	6	45 693	23
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu	941	13	10 480	5
Suomen Ekonomit	303	4	28 316	14
Tekniikan akateemiset TEK	640	9	46 253	24
Tradenomiliitto TRAL	475	7	16 092	8
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut	1 575	22	9 707	5
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry	672	9	7 681	4
Muu	12	0		0
<b>Yhteensä</b>	<b>7 284</b>	<b>100</b>	<b>196 572</b>	<b>100</b>

**Taulukko 2 Jäsenjärjestöjakauma, opiskelijat**

	Aineisto		Perusjoukko	
	lkm.	%	lkm.	%
Agronomiliitto	37	7	1 111	1
Akavan Erityisalat	16	3	1 343	2
DIFF – Ingenjörerna i Finland	1	0	14	0
Insinööriliitto	47	8	17 366	21
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu	66	12	2 888	4
Suomen Ekonomit	38	7	20 407	25
Tekniikan akateemiset TEK	15	3	18 787	23
Tradenomiliitto TRAL	237	43	16 850	21
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut	91	16	2 264	3
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry	2	0	0	0
Muu	4	1		0
<b>Yhteensä</b>	<b>554</b>	<b>100</b>	<b>81 030</b>	<b>100</b>

**Taulukko 3 Aineiston piirteet**

	lkm.	%
Miehet	2 646	33
Naiset	5 447	67
Muut	32	0
	8 125	100
Alle 30-vuotiaat	1 349	17
30–39-vuotiaat	2 109	26
40–49-vuotiaat	2 084	26
50–59-vuotiaat	2 056	25
Yli 59-vuotiaat	527	6
	8 125	100
Ikä, vuotta, keskiarvo		42
<i>Pääasiallinen toiminta</i>		
vakituinen kokopäivätyö	5 849	72
määräaikainen kokopäivätyö	907	11
osa-aikatyö	290	4
yrittäjä/ammattinharjoittaja	60	1
päätoiminen opiskelija	554	7
työtön	178	2
perhevapaalla	104	1
muu	183	2
	8 125	100
<i>Työnantajan toimiala</i>		
teknologiateollisuus	825	10
muu teollisuus	647	8
arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi (esim. insinööri- ja suunnittelutoimistot)	208	3
tietotekniikan palvelualan yritys (esim. ohjelmistosuunnittelu)	485	6
kaupan alan yritys	400	5
finanssialan yritys (esim. pankki tai vakuutusyhtiö)	319	4
muu yksityinen (esim. teleoperaattorit, tilintarkastus, liikkeenjohdon konsultointi ym.)	871	11
järjestö, säätiö tai vastaava	754	9
valtio	1 322	16
kunta, kuntayhtymä, kunnallinen liikelaitos tai kunnan/kuntien omistama osakeyhtiö	1 166	14
yliopisto tai ammattikorkeakoulu	851	10
muu julkinen	277	3
	8 125	100
<i>Työnantajan henkilöstömäärä</i>		
1–9	597	7
10–29	713	9
30–99	1 048	13
100–249	933	11
250–499	903	11
500–999	985	12
1000–2999	1 207	15
3000–	1 739	21
	8 125	100
Toimiasema		
Johto	444	5
Keskijohto	1 037	13
Asiantuntija	4 349	54
Toimihenkilö	1 671	21
Opettaja	134	2
Yrittäjä tai ammattinharjoittaja	44	1
Muu	446	5
	8 125	100



### 3. Seksuaalinen häirintä työelämässä

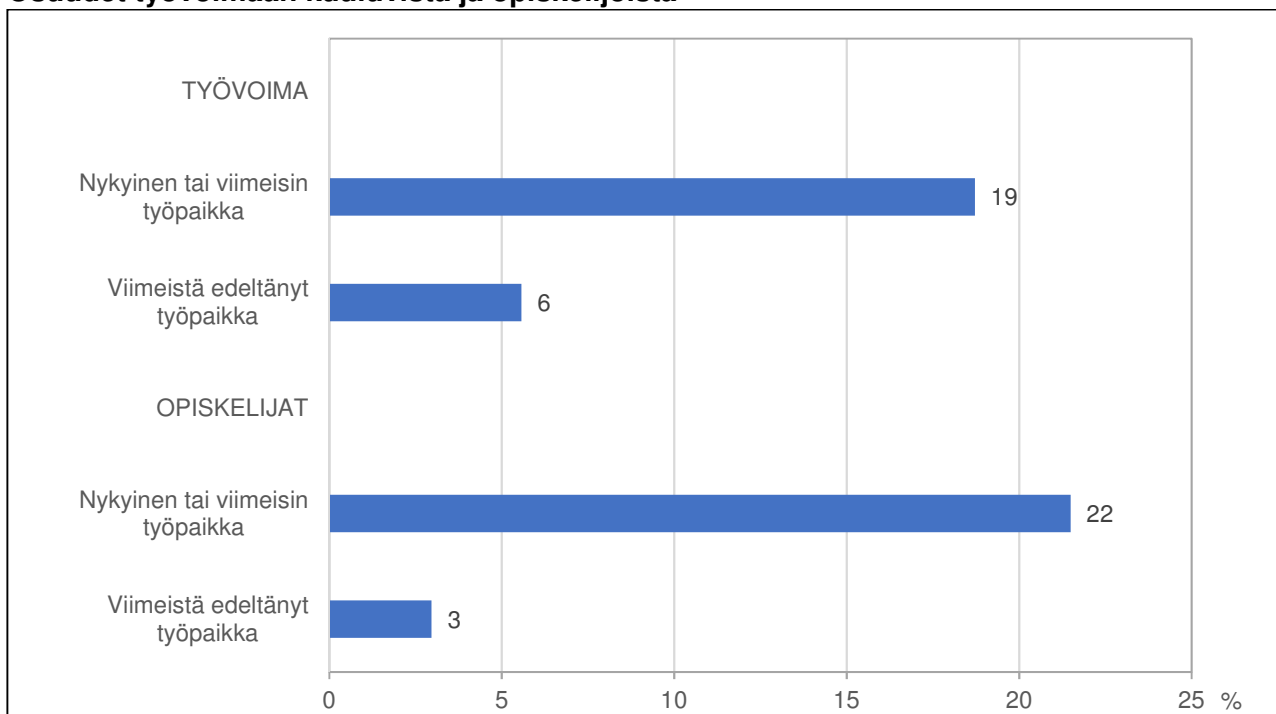
Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Työelämässä koettua seksuaalista häirintää kartoitettiin kyselyssä kahdella tapaa. Ensiksi kartoitettiin *havaittua seksuaalista häirintää* kysymällä vastaajilta: ”Oletko työssäsi havainnut, että joku on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassasi viimeisen viiden vuoden aikana?”. Toiseksi kartoitettiin *itse koettua seksuaalista häirintää* kysymällä: ”Oletko itse joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassasi viimeisen viiden vuoden aikana?”

Työelämässä koettua seksuaalista häirintää kartoitettiin ensisijaisesti nykyisen tai viimeisimmän työpaikan osalta viimeisen viiden vuoden ajalta. Lisäksi jos vastaajilla oli ollut useampia työpaikkoja edeltävien viiden vuoden aikana, oli mahdollista vastata myös viimeistä edeltäneessä työssä koettuun seksuaaliseen häirintään liittyviin kysymyksiin.

#### 3.1. Havaittu seksuaalinen häirintä

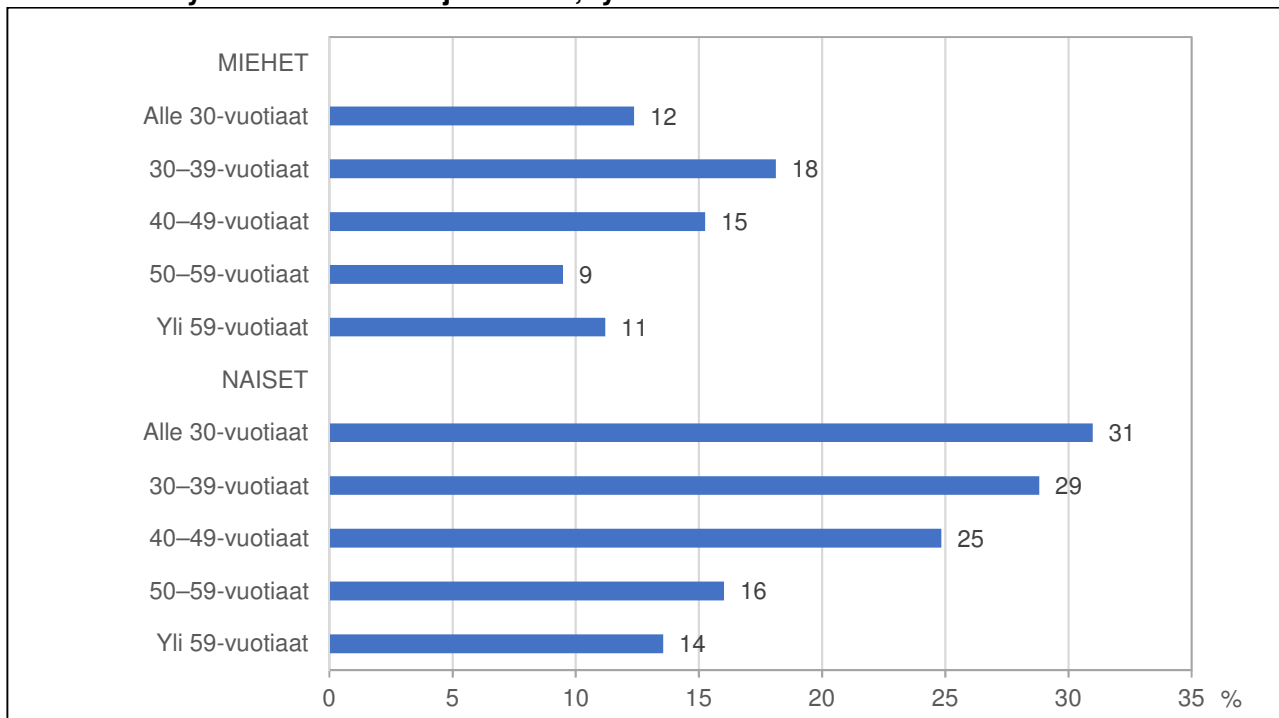
Työvoimaan kuuluvista 19 prosenttia oli havainnut nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan jonkun joutuneen seksuaalisen häirinnän kohteeksi edellisten viiden vuoden aikana. Viimeistä edeltäneessä työpaikassa seksuaalista häirintää raportoi havainneensa 6 prosenttia kaikista työvoimaan kuuluvista vastaajista. Työvoimaan kuuluvista 86 prosenttia ei vastannut seksuaalista häirintää koskeviin kysymyksiin viimeistä edeltäneen työpaikan osalta. Opiskelijoista häirintää oli viimeisimmässä työssään havainnut 22 prosenttia. Viimeistä edeltäneessä työpaikassaan seksuaalista häirintää raportoi havainneensa kolme prosenttia. Opiskelijoista 82 prosenttia ei vastannut seksuaalista häirintää koskeviin kysymyksiin viimeistä edeltäneen työpaikan osalta. (Kuvio 1.)

**Kuvio 1 Seksuaalista häirintää nykyisessä ja viimeistä edeltäneessä työssään havainneet, % Osuudet työvoimaan kuuluvista ja opiskelijoista**



Naisissa oli suhteellisesti enemmän seksuaalista häirintää työssään havainneita kuin miehissä. Työvoimaan kuuluneista naisista seksuaalista häirintää oli havainnut 25 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia. Naisilla iän ja häirinnän havaitsemisen välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys. Naisilla suhteellisesti eniten häirintää havainneita oli alle 40-vuotiaissa ja suhteellisesti vähiten 50-vuotta täyttäneissä (kuvio 2). Alle 30-vuotiaista naisista seksuaalista häirintää oli havainnut 31 prosenttia, 30–39-vuotiaista naisista 29 prosenttia, 40–49-vuotiaista naisista 25 prosenttia, 50–59-vuotiaista 16 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä naisista 14 prosenttia. Miehillä iän ja seksuaalisen häirinnän havaitsemisen välillä ei ollut yksiselitteistä yhteyttä.

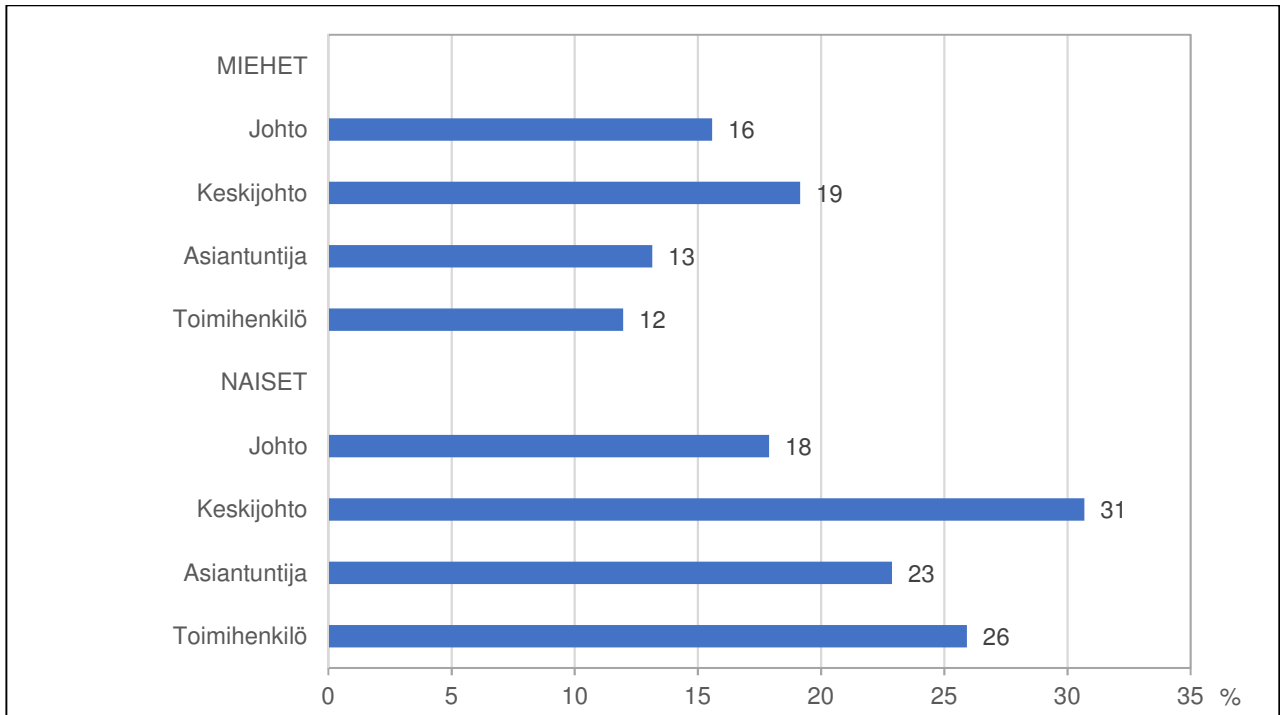
**Kuvio 2 Seksuaalista häirintää nykyisessä tai viimeisimmässä työssään havainneet, %  
Osuudet ikäryhmittäin miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**



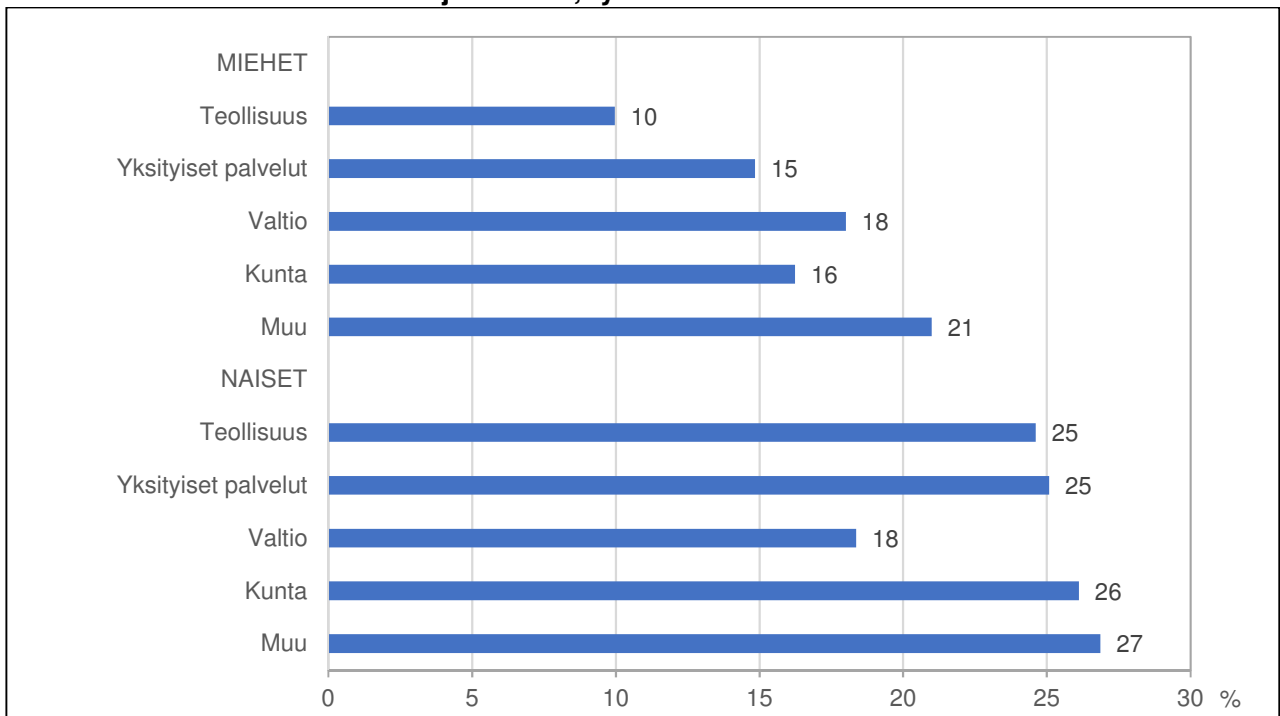
Seksuaalisen häirinnän havaitsemisen ja toimiaseman välillä ei ollut yksiselitteistä yhteyttä. Sekä miehillä että naisilla seksuaalista häirintää työssään havainneita oli toimiasemaryhmistä suhteellisesti eniten keskijohdossa. Miehillä ero keskijohdon ja johdon välillä ei kuitenkaan ollut merkittävä. Naisilla taas keskijohdon ja toimihenkilöasemaan sijoittuneiden välillä ei ollut merkittävää eroa. (kuvio 3.)

Toimialavertailu, joka perustuu toimialojen karkeaan luokitteluun teollisuudeksi, yksityiseksi palvelualoiksi, valtiosektoriksi, kuntasektoriksi ja muiksi toimialoiksi, osoitti seksuaalista häirintää havainneita olevan suhteellisesti vähiten teollisuudessa. Naisilla toimialan ja seksuaalisen häirinnän havaitsemisen välillä ei kuitenkaan havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Miehillä teollisuudessa työskentelevissä oli suhteellisesti vähiten seksuaalista häirintää havainneita, yksityisillä palvelualoilla ja kunnissa työskentelevissä suhteellisesti toiseksi vähiten, valtiolla työskentelevissä suhteellisesti toiseksi eniten ja muilla toimialoilla työskentelevissä suhteellisesti eniten. (kuvio 4.)

**Kuvio 3 Seksuaalista häirintää nykyisessä tai viimeisimmässä työssään havainneet, %  
Osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**



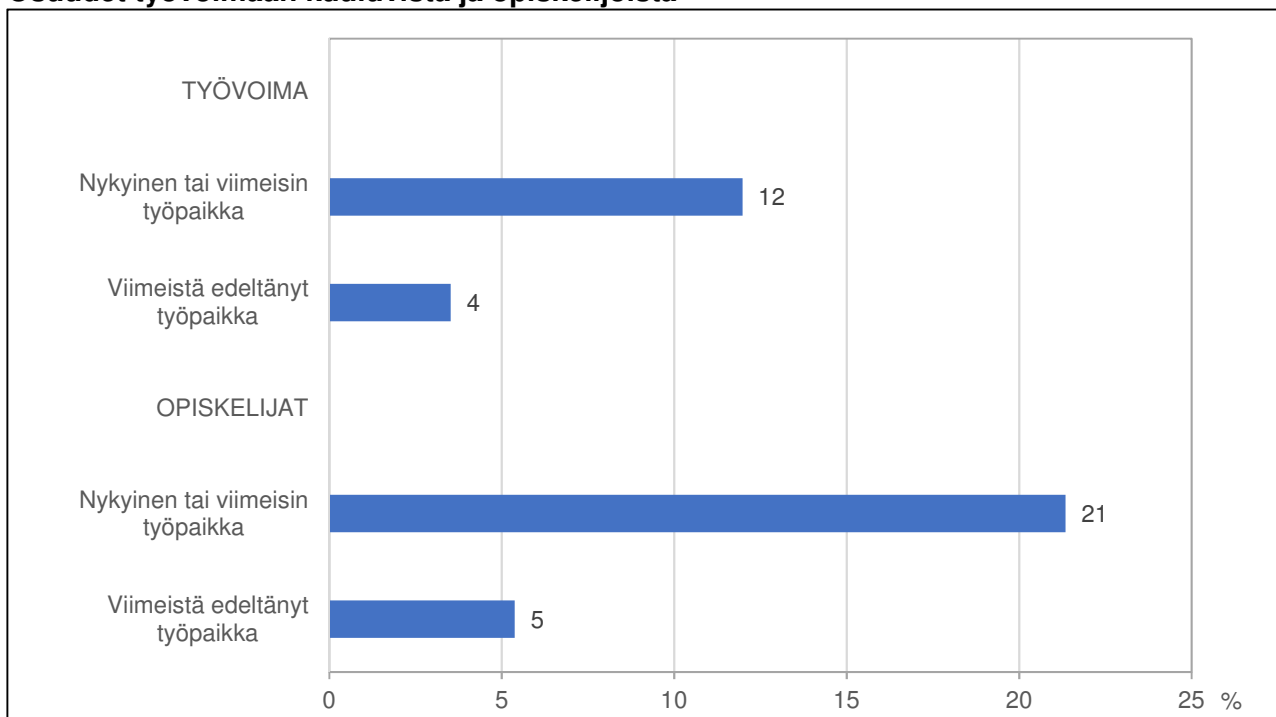
**Kuvio 4 Seksuaalista häirintää nykyisessä tai viimeisimmässä työssään havainneet, %  
Osuudet toimialoittain miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**



### 3.2. Koettu seksuaalinen häirintä

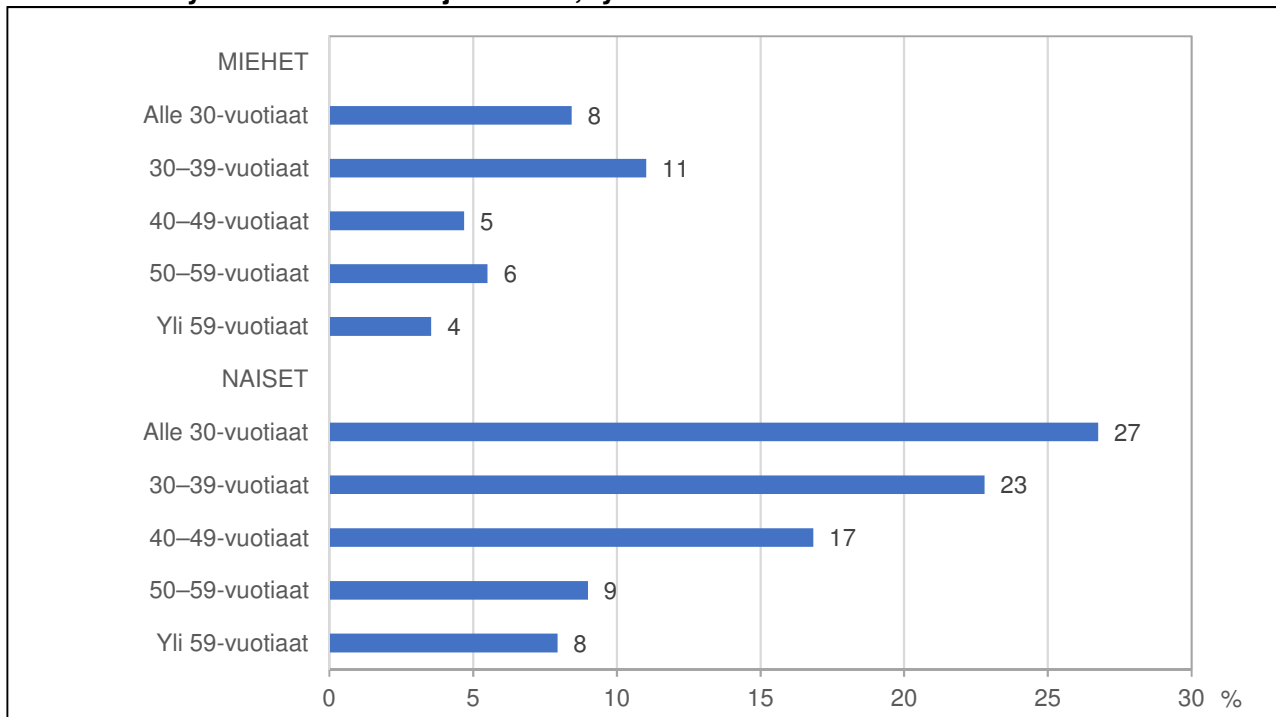
Työvoimaan kuuluvista 12 prosenttia raportoi joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työssään edellisten viiden vuoden aikana. Viimeistä edeltäneessä työssään seksuaalisen häirinnän kohteeksi raportoi joutuneensa neljä prosenttia työvoimaan kuuluneista. Työvoimaan kuuluneista 86 prosenttia ei vastannut viimeistä edeltäneessä työssä koettuun seksuaaliseen häirintään liittyviin kysymyksiin. Opiskelijoista 21 prosenttia raportoi joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi viimeisimmässä työssään. Viimeistä edeltäneessä työssään seksuaalisen häirinnän kohteeksi raportoi joutuneensa kolme prosenttia opiskelijoista. Opiskelijoista 82 prosenttia ei vastannut kysymyksiin, jotka koskivat viimeistä edeltäneessä työssä koettua seksuaalista häirintää. (kuvio 5.)

**Kuvio 5 Seksuaalista häirintää nykyisessä ja viimeistä edeltäneessä työssään kokeneet, % Osuudet työvoimaan kuuluvista ja opiskelijoista**



Työvoimaan kuuluvista naisista 18 prosenttia raportoi, joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassaan edeltävien viiden vuoden aikana. Työvoimaan kuuluvista miehistä seksuaalisen häirinnän kohteeksi raportoi joutuneensa seitsemän prosenttia. Myös ikä oli yhteydessä seksuaalisen häirinnän kokemiseen. Sekä miehillä että naisilla seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneita oli 10-vuotisikäryhmittäin vertailtaessa suhteellisesti eniten alle 40-vuotiaissa. Miehillä yli 40 vuotta täyttäneiden ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja häirintäkokemusten yleisyydessä. Naisilla seksuaalista häirintää kokeneita oli 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä suhteellisesti vähemmän kuin tätä nuoremmissa, mutta enemmän kuin 50-vuotta täyttäneiden ikäryhmissä. Naisilla alle 30-vuotiaista 27 prosenttia, 30–39-vuotiaista 23 prosenttia, 40–49-vuotiaista 17 prosenttia, 50–59-vuotiaista yhdeksän prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä kahdeksan prosenttia oli joutunut työssään seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Miehillä seksuaalisen häirinnän kohteeksi oli joutunut työssään alle 30-vuotiaista kahdeksan prosenttia, 30–39-vuotiaista 11 prosenttia, 40–49-vuotiaista viisi prosenttia, 50–59-vuotiaista kuusi prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä neljä prosenttia. (kuvio 6.)

**Kuvio 6 Seksuaalista häirintää nykyisessä ja viimeisimmässä työssään kokeneet, %  
Osuudet ikäryhmittäin miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**

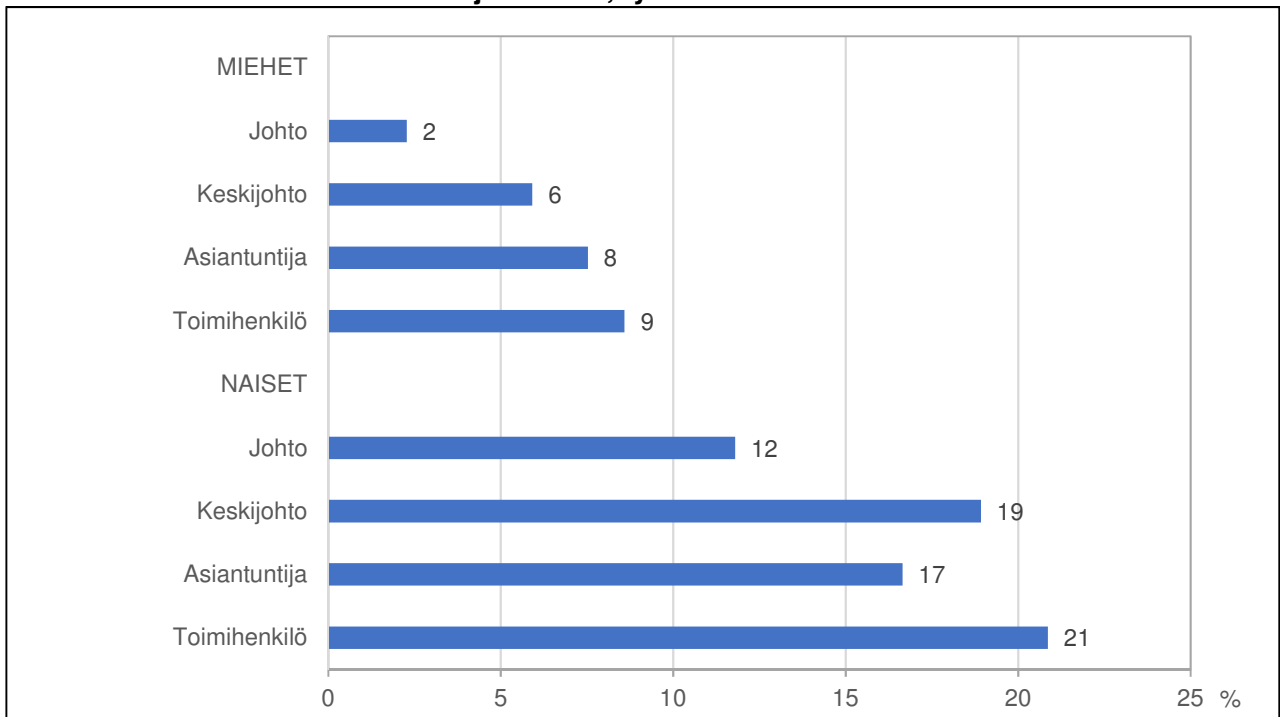


Miehillä seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneita on määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevissä suhteellisesti enemmän kuin toistaiseksi voimassa olevissa (pysyvissä) työsuhteissa työskentelevissä. Naisilla työsuhteen tyypin ja koetun seksuaalisen häirinnän välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevistä miehistä 15 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää, pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä kahdeksan prosenttia. Naisilla seksuaalista häirintää kokeneiden osuus oli määräaikaaisissa työsuhteissa työskentelevistä 18 prosenttia ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä 16 prosenttia.

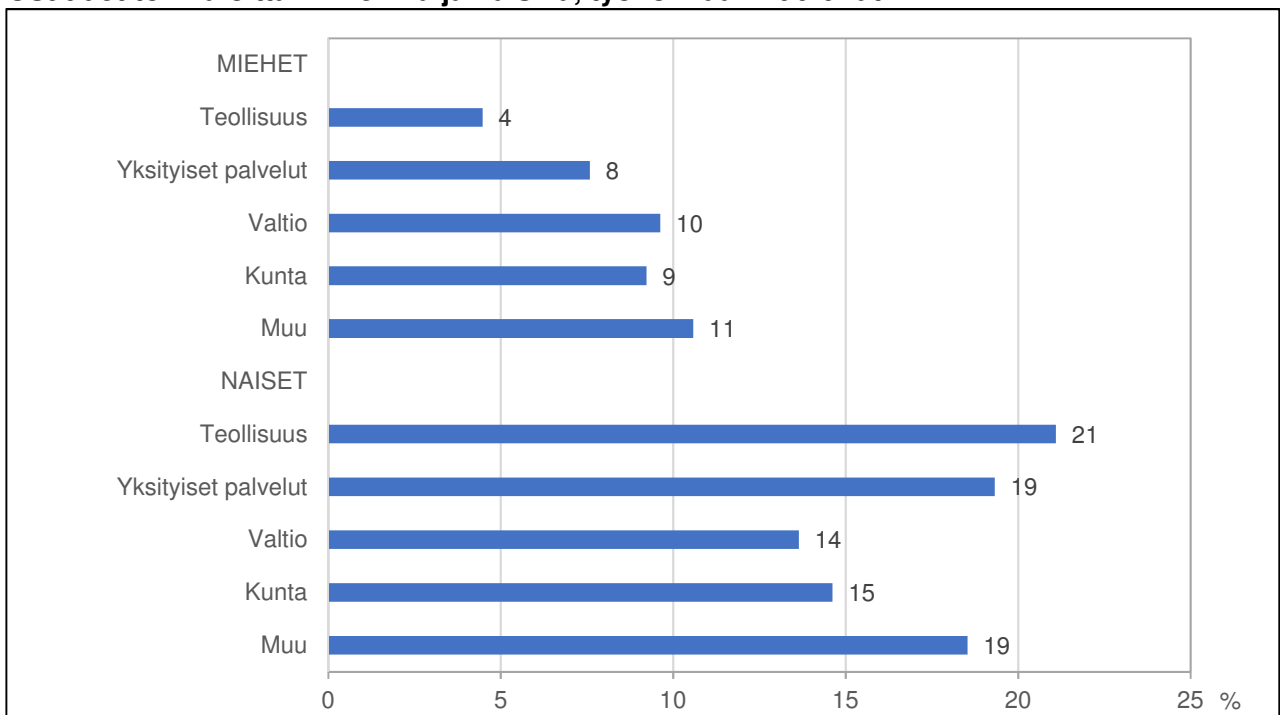
Toimiasema oli yhteydessä työssä koettuun seksuaaliseen häirintään. Johtajissa oli suhteellisesti vähiten ja toimihenkilöissä suhteellisesti eniten seksuaalista häirintää kokeneita. Keskijohdossa ja asiantuntijoilla koettu seksuaalinen häirintä oli yhtä yleistä. Seksuaalista häirinnän kohteeksi oli työssään joutunut johtajista kahdeksan prosenttia, keskijohdosta ja asiantuntijoista 11 prosenttia ja toimihenkilöistä 15 prosenttia. Miehillä johtajissa oli suhteellisesti vähemmän seksuaalista häirintää kokeneita kuin muihin toimiasemiin sijoittuneissa. Miehillä keskijohdon, asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden välillä ei ollut merkittäviä eroja seksuaalista häirintää kokeneiden osuuksissa. Naisilla seksuaalista häirintää kokeneita oli suhteellisesti enemmän toimihenkilöissä kuin johdossa. Toimihenkilöiden ja keskijohdon välillä ja asiantuntijoiden ja johdon välillä ei ollut merkittäviä eroja koetun seksuaalisen häirinnän yleisyydessä. (kuvio 7.)

Naisilla yksityisellä sektorilla työskentelevissä on suhteellisesti enemmän seksuaalista häirintää kokeneita kuin julkisella sektorilla työskentelevissä. Naisilla teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla työskentelevien välillä ei ole merkittävää eroa, kuten ei myöskään valtiolla ja kunnissa työskentelevien välillä. Teollisuudessa työskentelevistä naisista 21 prosenttia oli joutunut työssään seksuaalisen häirinnän kohteeksi, yksityisillä palvelualoilla 19 prosenttia, valtiolla 14 prosenttia, kunnissa 15 prosenttia ja muilla aloilla työskentelevistä 19 prosenttia. Miehillä teollisuudessa työskentelevissä oli suhteellisesti vähemmän seksuaalista häirintää kokeneita kuin muilla aloilla työskentelevissä. (kuvio 8.)

**Kuvio 7 Seksuaalista häirintää nykyisessä ja viimeisimmässä työssään kokeneet, %  
Osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**



**Kuvio 8 Seksuaalista häirintää nykyisessä ja viimeisimmässä työssään kokeneet, %  
Osuudet toimialoittain miehillä ja naisilla, työvoimaan kuuluvat**



### 3.3. Rikolliseksi katsottava seksuaalinen häirintä

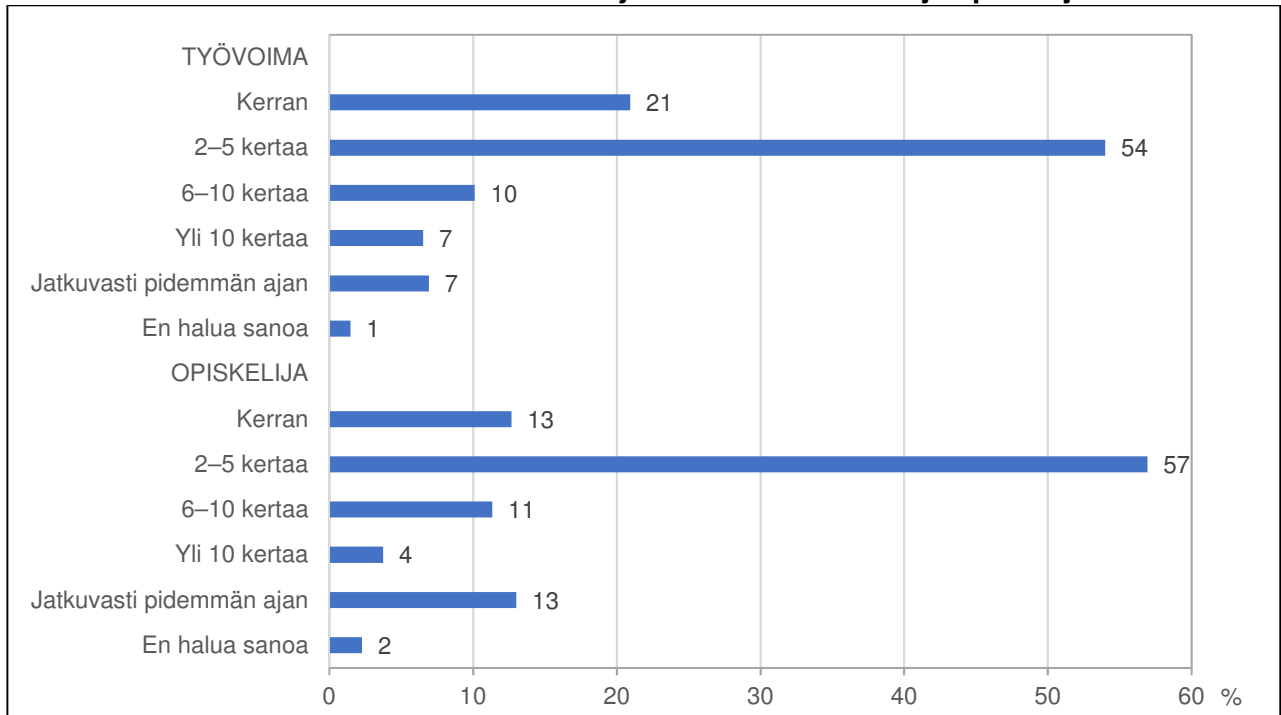
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin, olivatko he mielestään joutuneet rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan edellisten viiden vuoden aikana. Jos vastaajilla oli ollut edeltävän viiden vuoden aikana useampia työpaikkoja, heidän oli mahdollista vastata rikollista häirintää koskevaan kysymykseen myös viimeistä edeltäneen työpaikan osalta. Vain hyvin harva, työvoimaan kuuluvista kaksi prosenttia ja opiskelijoista prosentti raportoi joutuneensa rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan. Viimeistä edeltäneessä työpaikassaan rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää raportoi kokeneensa yksi sataa työvoimaan kuuluvaa kohden ja kaksi sataa opiskelijaa kohden. Seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvista 15 prosenttia, miehillä 17 prosenttia ja naisilla 13 prosenttia, raportoi kokeneen seksuaalisen häirinnän rikolliseksi.

### 3.4. Kuinka monta kertaa seksuaalisen häirinnän kohteeksi jouduttiin?

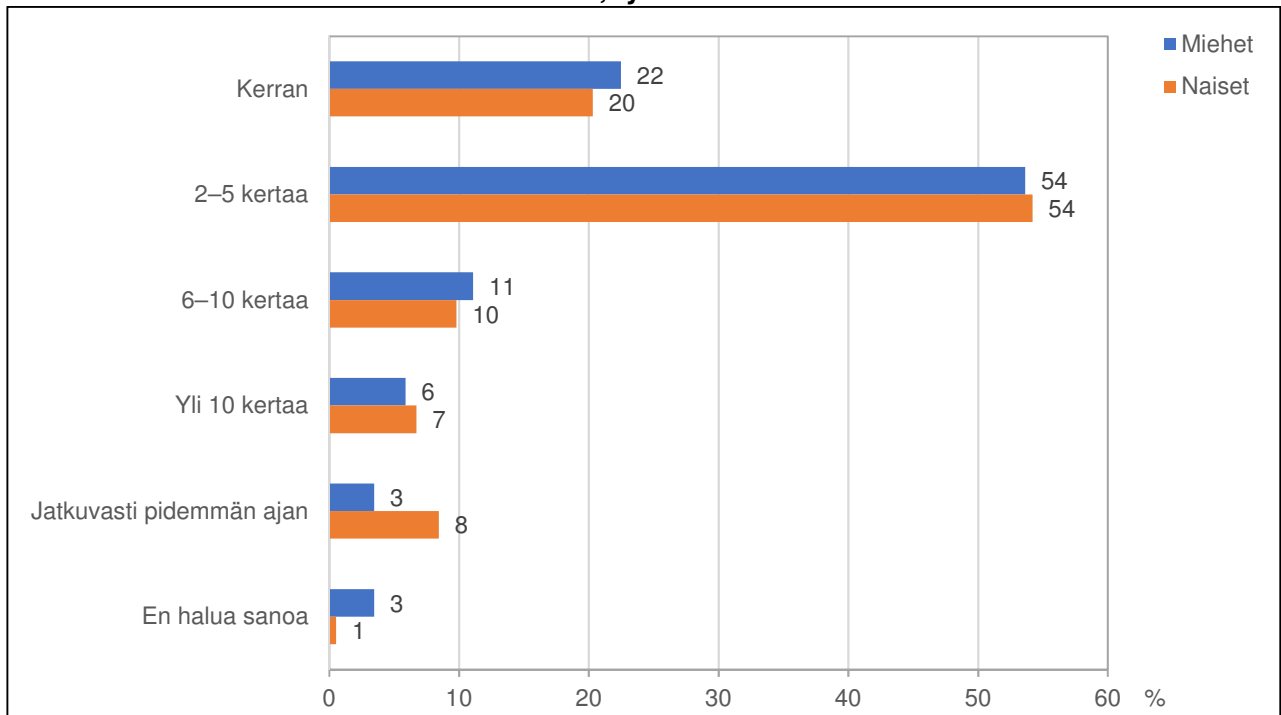
Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneista työvoimaan kuuluvista vastaajista 21 prosenttia oli kokenut häirintää kerran nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan edeltävien viiden vuoden aikana. 54 prosenttia oli kokenut häirintää 2–5 kertaa, joka kymmenes 6–10 kertaa ja 7 prosenttia yli 10 kertaa. Seitsemän prosenttia häirintää kokeneista raportoi kokeneensa häirintää jatkuvasti pidemmän ajan. Seksuaalista häirinnän kohteeksi joutuneista opiskelijoista 13 prosenttia oli joutunut häirinnän kohteeksi kerran edeltävien viiden vuoden aikana, 57 prosenttia 2–5 kertaa, 11 prosenttia 6–10 kertaa ja neljä prosenttia yli 10 kertaa. 13 prosenttia raportoi kokeneensa häirintää jatkuvasti pidemmän ajan. (Kuvio 9.)

Miehet ja naiset eivät eronneet juurikaan toisistaan häirintäkokemusten lukumäärissä. Seksuaalista häirintää kokeneista naisista ja miehistä noin viidennes oli kokenut häirintää kerran edeltävän viiden vuoden aikana, reilu puolet 2–5 kertaa, noin joka kymmenes 6–10 kertaa ja 6–7 prosenttia yli 10 kertaa. Ainoa merkittävä ero miesten ja naisten välillä on jatkuvassa pidempiaikaisessa häirinnässä. Seksuaalista häirintää kokeneista naisista kahdeksan prosenttia raportoi häirinnän olleen jatkuvaa ja kestäneen pidemmän aikaa. Miehillä jatkuvaa häirintää kokeneiden osuus oli neljä prosenttia. (kuvio 10.) Iällä, työsuhteen tyyppillä tai toimiasemalla ei ollut yhteyttä siihen, kuinka monta kertaa seksuaalista häirintää oli koettu työssä edellisten viiden vuoden aikana.

**Kuvio 9 Kuinka monta kertaa olet joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työssäsi edellisten viiden vuoden aikana?  
Osuudet seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvilla ja opiskelijoilla**



**Kuvio 10 Kuinka monta kertaa olet joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työssäsi edellisten viiden vuoden aikana?  
Osuudet seksuaalista häirintää kokeneista, työvoimaan kuuluvat**

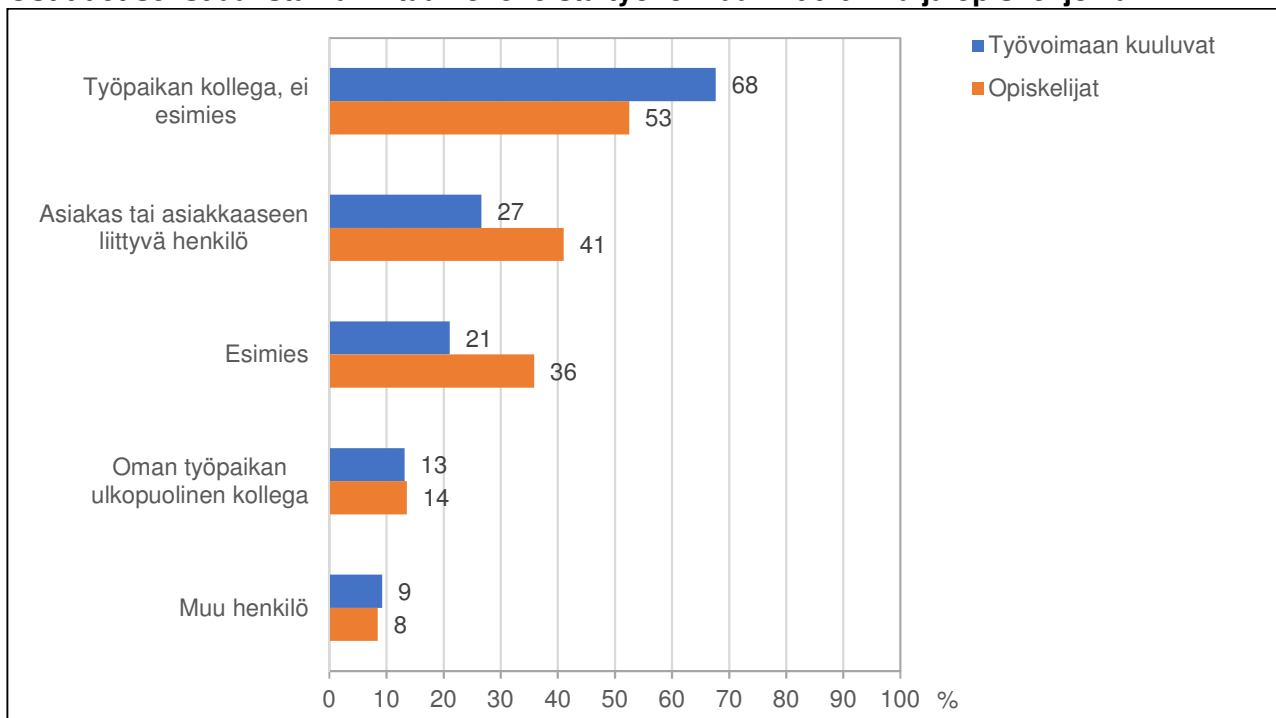




### 3.5. Kenen taholta häirintää koettiin?

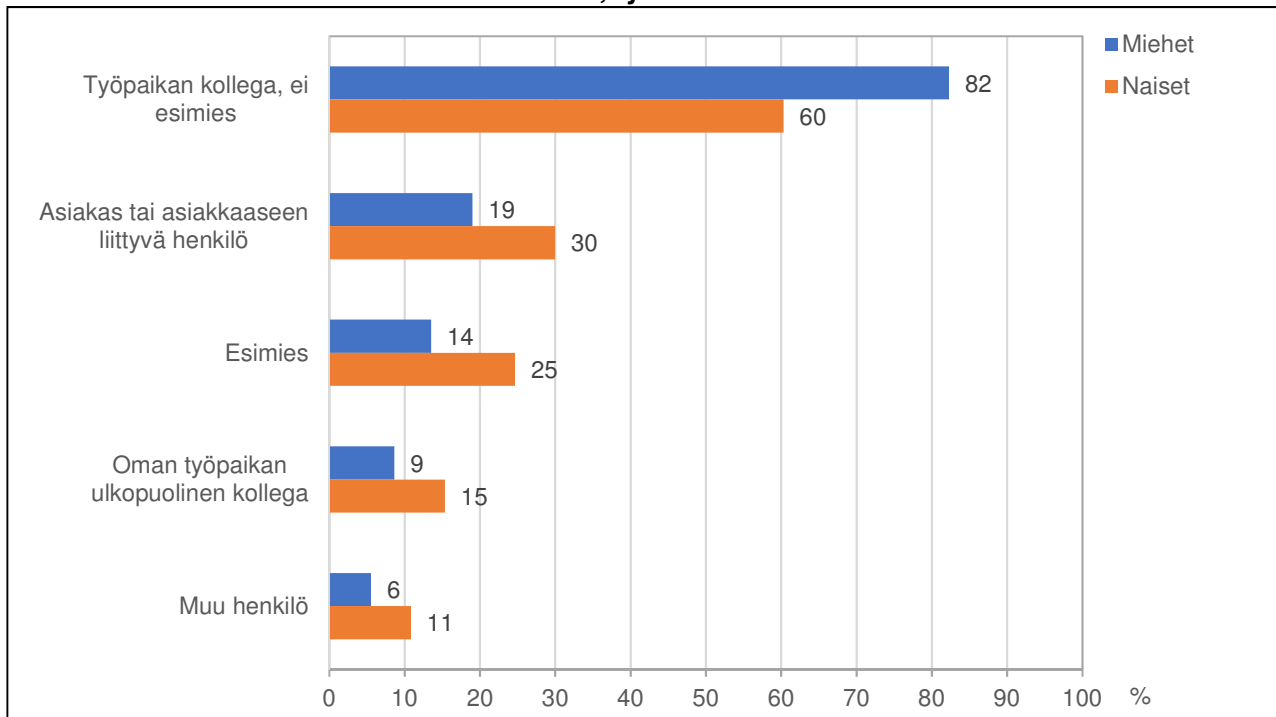
Sekä työvoimaan kuuluvilla että opiskelijoilla yleisin ryhmän, jonka taholta koettiin seksuaalista häirintää, oli ei-esimiesasemassa olevat kollegat. Toiseksi yleisintä oli kokea häirintää asiakkaan, kolmanneksi yleisintä esimiehen ja neljänneksi yleisintä oman työpaikan ulkopuolisen kollegan taholta. Työvoimaan kuuluvista seksuaalista häirintää kokeneista 68 prosenttia oli kokenut häirintää ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta, 27 prosenttia asiakkaan taholta, 21 esimiehen taholta ja 13 prosenttia oman työpaikan ulkopuolisen kollegan taholta. Yhdeksän prosenttia työvoimaan kuuluvista seksuaalista häirintää kokeneista ilmoitti kokeneensa häirintää jonkin muun kuin edellä mainitun ryhmän taholta. Seksuaalista häirintää kokeneista opiskelijoista 53 prosenttia oli kokenut häirintää ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta, 41 prosenttia asiakkaan taholta, 36 prosenttia esimiehen taholta ja 14 prosenttia oman työpaikan ulkopuolisen kollegan taholta. Kahdeksan prosenttia seksuaalista häirintää kokeneista opiskelijoista ilmoitti kokeneensa häirintää jonkin muun kuin edellä mainitun ryhmän taholta. (Kuvio 11.)

**Kuvio 11 Kenen taholta olet kokenut seksuaalista häirintää edellisten viiden vuoden aikana? Osuudet seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvilla ja opiskelijoilla**



Miehissä oli suhteellisesti enemmän ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta häirintää kokeneita kuin naisissa. Naisissa taas oli suhteellisesti miehiä enemmän niitä, jotka olivat kokeneet seksuaalista häirintää asiakkaan, esimiehen tai oman työpaikan ulkopuolisen kollegan taholta. Ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta oli kokenut seksuaalista häirintää 82 prosenttia häirintää kokeneista miehistä ja 60 prosenttia häirintää kokeneista naisista. Asiakkaan taholta häirintää oli kokenut häirintää kokeneista miehistä 19 prosenttia ja häirintää kokeneista naisista 30 prosenttia. Häirintää kokeneista miehistä 14 prosenttia ja häirintää kokeneista naisista 25 prosenttia oli kokenut häirintää esimiehen taholta. Oman työpaikan ulkopuolisen kollegan taholta häirintää oli kokenut yhdeksän prosenttia häirintää kokeneista miehistä ja 15 prosenttia häirintää kokeneista naisista. (Kuvio 12.)

**Kuvio 12 Kenen taholta olet kokenut seksuaalista häirintää edellisten viiden vuoden aikana? Osuudet seksuaalista häirintää kokeneista, työvoimaan kuuluvat**



Vertailtaessa eri tahoilta koettua häirintää 10-vuotiskäryhmittäin havaittiin iän olevan yhteydessä ainoastaan asiakkaan taholta koettuun häirintään ja vain naisilla. Asiakkaan taholta koettu häirintä oli naisilla sitä yleisempää mitä nuorempi ikäryhmä oli kyseessä. Seksuaalista häirintää kokeneista alle 30-vuotiaista naisista 45 prosenttia oli kokenut häirintää asiakkaan taholta, 30–39-vuotiaista 30 prosenttia, 40–49-vuotiaista 21 prosenttia, 50–59-vuotiaista 19 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä 13 prosenttia.

Taulukossa 4 on esitetty eri tahoilta koetun seksuaalisen häirinnän yleisyys seksuaalista häirintää kokeneilla toimiasemaryhmittäin. Toimiasema on yhteydessä ei-esimiesasemassa olevan kollegan, oman työpaikan ulkopuolisen kollegan ja asiakkaan taholta koettuun seksuaaliseen häirintään. Johdossa on suhteellisesti selvästi muita toimiasemaryhmiä vähemmän ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta seksuaalista häirintää kokeneita. Keskijohdon, asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole merkittäviä eroja ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta koetussa häirinnässä. Asiakkaan taholta seksuaalista häirintää kokeneita taas on johdossa suhteellisesti selvästi enemmän kuin muissa toimiasemaryhmissä. Keskijohdon, asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole merkittäviä eroja asiakkaan taholta koetussa seksuaalisessa häirinnässä.

**Taulukko 4 Eri tahoilta koetun seksuaalisen häirinnän yleisyys seksuaalista häirintää kokeneilla toimiasemaryhmittäin, työvoimaan kuuluvat**

	Johto	Keskijohto	Asiantuntija	Toimihenkilö
Työpaikan kollega, ei esimies*	33 %	69 %	70 %	71 %
Esimies	43 %	21 %	20 %	23 %
Oman työpaikan ulkopuolinen kollega	18 %	17 %	12 %	13 %
Asiakas tai asiakkaaseen liittyvä henkilö*	50 %	26 %	25 %	25 %
Muu henkilö*	19 %	19 %	7 %	7 %

\*Tilastollisesti merkitsevä yhteys

Taulukossa 5 on esitetty eri tahoilta koetun seksuaalisen häirinnän yleisyys seksuaalista häirintää kokeneilla toimialoittain karkealla toimialaluokituksella. Toimiala on yhteydessä vain ei-esimiesasemassa olevan kollegan ja asiakkaan taholta koetun häirinnän yleisyyteen. Ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta seksuaalista häirintää kokeneita on suhteellisesti enemmän teollisuudessa ja valtiolla. Teollisuudessa seksuaalista häirintää kokeneista 75 prosenttia ja valtiolla seksuaalista häirintää kokeneista 77 prosenttia oli kokenut häirintää ei-esimiesasemassa olevan kollegan taholta. Yksityisillä palvelualoilla työskentelevillä osuus oli 63 prosenttia ja kunnissa työskentelevillä 65 prosenttia. Asiakkaan taholta seksuaalista häirintää kokeneita oli suhteellisesti eniten kunnissa ja toiseksi eniten yksityisillä palvelualoilla työskentelevissä. Kunnissa seksuaalista häirintää kokeneista 49 prosenttia, yksityisillä palvelualoilla 31 prosenttia, teollisuudessa 18 prosenttia ja valtiolla 12 prosenttia oli kokenut häirintää asiakkaan taholta.

**Taulukko 5 Eri tahoilta koetun seksuaalisen häirinnän yleisyys seksuaalista häirintä kokeneilla toimialaryhmittäin, työvoimaan kuuluvat**

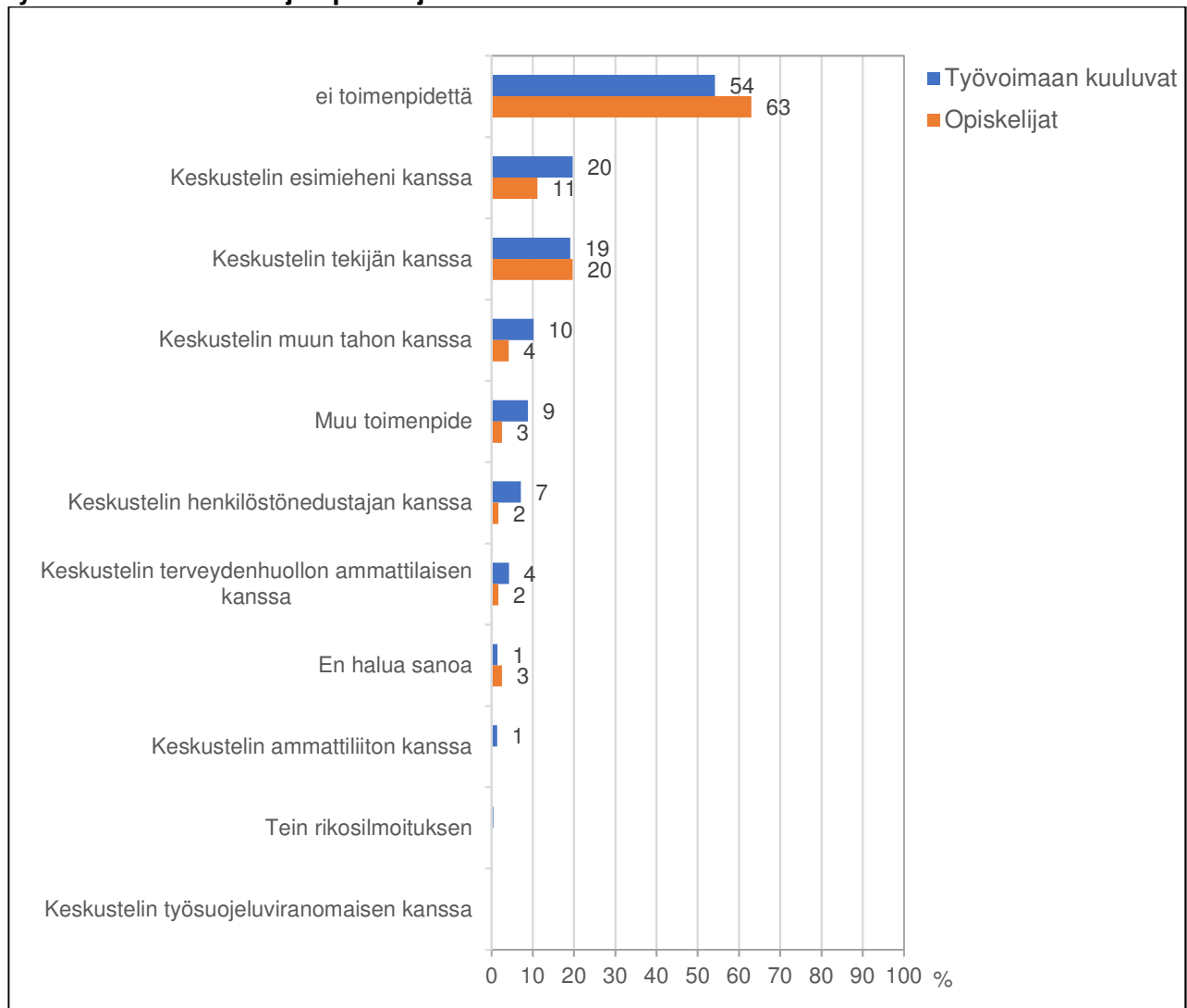
	Teollisuus	Yksityiset palvelut	Valtio	Kunta	Muu
Työpaikan kollega, ei esimies*	75 %	63 %	77 %	65 %	64 %
Esimies	22 %	22 %	28 %	11 %	20 %
Oman työpaikan ulkopuolinen kollega	15 %	11 %	13 %	9 %	19 %
Asiakas tai asiakkaaseen liittyvä henkilö*	18 %	31 %	12 %	49 %	23 %
Muu henkilö	10 %	8 %	4 %	13 %	13 %

## 4. Toimenpiteet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi

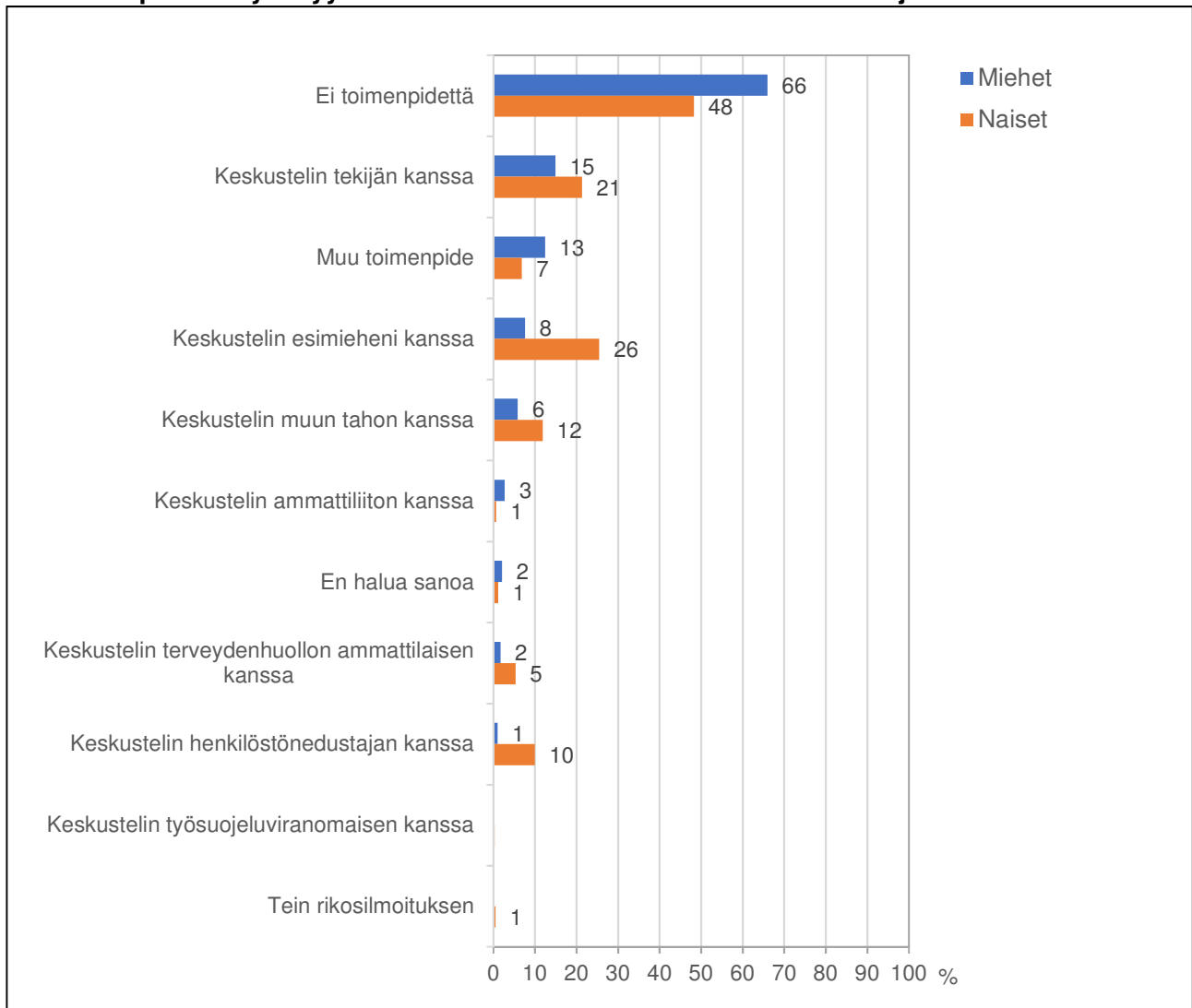
Seksuaalista häirintää kokeneilta kysyttiin, olivatko he ryhtyneet toimenpiteisiin itseän kohdistuneen seksuaalisen häirinnän johdosta. Työvoimaan kuuluvista vastaajista 54 prosenttia raportoi, että ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin, opiskelijoista 63 prosenttia (kuvio13). Yleisimmät toimenpiteet työvoimaan kuuluvilla olivat keskustelu esimiehen tai tekijän kanssa. Joka viides seksuaalista häirintää kokeneista oli keskustellut esimiehensä tai tekijän kanssa. Opiskelijoilla yleisin toimenpide oli keskustelu tekijän kanssa. Tekijän kanssa oli keskustellut joka viides seksuaalista häirintää kokenut opiskelija. Rikosilmoituksen oli tehnyt vain kolme kyselyyn vastannutta eli alle prosentti seksuaalista häirintää kokeneista.

Miehissä oli naisia suhteellisesti enemmän seksuaalista häirintään kokeneita, jotka eivät olleet ryhtyneet häirinnän vuoksi toimenpiteisiin. Seksuaalista häirintää kokeneista miehistä 66 prosenttia ja naisista 48 prosenttia ei ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin häirinnän vuoksi. Sukupuolella näytti olevan yhteys myös siihen, oliko häirinnän vuoksi keskusteltu tekijän, oman esimiehen, tai henkilöstöedustajan kanssa (kuvio 14). Seksuaalista häirintää kokeneista naisista esimiehensä kanssa oli keskustellut 26 prosenttia. Miehillä osuus oli kahdeksan prosenttia. Naisista 19 prosenttia oli keskustellut tekijän kanssa, miehistä 15 prosenttia. Henkilöstöedustajan kanssa oli keskustellut 10 prosenttia seksuaalista häirintää kokeneista naisista ja prosentti seksuaalista häirintää kokeneista miehistä.

**Kuvio 13 Mihin toimenpiteisiin seksuaalista häirintää kokeneet ryhtyivät häirinnän vuoksi? Eri toimenpiteiden yleisyys seksuaalista häirintää kokeneilla, työvoimaan kuuluvat ja opiskelijat**

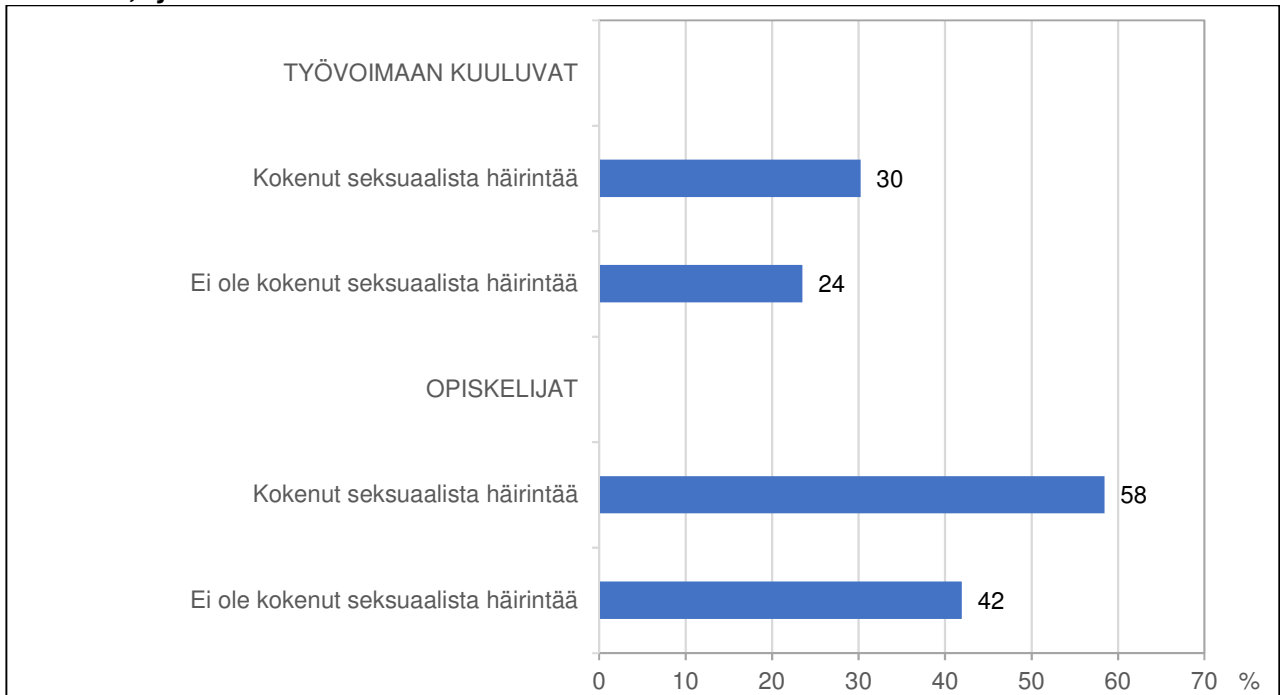


**Kuvio 14 Mihin toimenpiteisiin seksuaalista häirintää kokeneet ryhtyivät häirinnän vuoksi? Eri toimenpiteiden yleisyys seksuaalista häirintää kokeneilla miehillä ja naisilla**

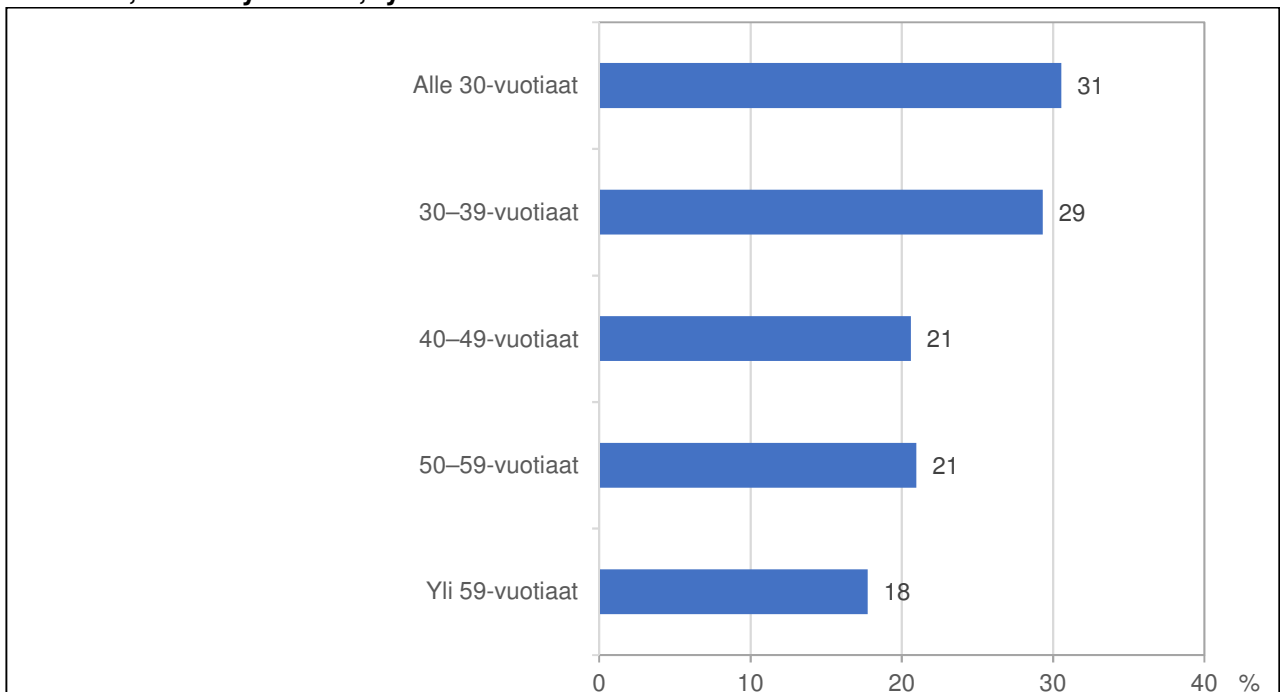


Työvoimaan kuuluvista vastaajista 24 prosenttia ja opiskelijoista 46 prosenttia ei tiennyt kenen puoleen voi kääntyä, jos kokee seksuaalista häirintää. Tietämys siitä, kehen olla yhteydessä häirintätapauksissa, oli yhteydessä itse koettuun seksuaaliseen häirintään ikään, työsuhteen määräaikaaisuuteen ja toimiasemaan. Seksuaalista häirintää kokeneissa oli suhteellisesti enemmän niitä, jotka eivät tieneet kenen puoleen kääntyä kuin niissä, jotka eivät olleet kokeneet seksuaalista häirintää (kuvio 15). Alle 40-vuotiaissa oli tätä vanhempiin verrattuna suhteellisesti enemmän niitä, jotka eivät tieneet kehen olla yhteydessä, jos kokee seksuaalista häirintää (kuvio 16). Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä niiden osuus, jotka eivät tieneet kehen olla yhteydessä, oli 34 prosenttia, pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä 23 prosenttia. Johdon ja keskijohdon välillä ei ole tietämyksessä merkittävää eroa. Asiantuntijoilla tietämys oli heikompaa kuin johdolla ja keskijohdolla ja toimihenkilöillä heikompaa kuin asiantuntijoilla. Johtajista 16 prosenttia, keskijohdosta 13 prosenttia, asiantuntijoista 25 prosenttia ja toimihenkilöistä 31 prosenttia ei tiennyt kehen olla yhteydessä kohdattaessa seksuaalista häirintää (kuvio 17).

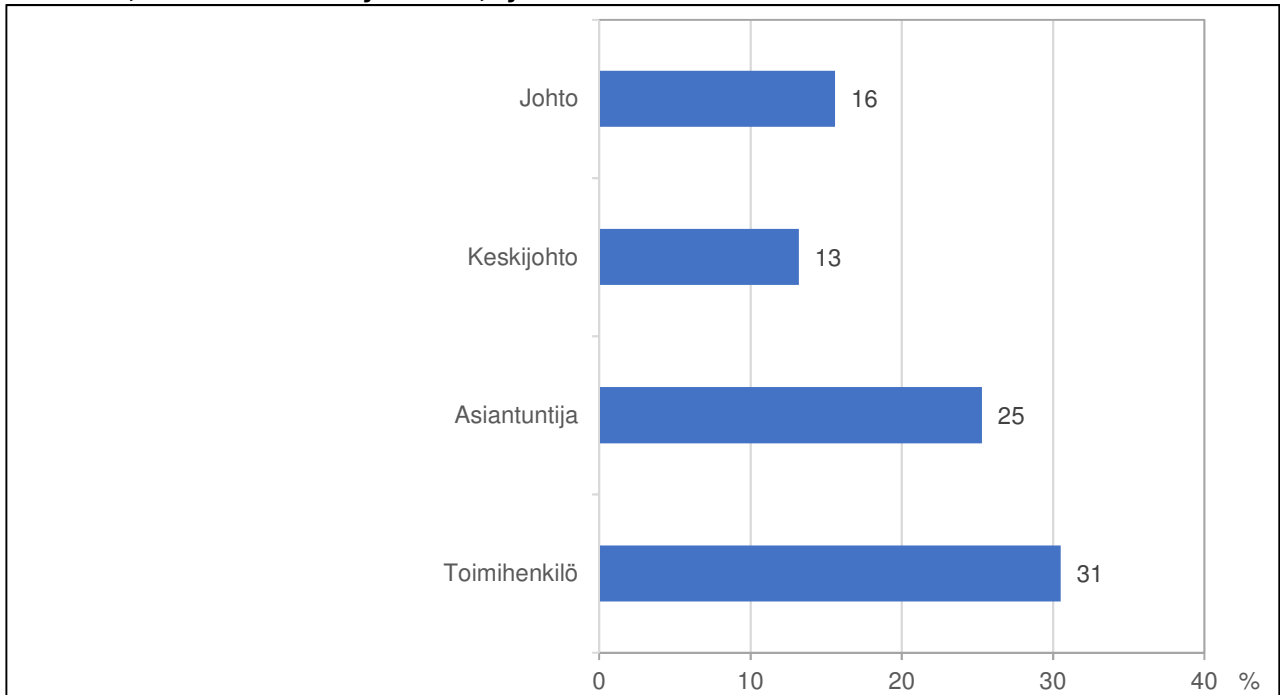
**Kuvio 15 Niiden osuus, jotka eivät tiedä kenen puoleen voi kääntyä, jos kokee seksuaalista häirintää, seksuaalista häirintää kokeneilla ja niillä, jotka eivät ole kokeneet seksuaalista häirintää, työvoimaan kuuluvat**



**Kuvio 16 Niiden osuus, jotka eivät tiedä kenen puoleen voi kääntyä, jos kokee seksuaalista häirintää, eri ikäryhmissä, työvoimaan kuuluvat**



**Kuvio 17 Niiden osuus, jotka eivät tiedä kenen puoleen voi kääntyä, jos kokee seksuaalista häirintää, eri toimiasemaryhmissä, työvoimaan kuuluvat**



#### 4.1. Miten toimenpiteisiin reagoitiin

Kyselyssä tiedusteltiin avokysymyksellä, kuinka toimenpiteisiin, joilla vastaajat puuttuivat kohtaamaansa seksuaaliseen häirintään, reagoitiin. Vastauksissa toistui seuraavat reaktiot:

##### **Ohjeistaminen**

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaneille tarjottiin ohjeistusta menettelytavoista, joilla työnantaja voi puuttua seksuaaliseen häirintään ja kuinka työntekijä voi toimia häirintätilanteissa.

*"Selvitettiin työpaikan käytännöt, kirjattiin kertomani, sovittiin jatkosta, kerrottiin miten ko. tilanteessa voi reagoida, kerrottiin miten seuraavalla kerralla työnantaja voi puuttua [...] Perusteellinen, kokonaisvaltainen, inhimillisellä otteella varustettu selvitys. Oikein luotettava ja turvallinen olo tuli, minusta välitetään."*

*"Keskusteltiin yleisesti, miten toimia jatkossa, jos vastaavia tilanteita tulee asiakkaiden kanssa."*

*"Sain neuvoja mahdollisiin toimenpiteisiin, mutta tilanne rauhoittui enkä alkanut toimenpiteisiin."*

##### **Ei seurauksia**

Osassa vastauksia kerrottiin, että seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamisella tai siihen muilla tavoin puuttumisella ei ollut seurauksia. Asiaan ei joko reagoitu tai palattu lainkaan ilmoituksen jälkeen tai reaktioilla ei nähty puuttuvan seksuaaliseen häirintään.



”Toimintaa paheksuttiin mutta toimenpiteisiin henkilöitä kohtaan ei ryhdytty”

”Kummasteltiin ja paheksuttiin kovasti, mutta tekijä sai olla rauhassa.”

*”[Seksuaalista häirintää koskevaan ilmoitukseen reagoitiin] ymmärtävällä sanahelinällä. Asiaan luvattiin puuttua, mutta ei puututtu.”*

### **Työtehtävien ja -käytäntöjen muuttaminen**

Häirintätapauksen vuoksi muutettiin työtehtäviä niin, että tekijä ja uhri eivät enää kohtaa lainkaan tai tekijä, esimerkiksi seksuaalista häirintää harjoittanut asiakas, tavataan niin, että paikalla on useampi työntekijä.

*”Esimies ymmärsi asian vakavuuden, samoin työterveyshuolto käsitteli asian nopeasti ja mielestäni tässä tilanteessa riittävällä tavalla minua kuunnellen. Lisäksi otin asian puheeksi tekijän esimiehen kanssa, ja sovimme tämän kanssa, että emme joudu enää samalle työpisteelle töihin. Emmekä ole joutuneet, hyvä niin.”*

*”Keskustelin esimiehen ja tekijän kanssa. Tekijä ei ymmärtänyt puheidensa aiheuttavan epämukavuutta. Myöhemmin minut siirrettiin toiseen tehtävään.”*

*”Häirintään syyllistyi tapauksessani asiakas. Esimiehen kanssa keskusteltuamme sovimme, etten enää työskentele kyseisen asiakkaan kanssa. Toisessa tapauksessa on sovittu käytännöstä, että toista asiakasta menee tapaamaan aina kaksi työntekijää, ei koskaan yksin.”*

### **Vähättely tai uhrin aseman hankaloittaminen**

Vastauksissa toistui kokemus vähättelystä, jota seksuaalista häirintää kokeneet olivat kokeneet ilmoittaessa häirinnästä. Seksuaalista häirintää selitettiin muun muassa huumorilla tai tekijän henkilökohtaisilla ongelmilla puuttumatta tekijän toimintaan. Joissakin tapauksissa vedottiin myös tekijän merkittävään asemaan, jonka vuoksi häirintään ei kannattanut puuttua. Osan kohdalla vähättely oli kääntynyt seksuaalista häirinnästä ilmoittaneen henkilön aseman hankaloittamiseen työpaikalla.

*”Esimies lupasi puuttua mutta vähätteli sanomalla että tekijällä on vaikeuksia ja välillä vähän ongelmia alkoholin kanssa (tämä tapahtui tekijän ollessa päihtyneenä)”*

*”Silloisen esimieheni kanssa totesimme, että tekijän asema huomioon ottaen asian vieminen eteenpäin olisi turhaa. Teko oli luonteeltaan vähäinen, ja todennäköisyys siihen että tekijä olisi myöntänyt asian tai pyytänyt anteeksi oli pieni.”*

*"[Seksuaaliseen häirintään puuttumisen seurauksena] minulle on kasattu selvästi enemmän töitä kuin muille työtekijöille. En ole saanut avustajia, vaikka projektini on moninkertaisesti isompi kuin kollegoilla. Olen harkinnut irtisanoutumista, mutta projektini on kesken."*

### **Tekijän toimintaan puututtiin**

Tekijän toimintaa puututtiin esimerkiksi pitämällä tekijälle puhuttelu joko esimiehen tai keskustelemalla yrityksen käytännöistä seksuaalisen häirinnän suhteen. Joissakin tapauksissa tekijälle oli myös annettu varoitus epäasiallisesta käytöksestä.

*"Henkilöstöpäällikkö ja tekijän esimies pitivät puhuttelun tekijälle. Tekijä tuli pyytämään anteeksi."*

*"Asiassa kuultiin häiritsijän alaisia ja kollegoita laajemminkin. Häiritsijälle annettiin varoitus käytöksestään."*

*"HR kertoi, että firmalla on nollatoleranssi häirinnän suhteen. Keskustelimme jokainen osapuoli erikseen HRn kanssa. Olemme sopineet HRn, esimieheni eli tekijän ja hänen esimiehensä kanssa kuinka tullaan tulevaisuudessa olemaan yhteydessä."*

## 5. Seksuaalinen häirintä ja turvalliset työolosuhteet

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Jos työssä esiintyy häirintää, on työnantajan asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Työpaikka, jossa esiintyy seksuaalista häirintää tai seksismiä, tai jossa seksuaaliseen häirintää ei puututa, ei ole työntekijän kannalta turvallinen. Turvallisia työolosuhteita voidaan edistää huolehtimalla työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta.

Työolojen turvallisuutta kartoitettiin kyselyssä viidellä nykyistä tai viimeisintä työpaikkaa koskevalla väittämällä:

1. Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää
2. Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa.
3. Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen.
4. Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee.
5. Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti.

Vastausvaihtoehdot olivat: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä, 5=en osaa sanoa”.

Taulukossa 6 on esitetty väittämien suorat jakaumat työvoimaan kuuluvien ja opiskelijoiden osalta. Selvällä enemmistöllä työolosuhteet ovat seksuaalisen häirinnän osalta ainakin jokseenkin turvalliset. Yli 70 prosentti työvoimasta ja opiskelijoista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä turvallisia työolosuhteita kuvaavien väittämien kanssa pois lukien väittämä ”yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, kun sitä ilmenee”. Verrattain suuri osuus ei osannut ottaa kantaa kyseiseen väittämään, mikä selittyy osin sillä, että merkittävä osa vastaajista ei ollut kokenut itse tai havainnut työpaikallaan seksuaalista häirintää. Kun tarkastelu rajattiin niihin vastaajiin, jotka olivat kokeneet tai havainneet seksuaalista häirintää, ”en osaa sanoa” -vastausten osuus oli selvästi pienempi. Työvoimaan kuuluvilla ”en osaa sanoa”- vastausten osuus laski kymmenen prosenttiyksikköä 18 prosenttiin ja opiskelijoilla 13 prosenttiyksikköä 23 prosenttiin.

Aineiston analyysi osoitti työolojen turvallisuutta koskevien kokemusten vaihtelevan sukupuolen, iän, työsuhteen tyypin, toimiaseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan. Analyysissä väittämistä muodostettiin viisi dikotomista muuttujaa. Dikotomisat muuttujat muodostettiin antamalla väittämien arvoille 4 (”täysin samaa mieltä”) arvo 1 ja koodaamalla muut arvot nolaksi. Muuttujien välisiä yhteyksiä analysoitiin ristiintaulukoimalla ja testattiin khi<sup>2</sup>-testillä.

**Taulukko 6 Turvallisia työolosuhteita koskevat väittämät  
Vastaukset työvoimaan kuuluvilla ja opiskelijoilla**

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
<b>TYÖVOIMAAN KUULUVAT (n=7 290)</b>					
Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää.	3 %	5 %	13 %	79 %	0 %
Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa.	4 %	8 %	20 %	58 %	10 %
Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee.	3 %	9 %	23 %	38 %	28 %
Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen.	3 %	9 %	29 %	58 %	1 %
Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti.	6 %	15 %	29 %	48 %	3 %
<b>OPISKELIJAT (n=552)</b>					
Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää.	5 %	9 %	16 %	70 %	1 %
Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa.	4 %	12 %	30 %	43 %	11 %
Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee.	5 %	7 %	25 %	27 %	36 %
Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen.	6 %	13 %	23 %	55 %	3 %
Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti.	5 %	12 %	31 %	48 %	4 %

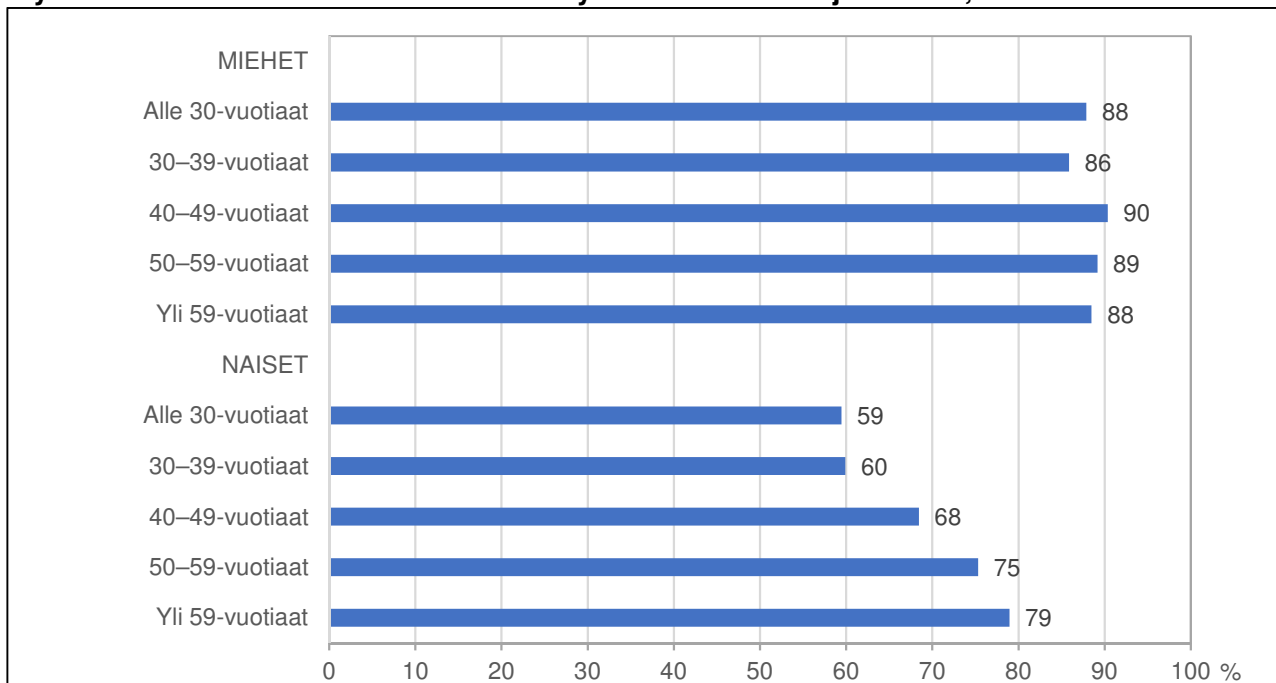
## 5.1. Seksuaalisen häirinnän uhka

Enemmistö ei koe seksuaalisen häirinnän uhkaa työpaikallaan. Kokemus työpaikan turvallisuudesta kuitenkin vaihtelee sukupuolen, iän, työsuhteen tyyppin, toimiaseman ja työpaikan toimialan mukaan. Työpaikan koon ja seksuaalisen häirinnän uhkan kokemisen välillä ei sen sijaan näytä olevan yksiselitteistä yhteyttä.

Työvoimaan kuuluvista miehistä 88 prosenttia raportoi, että seksuaalista häirintää ei ole tarvinnut pelätä nykyisellä tai viimeisimmällä työpaikalla. Naisilla osuus oli selvästi miehiä pienempi, 66 prosenttia. 10-vuotiskäryhmittäin vertailtaessa niiden osuus, jotka eivät koe seksuaalisen häirinnän uhkaa, on sitä suurempi mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä 72 prosenttia raportoi, että heidän ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää. 30–39-vuotiaista 74 prosenttia, 40–49-vuotiaista 81 prosenttia, 50–59-vuotiaista 84 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä 85 prosenttia ei kokenut seksuaalisen häirinnän uhkaa.

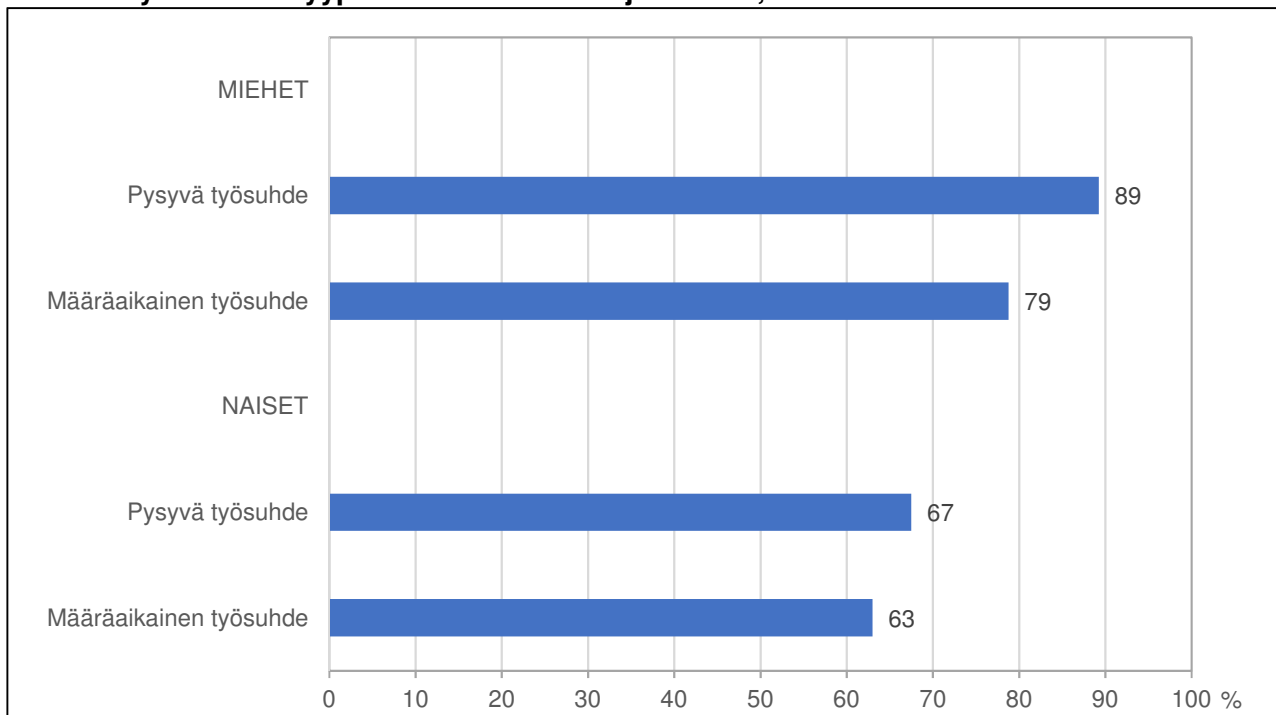
Kuviossa 18 on esitetty väittämän ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa täysin samaa mieltä olevien suhteelliset osuudet miehillä ja naisilla 10-vuotiskäryhmittäin. Miehillä iän ja häirintään liittyvän turvallisuuden kokemuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Työpaikkansa seksuaalisen häirinnän kannalta turvallisiksi kokevia on suhteellisesti vähiten alle 40-vuotiaissa naisissa. Naisilla tätä vanhemmissa ikäryhmissä niiden osuus, jotka kokevat työpaikkansa seksuaalisen häirinnän kannalta turvallisiksi on sitä suurempi mitä vanhempi ikäryhmä on kyseessä. Naisilla väittämän ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa täysin samaa mieltä oli alle 40-vuotiaista noin 60 prosenttia, 40–49-vuotiaista 68 prosenttia, 50–59-vuotiaista 75 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneistä 79 prosenttia.

**Kuvio 18 ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” täysin samaa mieltä olevien osuudet ikäryhmittäin miehillä ja naisilla, %**



Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä 70 prosenttia raportoi, että heidän ei ole tarvinnut pelätä nykyisessä työpaikassa seksuaalista häirintää. Toistaiseksi voimassa olevissa (pysyvissä) työsuhteissa osuus on selvästi suurempi, 80 prosenttia. Kuviossa 19 on esitetty täysin samaa mieltä väittämän ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa olevien suhteelliset osuudet miehillä ja naisilla työsuhteen tyyppin mukaan. Naisilla työsuhteen tyyppin ja seksuaaliseen häirintään liittyvän turvallisuuden kokemuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Miehillä työpaikkansa seksuaalisen häirinnän kannalta turvallisiksi kokevia on suhteellisesti selvästi enemmän pysyvissä työsuhteissa työskentelevissä verrattuna määräaikaisessa työsuhteissa työskenteleviin.

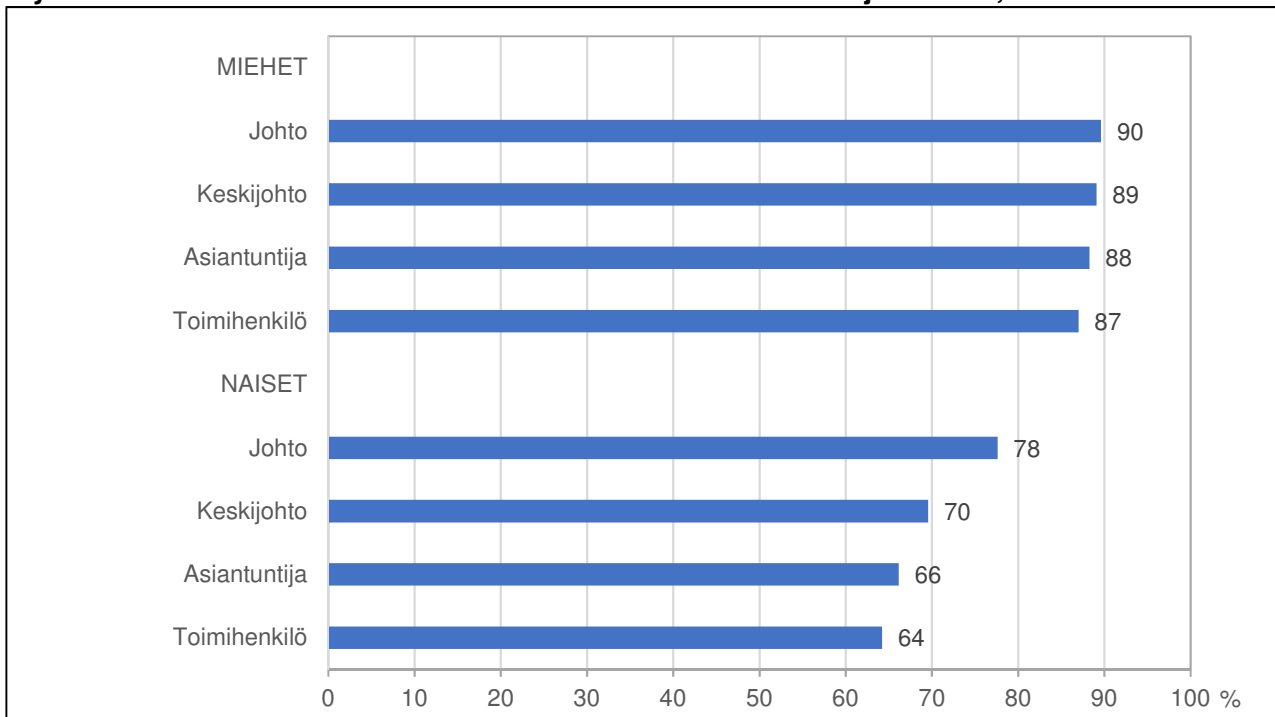
**Kuvio 19 ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää”täysin samaa mieltä olevien osuudet työsuhteen tyyppin mukaan miehillä ja naisilla, %**



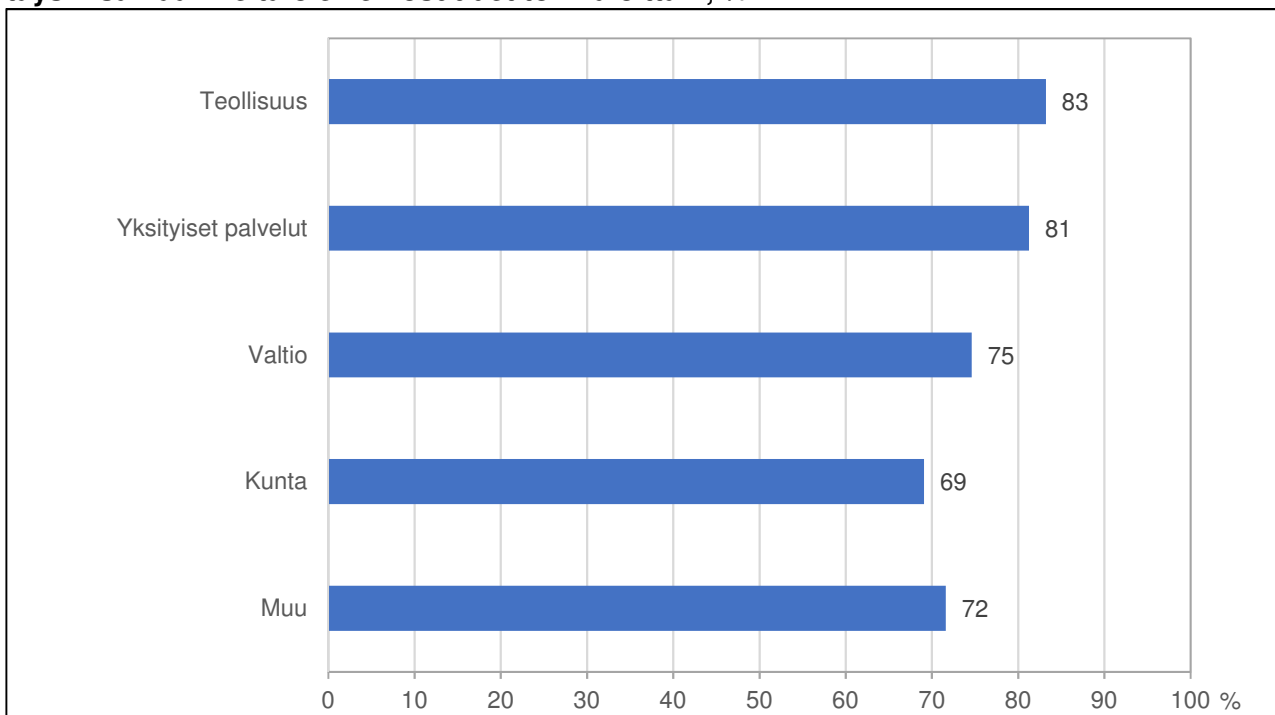
Työpaikkansa seksuaalisen häirinnän kannalta turvallisiksi kokevien osuus on sitä suurempi mitä korkeammalle toimiasemahierarkiassa sijoittuva ryhmä on kyseessä Johtajista 85 prosenttia, keskijohdosta 82 prosenttia, asiantuntijoista 79 prosenttia, toimihenkilöistä 75 prosenttia raportoi olevansa täysin samaa mieltä väittämän ”minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa. Kuviossa 20 on esitetty täysin samaa mieltä väittämän ”minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa olevien suhteelliset osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla. Miehillä toimiaseman ja seksuaaliseen häirintään liittyvän turvallisuuden kokemuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Naisilla työpaikkansa seksuaalisen häirinnän kannalta turvallisiksi kokevien suhteellinen osuus on suurin johdossa, jossa 78 prosenttia oli väittämän ”minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa täysin samaa mieltä. Naisilla keskijohdossa oli 70 prosenttia, asiantuntijoilla 66 prosenttia ja toimihenkilöillä 64 prosenttia.

Yksityisellä sektorilla työskentelevistä suurempi osuus kuin julkisella sektorilla työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän ”minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa (kuvio 21). Teollisuuden toimialoilla osuus oli 83 prosenttia ja yksityisillä palvelualoilla 81 prosenttia. Pienin osuus oli kunnissa työskentelevillä, 69 prosenttia. Valtiolla työskentelevistä 75 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

**Kuvio 20 ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, %**



**Kuvio 21 ”Minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimialoittain, %**

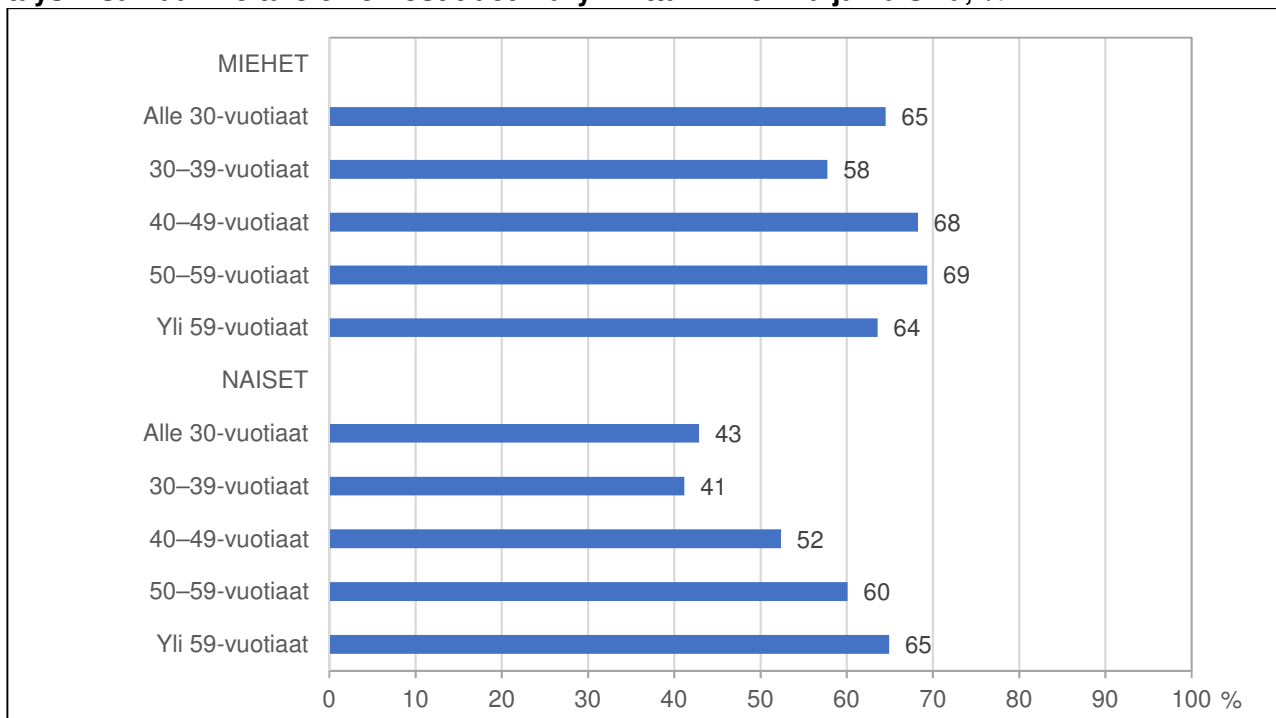


## 5.2. Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen

Työvoimaan kuuluvista yli puolet ja opiskelijoista alle puolet koki voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä työpaikallaan ilman pelkoa (ks. taulukko 6, täysin samaa mieltä olevien osuudet). Sukupuoli, ikä, työsuhteen tyyppi, toimiasema ja työpaikan toimialan ovat yhteydessä siihen, koetaanko seksuaalisesta häirinnästä voitavan ilmoittaa ilman pelkoa.

Työvoimaan kuuluvista miehistä 65 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän ”voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa” kanssa. Naisilla osuus oli selvästi pienempi, 50 prosenttia. Miehillä ikä ei ollut yksiselitteisesti yhteydessä siihen, koettiin seksuaalisesta häirinnästä voitavan ilmoittaa ilman pelkoa. Naisilla alle 40-vuotiaissa niiden osuus, jotka olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä, oli pienempi kuin tätä vanhemmilla ja osuus kasvoi sitä suuremmaksi mitä vanhempi ikäryhmä oli kyseessä. Alle 40-vuotiailla osuus oli hieman yli 40 prosenttia. 60-vuotta täyttäneillä 65 prosenttia (kuvio 22).

**Kuvio 22 ”Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa”, täysin samaa mieltä olevien osuudet ikäryhmittäin miehillä ja naisilla, %**

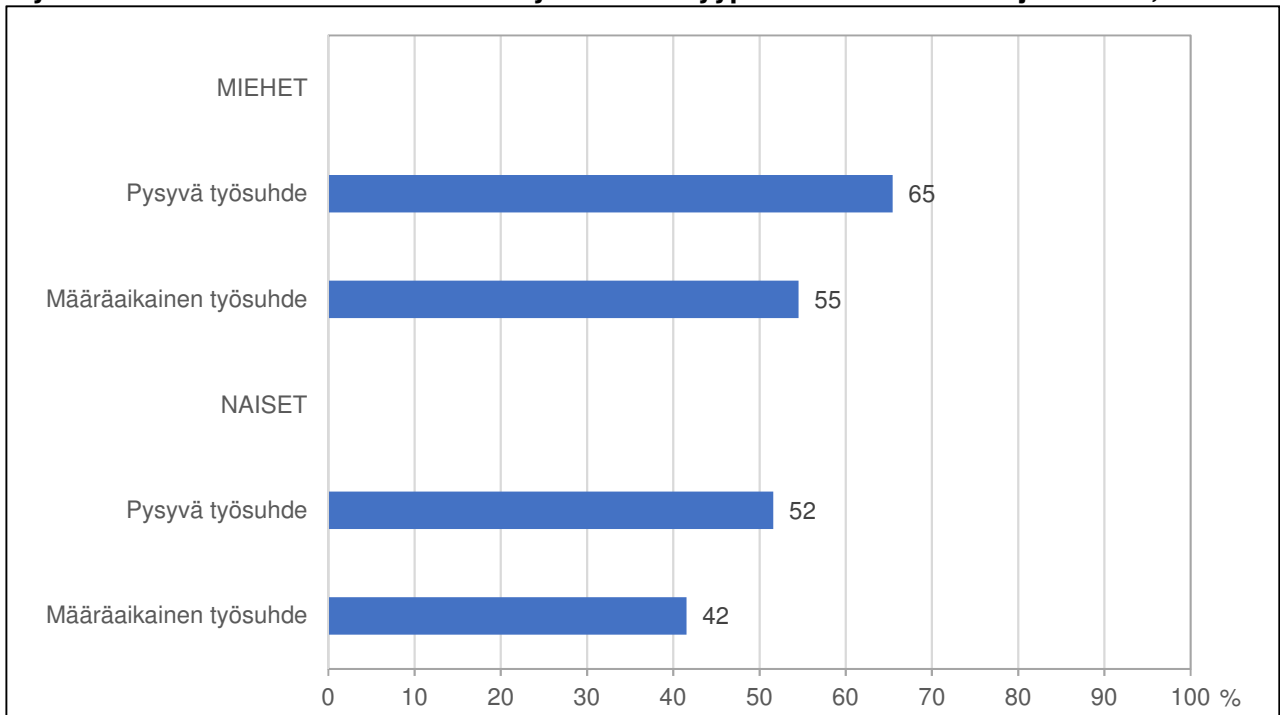


Verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevissä on suhteellisesti selvästi vähemmän niitä, jotka raportoivat voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa. Määräaikaisista 47 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän ”voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa” kanssa ja pysyvistä 60 prosenttia. Miehillä määräaikaisessa työsuhteessa olevista 55 prosenttia ja pysyvässä työsuhteessa olevista 65 prosenttia raportoi voivansa ilmoittaa ilman pelkoa seksuaalisesta häirinnästä. Määräaikaista työtä tekevillä naisilla osuus oli 51 prosenttia ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä naisilla 42 prosenttia (kuvio 23).

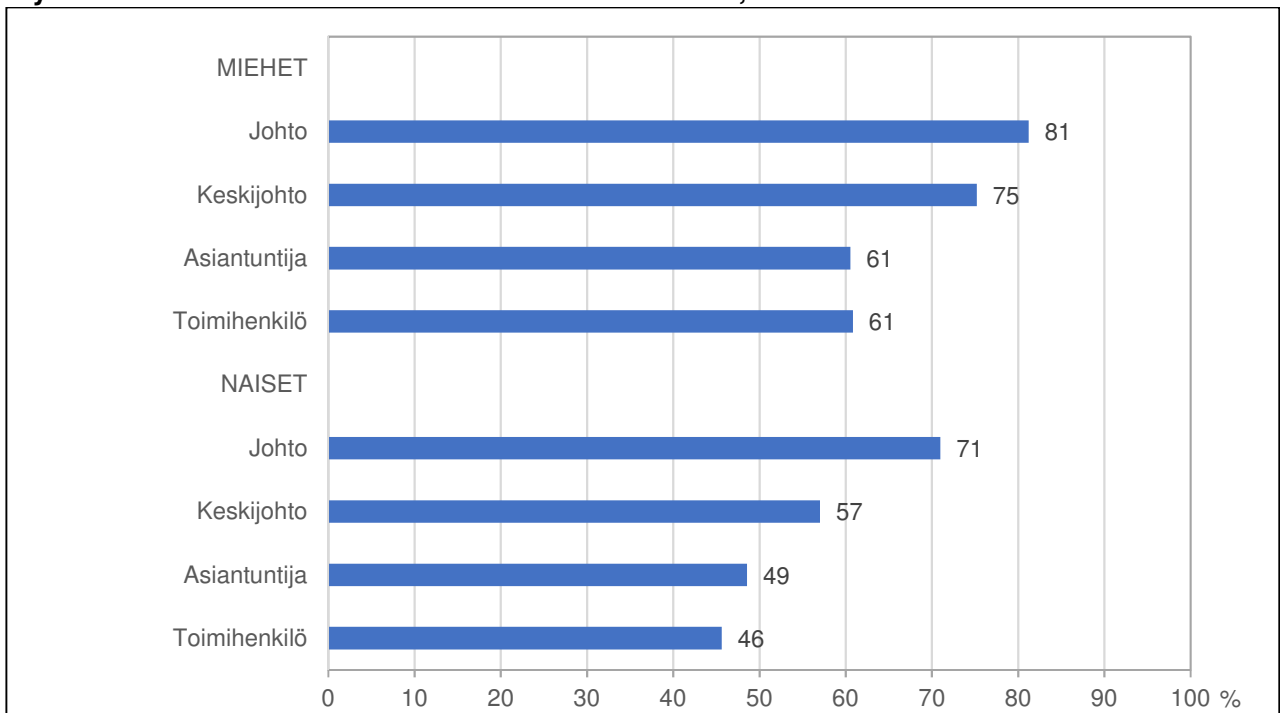
Asiantuntijoista ja toimihenkilöistä merkittävästi pienempi osuus kuin johtajista ja keskijohdosta kokee voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa. Toimiaseman yhteys mahdollisuuteen ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä on sekä miehillä että naisilla tilastollisesti merkitsevä. Miehillä väittämän ”Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa” kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli johdossa 81 prosenttia, keskijohdossa 75 prosenttia ja

asiantuntijoilla ja toimihenkilöillä 61 prosenttia. Naisilla väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli johdosta 71 prosenttia, keskijohdosta 57 prosenttia, asiantuntijoista 49 prosenttia ja toimihenkilöistä 46 prosenttia. (kuvio 24).

**Kuvio 23 ”Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa”, täysin samaa mieltä olevien osuudet työsuhteen tyyppin mukaan miehillä ja naisilla, %**



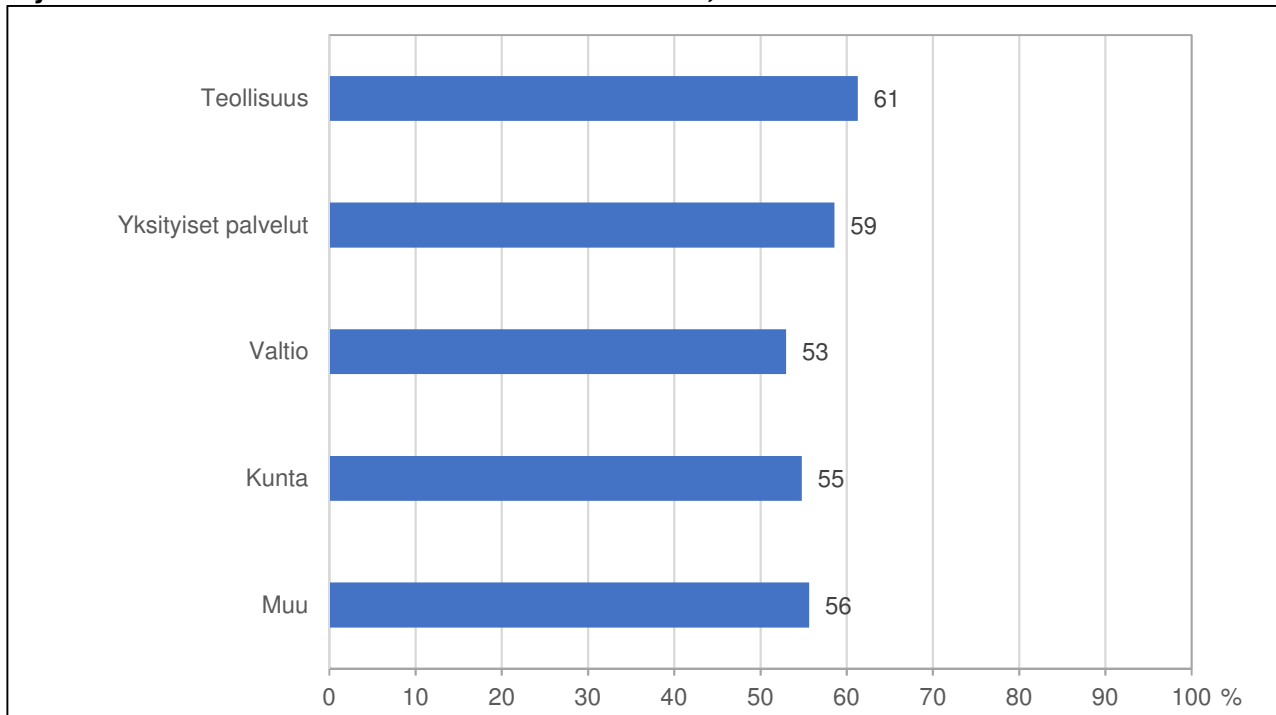
**Kuvio 24 ”Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa”, täysin samaa mieltä olevien osuudet toimiasemittain, %**





Yksityisen sektorin teollisuus- ja palvelualoilla työskentelevistä suurempi osuus kuin julkisella sektorilla työskentelevillä oli täysin samaa mieltä väittämän ”minun ei ole tarvinnut pelätä seksuaalista häirintää” kanssa (kuvio 25). Teollisuuden toimialoilla täysin samaa mieltä olevien osuus oli 61 prosenttia ja yksityisillä palvelualoilla 59 prosenttia. Täysin samaa mieltä olevien osuus oli pienin valtiolla työskentelevillä, 53 prosenttia. Kunnissa työskentelevistä 55 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

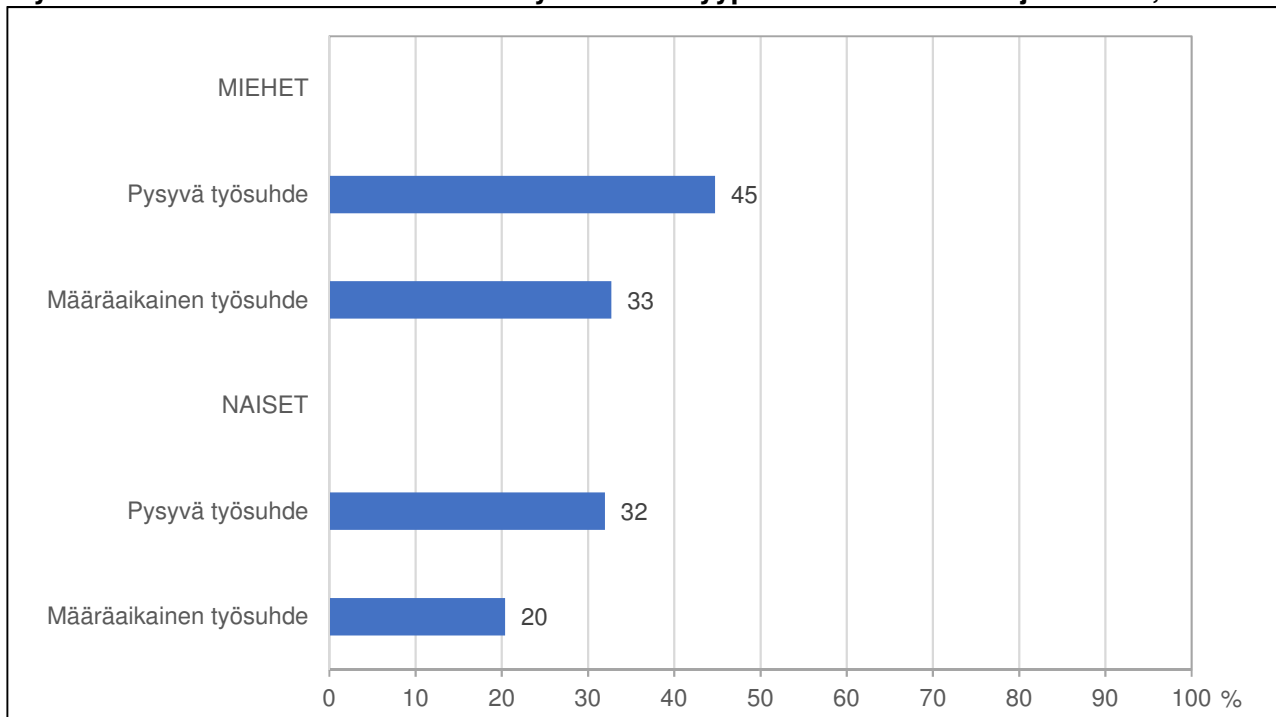
**Kuvio 25 ”Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa”, täysin samaa mieltä olevien osuudet toimialoittain, %**



### 5.3. Seksuaaliseen häirintään puuttuminen

Kokemukset siitä puututaanko työpaikalla seksuaaliseen häirintään, vaihtelevat sukupuolen, työsuhteen tyypin, toimiaseman ja toimialan mukaan. Ikä ei ole yksiselitteisessä yhteydessä siihen koetaanko, että työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään. Miehillä on suhteellisesti naisia enemmän niitä, jotka olivat täysin samaa mieltä väittämän ”Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee”. Miehillä osuus oli 44 prosenttia ja naisilla 30 prosenttia. Sekä miehillä että naisilla pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä suurempi osuus kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä kokee, että työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään (kuvio 26). Pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä miehillä osuus oli 45 prosenttia ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä miehillä 33 prosenttia. Pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä naisista 32 prosenttia koki, että työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisista 20 prosenttia.

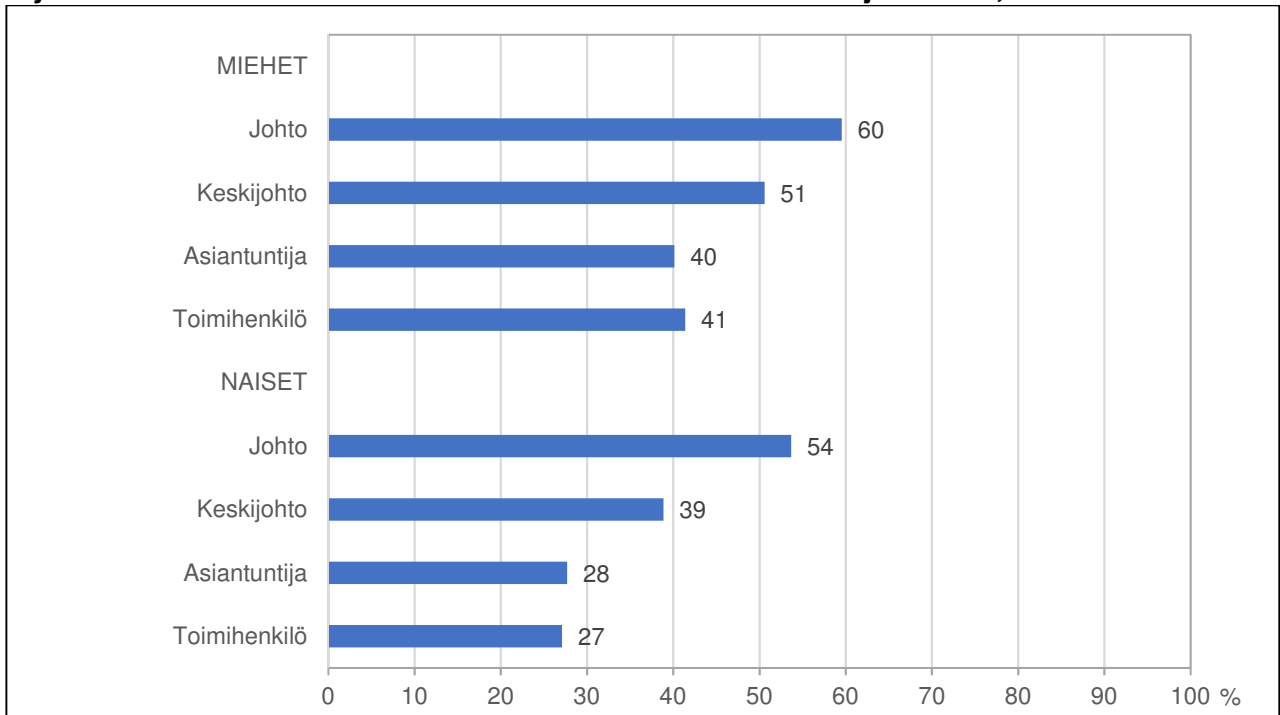
**Kuvio 26 ”Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet työsuhteen tyyppin mukaan miehillä ja naisilla, %**



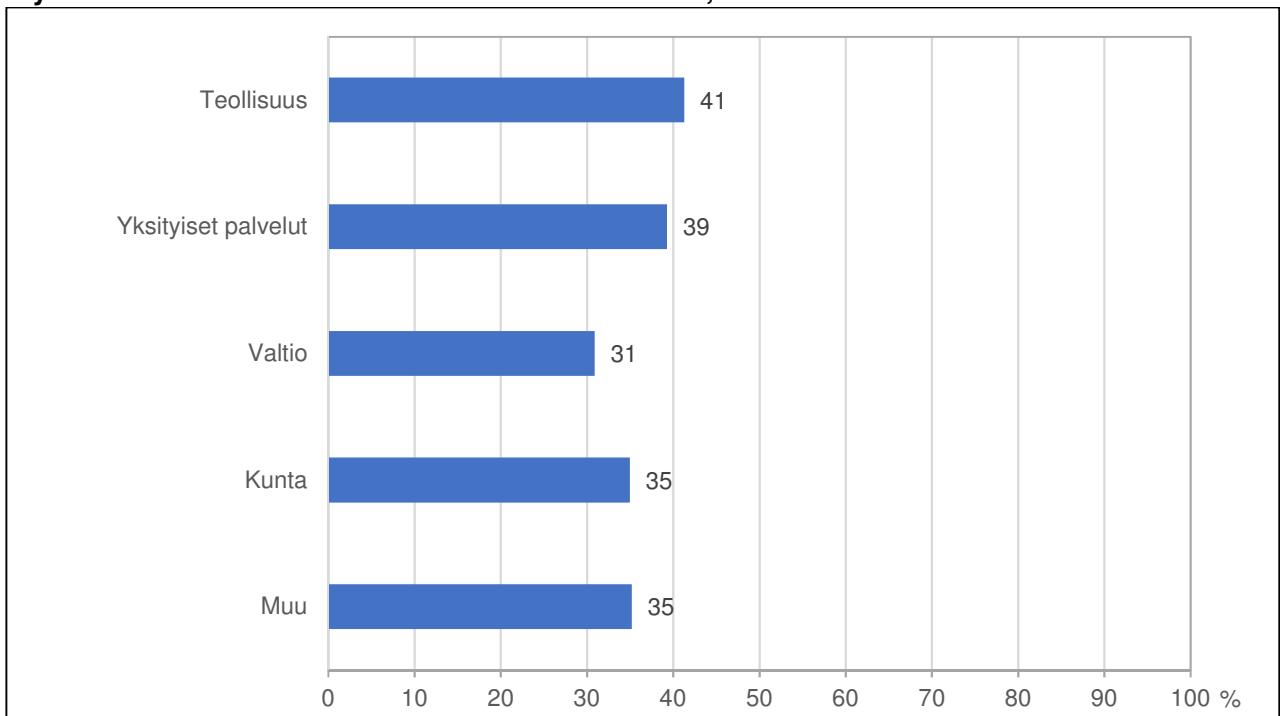
Toimiasemaryhmien välillä on eroja siinä, koetaanko työyhteisössä puututtavan seksuaaliseen häirintään. Väittämän ”Työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee” kanssa samaa mieltä olevia on suhteellisesti eniten johdossa ja suhteellisesti toiseksi eniten keskijohdossa. Asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole merkittävää eroa. Toimiaseman yhteys siihen, koetaanko häirintään puututtavan, on sekä miehillä että naisilla tilastollisesti merkitsevä. Väittämän ”Työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee” kanssa samaa mieltä olevien osuus oli miehillä johdosta 60 prosenttia, keskijohdosta 51 prosenttia, asiantuntijoista 40 ja toimihenkilöistä 41 prosenttia. Naisilla väittämän kanssa samaa mieltä olevien osuus oli johdosta 54 prosenttia, keskijohdosta 39 prosenttia, asiantuntijoista 28 prosenttia ja toimihenkilöistä 27 prosenttia (kuvio 27).

Yksityisellä sektorin teollisuus- ja palvelualoilla työskentelevistä suurempi osuus kuin julkisella sektorilla työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän ”Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee” kanssa (kuvio 28). Teollisuuden toimialoilla täysin samaa mieltä olevien osuus oli 41 prosenttia ja yksityisillä palvelualoilla 39 prosenttia. Täysin samaa mieltä olevien osuus oli pienin valtiolla työskentelevillä, 53 prosenttia. Kunnissa työskentelevistä 55 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

**Kuvio 27 ”Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, %**



**Kuvio 28 ”Yhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimialoittain, %**



## 5.4. Seksismi työyhteisössä

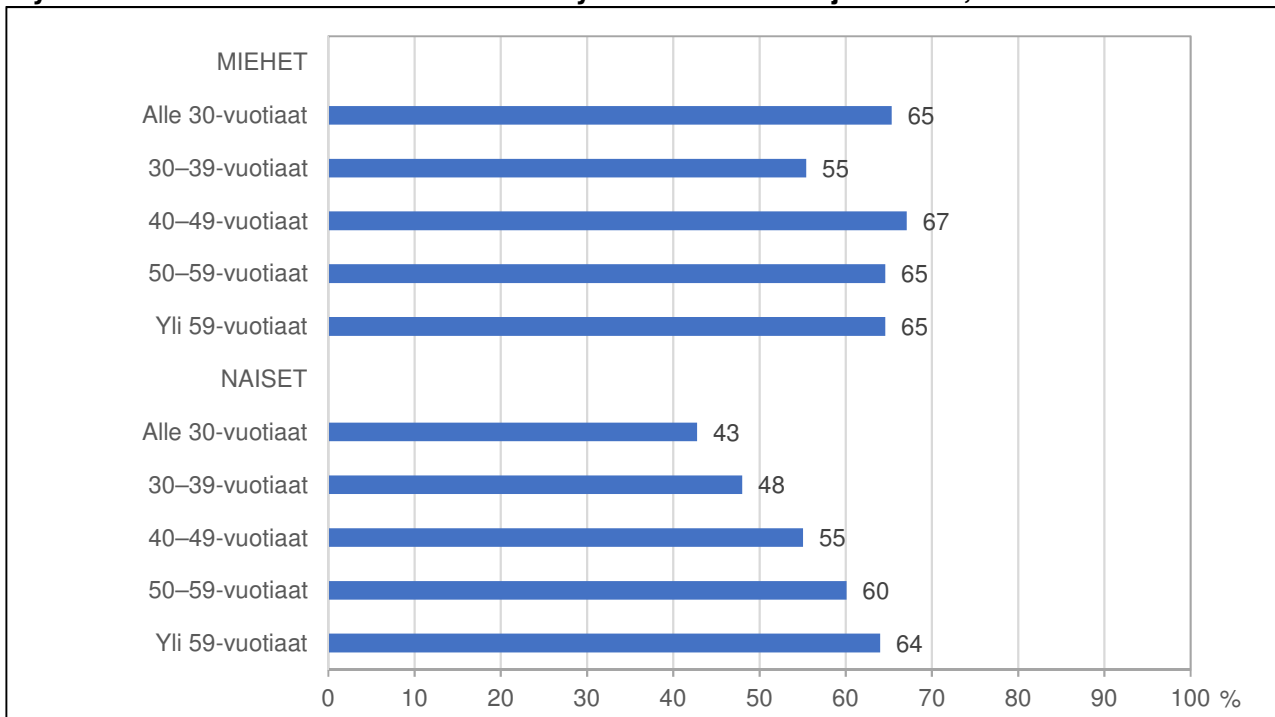
Sukupuoli, ikä, työsuhteen tyyppi, toimiasema ja työpaikan toimiala ovat yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiri seksistiseksi. Työssä olevissa miehissä on suhteellisesti selvästi naisia enemmän niitä, jotka eivät koe työyhteisön ilmapiiriä seksistiseksi. Miehistä 63 prosenttia ja naisista 52 prosenttia oli väittämän ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen” kanssa täysin samaa mieltä. Miehillä iän ja työyhteisön ilmapiiriä koskevan kokemuksen välillä ei ole yksiselitteistä yhteyttä. Miehillä työyhteisön ilmapiirin ei-seksistiseksi kokevien määrä on 10-vuotiskäryhmistä suhteellisesti pienin 30–39-vuotiaiden ryhmässä. Muiden ikäryhmien välillä erot eivät ole merkittäviä. Naisilla ikä on selkeästi yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiri seksistiseksi. Mitä nuorempi ikäryhmä sitä pienempi osuus ryhmästä kokee, että työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen (kuviot 28 ja 29).

Työsuhteen määräaikaisuus on miehillä yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiri seksistiseksi. Miehillä väittämän ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen” kanssa täysin samaa mieltä olevia oli määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 63 prosenttia ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä 55 prosenttia. Naisilla työsuhteen määräaikaisuus ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiriä seksistiseksi.

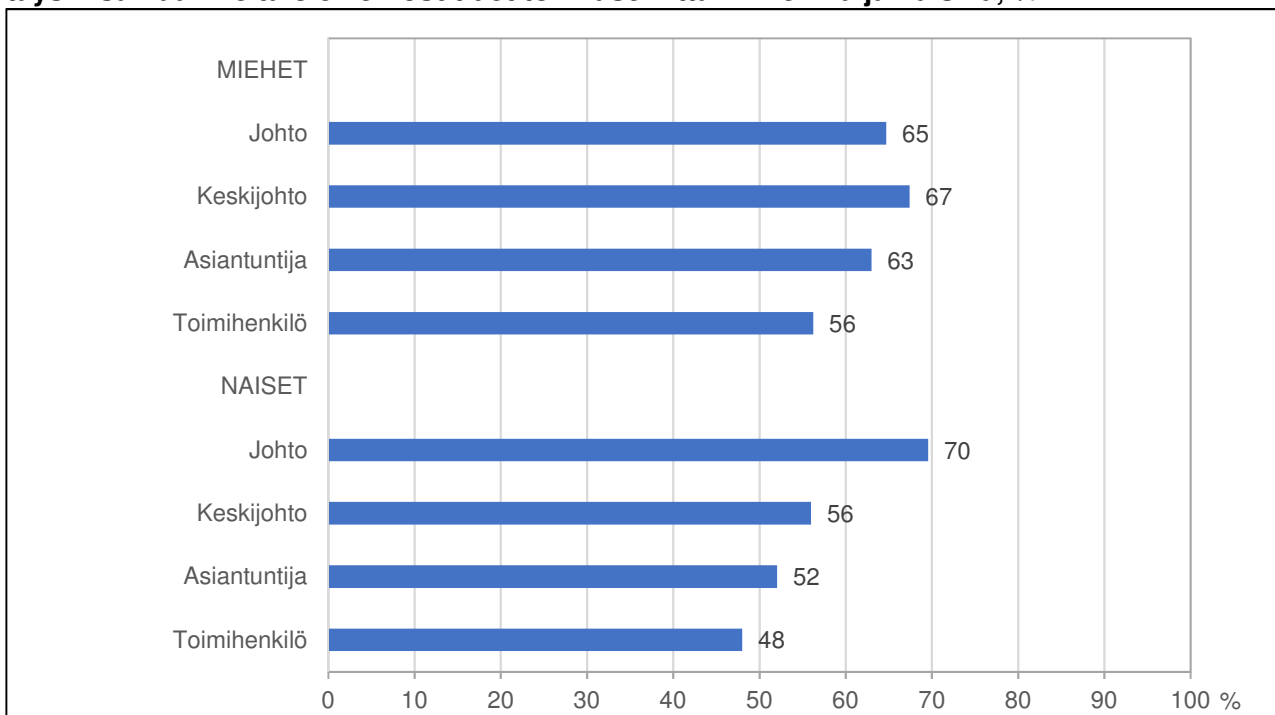
Miehillä toimihenkilöasemaan sijoittuneissa oli suhteellisesti vähiten niitä, jotka eivät kokeneet työyhteisön ilmapiiriä seksistiseksi (kuviot 30 ja 31). Muihin toimiasemiin sijoittuneiden välillä ei ollut merkittäviä eroja. Toimihenkilömiehistä väittämän ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen” kanssa täysin samaa mieltä olevia oli 56 prosenttia, johdosta 65 prosenttia, keskijohdosta 67 prosenttia, asiantuntijoista 63 prosenttia. Naisilla toimihenkilöasema on yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiri seksistiseksi. Mitä korkeammalle toimiasemahierarkiassa sijoittuva ryhmä sitä suurempi osuus ryhmän naisista oli väittämän ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen” kanssa täysin samaa mieltä. Naisilla johdosta 70 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, keskijohdosta 56 prosenttia, asiantuntijoista 52 prosenttia ja toimihenkilöistä 48 prosenttia.

Miehillä toimiala ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, koetaanko työyhteisön ilmapiiri seksistiseksi. Naisilla teollisuudessa työskentelevissä oli suhteellisesti vähiten ja muualla kuin teollisuudessa, yksityisissä palveluissa, valtiolla tai kunnalla työskentelevissä suhteellisesti eniten niitä, jotka eivät kokeneet työyhteisön ilmapiiriä seksistiseksi. Yksityisten palvelualojen, valtion ja kuntien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Naisilla väittämän ”Työyhteisöni ilmapiiri ei ole seksistinen” kanssa täysin samaa mieltä oli teollisuudessa työskentelevistä 47 prosenttia, yksityisillä palvelualoilla 52 prosenttia, valtiolla 54 prosenttia, kunnissa 55 prosenttia ja muilla toimialoilla 57 prosenttia (kuviot 32 ja 33).

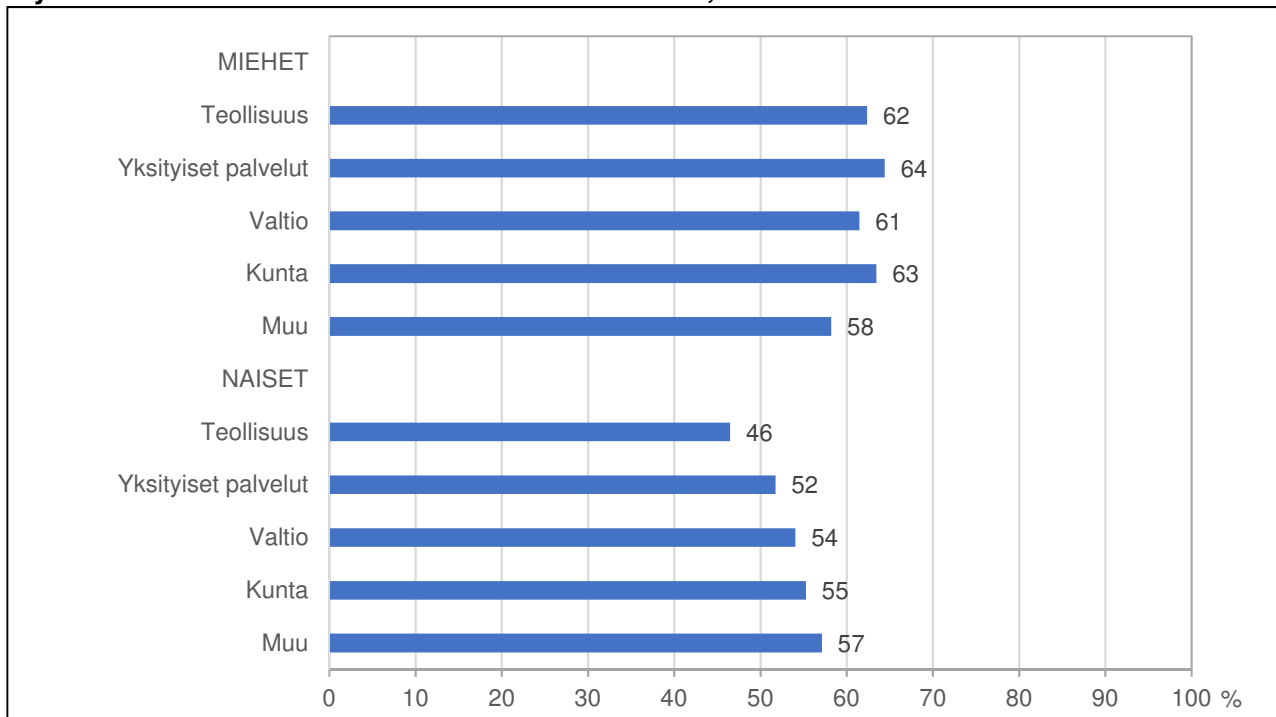
**Kuvio 29 ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet ikäryhmittäin miehillä ja naisilla, %**



**Kuvio 30 ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, %**



**Kuvio 31 ”Työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimialoittain, %**



## 5.5 Sukupuolten tasavertainen kohtelu työpaikalla

Kokemus sukupuolten tasavertaisesta kohtelusta työpaikalla on yhteydessä sukupuoleen, työsuhteen tyyppiin, toimiasemaan ja työpaikan toimialaan. Iän ja sukupuolten tasavertaista kohtelua koskevan kokemuksen välillä ei ollut yksiselitteistä yhteyttä. Väittämän ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti” kanssa täysin samaa mieltä oli miehistä 60 prosenttia ja naisista 30 prosenttia.

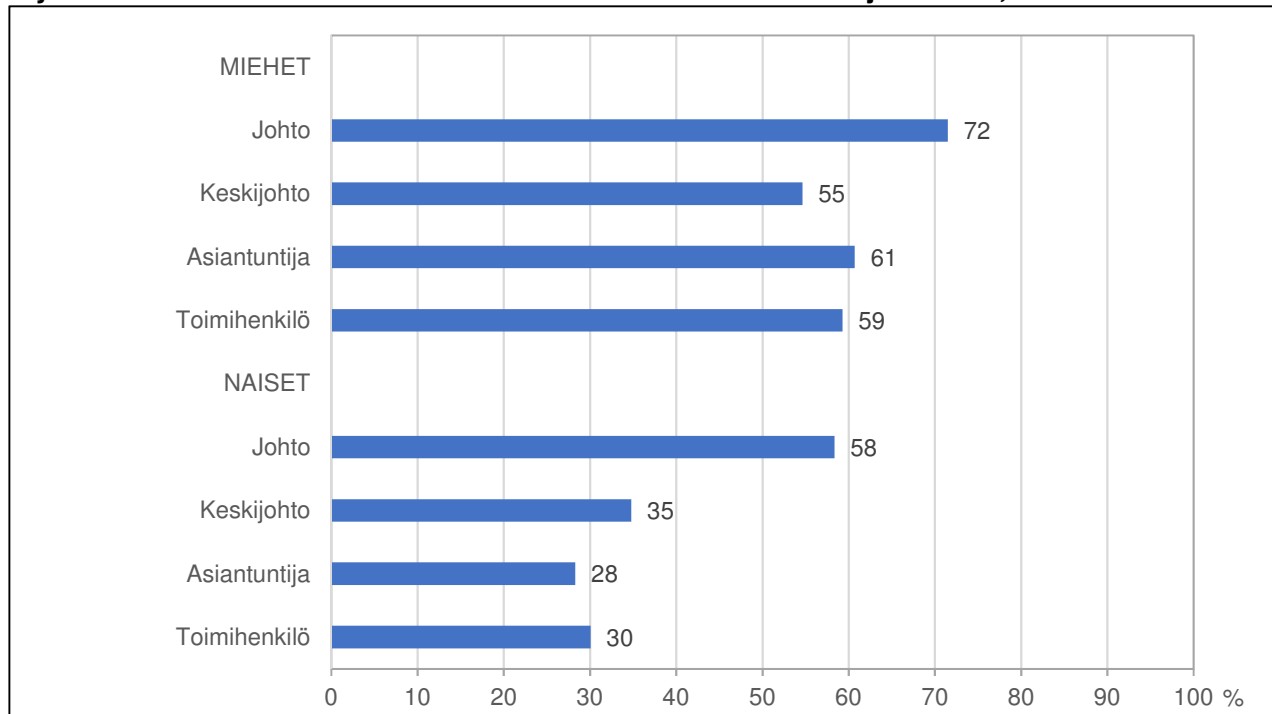
Miehillä työn määräaikaisuus on yhteydessä siihen, koetaanko sukupuolten kohtelu työpaikalla tasavertaiseksi. Miehillä väittämän ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti” kanssa täysin samaa mieltä oli määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 61 prosenttia ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä 53 prosenttia. Naisilla työn määräaikaisuuden sukupuolten tasavertaista kohtelua koskevan kokemuksen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Sekä miehillä että naisilla johdossa on muihin toimiasemiin sijoittuneita suhteellisesti selvästi enemmän niitä, jotka kokevat sukupuolten välisen kohtelun työpaikalla tasavertaiseksi. Muihin toimiasemiin sijoittuneiden välillä ero eivät ole merkittäviä. Miehillä johtajista 72 prosenttia, keskijohdosta 55 prosenttia, asiantuntijoista 61 prosenttia ja toimihenkilöistä 59 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti” kanssa (kuvio 32). Naisilla väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli johtajista 58 prosenttia, keskijohdosta 35 prosenttia, asiantuntijoista 28 prosenttia ja toimihenkilöistä 30 prosenttia.

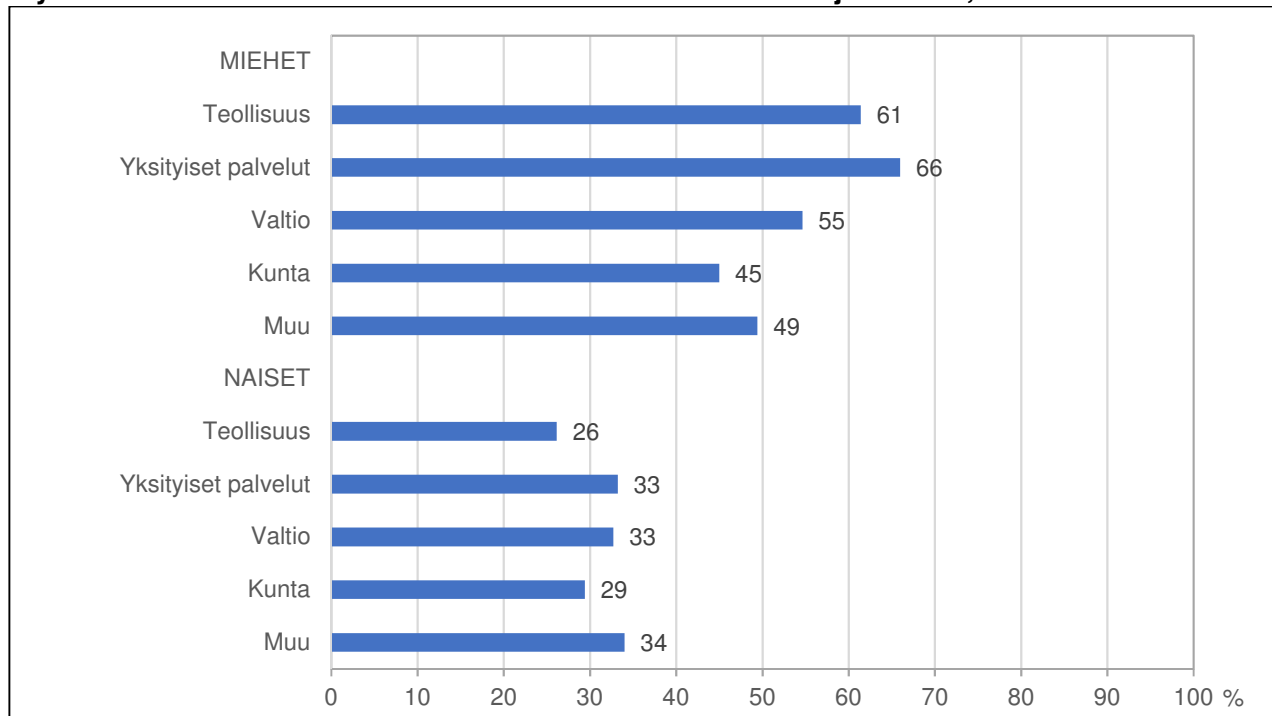
Sukupuolten kohtelun tasavertaiseksi kokevia on miehillä toimialoista suhteellisesti eniten yksityisillä palvelualoilla, jossa 66 prosenttia oli väittämän ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti” kanssa täysin samaa mieltä. Miehillä teollisuudessa työskentelevistä väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 61 prosenttia, valtiolla työskentelevistä 55 prosenttia, kunnissa työskentelevistä 45 prosenttia ja muilla toimialoilla työskentelevistä 49 prosenttia (Kuvio 33). Naisilla teollisuudessa työskentelevissä oli suhteellisesti vähiten sukupuolten kohtelun tasavertaiseksi kokevia. Naisilla teollisuudessa työskentelevistä väittämän ”Sukupuolten kohtelu on tasavertaista” kanssa täysin

samaa mieltä oli 26 prosenttia, yksityisillä palvelualoilla tai valtiolla työskentelevistä 33 prosenttia, kunnissa työskentelevistä 29 prosenttia ja muilla toimialoilla työskentelevistä 34 prosenttia.

**Kuvio 32 ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimiasemittain miehillä ja naisilla, %**



**Kuvio 33 ”Sukupuolia kohdellaan tasavertaisesti”  
täysin samaa mieltä olevien osuudet toimialoittain miehillä ja naisilla, %**



## 6. Mitä seksuaalisen häirinnän, seksismin ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi pitäisi tehdä?

Kyselyssä kerättiin avokysymyksin vastaajien näkemyksiä siitä, mitä työyhteisöissä pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän, sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja seksismin lopettamiseksi. Avovastaukset käsiteltiin jakamalla teksti osiin ja luokittelemalla osat niiden käsittelemän aihepiiriin mukaisesti asialuokkiin. Asialuokista koostettiin lopuksi laajempia teemakokonaisuuksia. Tässä luvussa raportoidaan analyysin tulokset.

### 6.1 Mitä työyhteisöissä pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi?

Vastauksissa listattiin varsin laajasti erilaisia toimenpiteitä ja asioita, joihin vaikuttamalla voidaan ehkäistä seksuaalista häirintää työyhteisöissä. Toimenpiteet ja vaikuttamisen kohteet jaettiin neljään teemakokonaisuuteen: 1) Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaminen 2) Työyhteisön säännöt ja niiden viestiminen 3) Henkilöstön kouluttaminen 4) Häirintäyhdyshenkilöt.

#### 1) Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaminen

Työyhteisön yleinen ilmapiiri ja kulttuuri nähtiin seksuaalisen häirinnän ehkäisyn ja häirintään puuttumisen kannalta merkityksellisiksi. Toivottavaa työyhteisön kulttuuria kuvailtiin luonteeltaan seksuaalisen häirinnän ja seksismin tuomitsevaksi, avoimeksi ja luottamukselliseksi. Seksuaalisen häirinnän tuomitsevassa työkulttuurissa viestitään, että häirintä ei ole hyväksyttävää ja mahdolliseen häirintään puututaan tehokkaasti. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa työyhteisön jäsenten kannalta vaikeiden asioiden, kuten seksuaalisen häirinnän käsittelyn.

*"[Seksuaalinen häirintä] liittyy mielestäni läheisesti työpaikan kokonaiskulttuuriin. Eli kaiken kaikkiaan jokaisella työpaikalla pitäisi kiinnittää paljon huomiota työkulttuurin kehittämiseen. Helpommin sanottu kuin tehty, mutta avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä myös hankalien asioiden käsittely on helpompaa."*

*"[Seksuaalisesta häirinnästä] pitäisi puhua avoimesti ja olisi tehtävä selväksi, kenen puoleen voi kääntyä. Yleisen ilmapiirin tulisi kääntyä häiritsemisen hiljaisesta sietämisestä avoimeksi vastustamiseksi."*

#### 2) Työyhteisön säännöt ja niiden viestiminen

Vastauksissa nostettiin toistuvasti esiin työyhteisön sääntöjen ja ohjeistuksen tärkeys seksuaalisen häirinnän ehkäisyssä. Työyhteisöille esitettiin seksuaalista häirintää erikseen käsittelevää politiikkaa tai säännöstöä, joka sisältäisi ohjeistusta häirinnän ennaltaehkäisystä ja häirintätapausten käsittelystä. Työyhteisön säännöstöä pitäisi viestiä esimerkiksi rekrytointien, perehdytysten ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja muuten määräjain.

*"Yrityksellä pitää olla sovittu politiikka ja ohjeistus häirinnän ennaltaehkäisyyn [...] ja ohjeistus häirintätapausten käsittelyyn. Aiheen pitää olla mukana uuden työntekijän perehdytyksessä, aivan kuten muutkin työsuojeluun liittyvät asiat. Esimiesten ja -naisten pitää tuoda aihetta ja yrityksen sovittua politiikkaa ja toimintamalleja esille henkilökunnalle säännöllisin väliajoin, aivan kuten muitakin työsuojeluun liittyviä asioita pidetään esillä"*



*"[Työyhteisön pitäisi] informoida koko henkilöstöä yleisesti (esim. rekrytointin/perehdytyksen/palaverien yhteydessä), millainen käytös tulkitaan seksuaaliseksi häirinnäksi."*

*"Seksuaalista häirintää ehkäistään mielestäni parhaiten sillä, että asia otetaan välillä puheeksi, vaikkei sitä olisi koskaan havaittukaan. Heti työvuoden alussa tai silloin, kun kussakin työpaikassa pääasiallinen sesonki alkaa, seksuaalinen häirintä - teeman asiat tulisi ottaa osaksi laajempaa temaattista kokonaisuutta, jossa käsiteltäisiin työhyvinvointia. Jokaisessa työyhteisössä täytyy kaikille osoittaa, että asia on vakava ja siihen löytyy tarvittaessa kurinpitotoimenpiteitä."*

Työpaikan sääntöjen viemisessä käytäntöön korostettiin erityisesti johdon ja esimiesten vastuuta.

*"Johdolla on suuri vastuu yrityksen arvojen ja toimintatapojen jalkauttamisesta organisaatioon. Jos häirintää (tai mitä tahansa muuta asiaa) ei pidetä tärkeänä, niin asenne heijastuu organisaatioon ja sen työntekijöiden toimintaan. Pahimmassa tapauksessa organisaation toiminta vääristyy eikä oikeaa ja väärää toimintatapaa enää tunnisteta."*

*"On ilmaistava selkeästi johdon puolelta, että sitä [seksuaalinen häirintää] ei suvaita."*

*"Arvostukset ja asenteet lähtevät ylimmästä johdosta. Mitään ei voi tehdä paitsi haastaa oikeuteen, jos ylin johto ei ymmärrä, mitä seksuaalinen häirintä on ja että se ei ole hyväksyttävää."*

### **3) Henkilöstön kouluttaminen**

Seksuaalisen häirinnän ehkäisyn ja häirintätapausten käsittelyn katsottiin edellyttävän erityistä koulutusta, jossa työsuojelusta vastuussa olevat henkilöt koulutettaisiin seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja häirintätapausten ammattimaiseen käsittelyyn työyhteisössä. Vaikka tarve erityisesti johdon kouluttamiseen toistui vastauksissa, esitettiin myös muun henkilöstön kouluttamista laajemmin esimerkiksi eri laisten työpajojen ja seminaarien muodossa. Joissakin työpaikoissa koulutusta suunnattiin jo koko henkilöstölle. Eräässä työpaikassa koko henkilöstö suoritti vuosittain koulutuksen, jonka osana käsiteltiin seksuaalista häirintää työyhteisössä.

*"Esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut, mutta myös työnantajan koko henkilöstöosasto tulisi kouluttaa ja perehdyttää häirinnän ja syrjinnän tunnistamiseen ja ongelmatilanteiden ammattimaiseen käsittelyyn ja ratkaisuun. Valitettavasti työnantajallani jopa henkilöt, joille syrjinnän käsittely kuuluisi työhyvinvoinnin tai esimiesaseman perusteella eivät ole ajan tasalla omasta vastuustaan ja roolistaan. Luottamukselliset keskustelut eivät ole mahdollisia."*

*"Avoin keskustelu käyttäytymisnormeista ja selkeät ohjeet auttavat. Nykyisessä työpaikassani jokaisen työntekijän on suoritettava vuosittain eettinen koulutus, jonka yhtenä osa-alueena on seksuaalinen häirintä."*

#### 4) Häirintäyhdyshenkilöt

Useissa vastauksissa esitettiin, että työpaikoilla pitäisi olla häirintäyhdyshenkilöitä, joille häirintätapauksista voisi ilmoittaa ja jotka voisivat tukea häirintätapausten käsittelyssä ja opastaa toimenpiteissä.

### 6.2 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi?

Vastauksissa käsiteltiin laajasti ammattiliittojen roolia seksuaalisen häirinnän lopettamisessa, ehkäisemisessä ja tilanteissa, joissa seksuaalista häirintää kohdataan. Vastauksista koostettiin kolmea teemakokonaisuutta: 1) Tiedottaminen ja viestintäkampanjat 2) Yksilölliset neuvonta- ja tukipalvelut 3) Kohdennettu koulutus. Teemakokonaisuudet koostettiin niistä vastauksista, joissa oli esitetty konkreettisia tehtäviä ammattiliitoille. Osassa vastauksia esitettiin, että ammattiliitoilla ei ole erityistä roolia seksuaalisen häirinnän lopettamisessa tai että toimenpiteille ei ylipäätään ole tarvetta. Näitä vastauksia ei käsitelty koostettaessa seuraavassa raportoitavia teemakokonaisuuksia.

#### 1) Tiedottaminen ja viestintäkampanjat

Seksuaalista häirintää koskevan keskustelun ylläpitoa pidettiin tärkeä keinona ehkäistä seksuaalista häirintää työelämässä. Varsin usein vastauksissa ei suoraan ilmaistu, mikä ammattiliiton rooli tässä keskustelussa olisi tai millä tapaa ammattiliiton toivottaisiin keskusteluun osallistuvan. Niissä vastauksissa, joissa ammattiliittojen roolia oli pohdittu, toistui näkemys ammattiliitoista aktiivisina asiantuntijaviestijöinä.

*"[Pitäisi] jakaa tietoa lisää siitä, mitä kaikkea on verbaalinen tai fyysinen ym. seksuaalinen häirintä. Tiedottaa siitä, mitä häirintää kohdanneen on mahdollista tehdä: miten toimia, keneen ottaa yhteyttä. [...] Työnantajapuolelle ja työpaikoille tulisi jakaa ajantasaista informaatiota. Ehkä useammassa eri muodossa: teksti, kuva, videot ym. Olisiko joku kampanja paikallaan? Mielestäni konkreettiset, kuvitteelliset esimerkkitaupaukset voisivat valaista monelle väärää ajatusmalleja tai toimintamalleja."*

*"Aihetta tulee jatkossakin pitää esillä. Tärkeää olisi, että jokainen tietäisi kenen puoleen kääntyä työyhteisössä ja tilanteen käsittelyprosessi olisi selkeä. Myös välineet pinnan alle jäävien tapauksien esiin tuomiseksi olisivat arvokkaita."*

*"Ammattiliitot voisivat vaikka perustaa jonkun kampanjasivuston, johon kerättäisiin kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä. Aiheesta voisi myös esim. järjestää koulutuksia. Tärkeää on, että aihetta pidetään esillä ja siitä keskustellaan."*

Ammattiliittojen rooli nähtiin työelämässä tapahtuvan seksuaalisen häirinnän asiantuntijoina, jotka viestivät tietoa siitä, mitä seksuaalinen häirintä on, millä tavoin se ilmenee työelämässä ja kuinka seksuaalista häirintää kohdattaessa on mahdollista toimia. Viestinnällä tähdätään siis paitsi keskustelun ylläpitoon, myös ilmiötä koskevan tiedon ja menettelytapojen tuntemuksen levittämiseen.

Viestinnän luonteesta esitettiin karkeasti kahdentyyppisiä näkemyksiä. Yhtäältä esitettiin erilaisten käytännöllisten ja ajantasaisten tietopakettien jakamista ja koulutuksia. Toisaalta yksittäisiä tietopaketteja toivottiin nivottavan osaksi viestinnällisempiä kampanjoita. Kampanjoilla voitaisiin

tavoittaa laajemman yleisön huomio ja kiinnittää huomiota seksuaalisen häirinnän eri tyyppeihin, kuten asiakkaiden suunnalta koettuun seksuaaliseen häirintään.

*"Kampanja, jossa asiakkaan asemassa olevia henkilöitä muistutettaisi asiallisesta käytöksestä työtään tekeviä kohtaan. Työntekijöillä on korkea kynnys puuttua sopimattomaan suulliseen ahdisteluun, kun siihen syyllistyy asiakas ja tavoitteena on kuitenkin pyrkiä hyvään asiakaspalveluun ja lopputulokseen."*

Tiedottamisen ja viestintäkampanjoiden kohteiksi mainittiin työnantajat, työntekijät, liittojen omat jäsenet ja lisäksi erityisesti nuoret oppilaitoksissa.

*"Laatia malliohjeistus yrityksiä ja työntekijöitä varten. Yritykset voisivat käyttää sellaista pohjana oman ohjeen tekemiseen. Ammattiliitot voisivat pitää myös aihetta pinnalla tarpeen mukaan. Voisivatko ammattiliitot myös "lobata" aiheesta kouluissa ja muissa oppilaitoksissa? Jossainhan seksuaaliset häiriköt kasvavat, asenteen kehitykseen kannattaisi panostaa nuorisoasteella viimeistään."*

## **2) Yksilöllinen neuvonta- ja tukipalvelut**

Laajempia joukkoja tavoittelevien kampanjoiden lisäksi ammattiliitoilta toivottiin myös yksilöllistä neuvontaa ja tukipalveluita niille, jotka kohtaavat seksuaalista häirintää työelämässä. Tukipalveluiden tulisi tarjota asiantuntija-apua seksuaalista häirintää kohdanneille ja neuvoa kuinka häirintätapauksessa menetellään. Vastauksissa toistui esitys liittojen tukihenkilöistä. Tukihenkilöt olisivat liittojen nimeämiä asiantuntijoita, joihin liittojen jäsenet voisivat olla yhteydessä ja joilta voisi saada neuvoa menettelytavoista häirintätapauksissa. Tukihenkilöjärjestelmä voitaisiin toteuttaa myös digitaalisena palveluna, johon jäsenet voisivat raportoida kohtaamastaan seksuaalisesta häirinnästä ja saada tarvitsemaansa apua. Tukihenkilöiden lisäksi tukipalveluita koskevissa vastauksissa toistui tarve juridiselle tuelle.

*"Ammattiliittojen tulee tarjota helppokäyttöiset tukijärjestelmät, joiden kautta häirinnästä ja siihen verrattavista ongelmista voi raportoida luottamuksellisesti ja tarvittaessa anonymisti. Tähän pakettiin pitää myös liittää asianajajan ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden tuki, jotta tukea voi tarjota konkreettisesti, eikä vain empaattisen kuuntelijan muodossa. [...] liiton pitää pystyä auttamaan ihmistä joka on työympäristössä yrityksessä, jonka sisältä hän ei saa häirintään mitään tukea. Tämä tarvittavissa jopa oikeusteitse."*

*"Ammattiliitolla olisi tarpeen olla nimetty yhdyshenkilö, jolle voi suunnata asiaa koskevia kysymyksiä. Liittojen nettisivuilla on tarpeen olla teemaan liittyen tietoa. Aivan samoin kuin yleisemmin löytyy työpaikan tasa-arvoa koskevissa asioissa."*

*"Ammattiliitoilla voisi olla myös jokin taho, johon voisi ottaa helposti yhteyttä kohdatessaan seksuaalista häirintää. Tähän tarkoitukseen riittää sähköpostiosoite, johon voi tilannetietonsa lähettää ja saada sitä kautta apua ja neuvoja miten edetä tilanteen kanssa niin henkilökohtaisella tasolla kuin työpaikan sisällä."*

### 3) Kohdennettu koulutus

Viestinnän ja kampanjoinnin merkitystä korostaneissa vastauksissa viitattiin toistuvasti kouluttamisen tärkeyteen ja ammattiliittojen rooliin asiantuntevina kouluttajina. Vastauksissa pidettiin tärkeänä, että eri tahoille järjestetään koulutuksia, joissa kerrotaan seksuaalisesta häirinnästä ilmiönä, kuinka siihen tulee puuttua ja kuinka myötävaikuttaa sellaisen työkuulttuurin syntymiseen, jossa ei ole seksuaalista häirintää. Koulutuksia voisi järjestää myös yhteistyössä työnantajan kanssa.

*"Näin merkittävästä kysymyksestä [seksuaalinen häirintä] tulisi järjestää koulutuksia yhteistyössä työnantajien kanssa siten, että koko henkilöstö osallistuisi niihin. Koulutuksia ei ole välttämätöntä järjestää ainoastaan 'tunne oikeutesi'-lähtökohdista tai 'tämä on väärin' -lähtökohdista, vaan juuri toimivan vuorovaikutuksen ja vuorovaikutusvastuun ymmärtäminen on avainkysymys."*

*"Ammattiliitot voisivat järjestää luentoja ja seminaareja aiheesta: kertoa mitä seksuaalinen häirintä on ja mitä se ei ole, miten siihen voi puuttua tai ottaa asian esiin, kertoa esimerkkitapauksia ja niiden seurauksia"*

Koulutuksia esitettiin järjestettävän kohdennetusti esimiehille, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja muille henkilöstöedustajille sekä työnantajille.

*[...T] arjotaan koulutusta esimies- ja johtotehtävissä oleville, jotta heille tulee selväksi millainen käyttökulttuuri työpaikoilla on sallittua ja miten heidän oma käyttöksensä vaikuttaa kulttuurien muutokseen ja uuden vakiintumiseen*

*"Kouluttaa luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja muut henkilöstöedustajat niin, että he osaavat toimia ja ymmärtävät asian tärkeyden."*

*"Kouluttaa työnantajia aiheesta [seksuaalinen häirintä]"*

### 6.3 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi?

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi ja ehkäisemiseksi työelämässä esitettiin samoja keinoja kuin edellä seksuaaliseen häirinnän lopettamiseen. Esitettyinä keinoina toistuivat tiedottaminen, viestintäkampanjat, kohdennetut koulutukset esimiehille, hr-henkilöille, luottamusmiehille ja nuorille oppilaitoksissa sekä neuvonta- ja tukipalvelut sukupuoleen perustuvaa syrjintää kohdanneille. Vastauksissa esitettiin myös, että liitot nimeäisivät yhdyshenkilöitä, joihin sukupuoleen perustuvaa syrjintää kohdanneet henkilöt voisivat olla yhteydessä. Yhdyshenkilöiltä toivottiin juridista ja muuta tukea sukupuoleen perustuvan syrjinnän tunnistamiseen, menettelyyn syrjintätapauksissa sekä tukea syrjinnän käsittelyyn työyhteisössä.

Tiedottamisessa, viestinnässä ja kouluttamisessa ammattiliiton rooli esitettiin, kuten edellä seksuaaliseen häirintään puuttumisen kohdalla, asiantuntijaviestijänä.

*"[Ammattiliittojen pitäisi] kertoa mitä sukupuoleen perustuva syrjintä on ja mitä se ei ole, miten siihen voi puuttua tai ottaa asian esiin, kertoa esimerkkitapauksia ja niiden seurauksia."*

*"Sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsite tulee avata perusteellisesti ja jakaa siitä tietoa työpaikoilla, jotta asenneilmapiiriä saadaan muutettua!"*

*"[Ammattiliittojen pitäisi] kampanjoida [sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä] ja tehdä ilmiötä näkyvämmäksi. Tiedottaa asiaan liittyvästä lainsäädännöstä ja puuttumisen keinoista."*

Ammattiliittojen toivottiin toimivan työelämässä tapahtuvan sukupuoleen perustuvan syrjinnän asiantuntijoina, jotka viestinnällään tekevät näkyväksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän eri muodot, tiedottavat syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeistavat keinoista puuttua sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Ammattiliitoilta toivottiin sekä osallistumista julkiseen keskusteluun että työpaikoille ja oppilaitoksiin suunnattua tiedotusta.

Tiedottamisella, viestintä- ja koulutuskampanjoilla pyrittiin vaikuttamaan erityisesti kolmeen asiakokonaisuuteen, joiden nähtiin liittyvän eri tavoin sukupuoleen perustuvaan syrjintään ja sukupuolten erilaiseen kohteluun ja asemaan työelämässä ja yhteiskunnassa: 1) Palkkatasa-arvo ja samapalkkaisuus 2) Työhaun käytännöt ja uralla eteneminen 3) Perhevapaajärjestelmän kehittäminen ja vanhemmuuden kustannusten jakaminen 4) Muun sukupuolisten huomioiminen

### **1) Palkkatasa-arvo ja samapalkkaisuus**

Vastauksissa korostettiin toistuvasti palkkatasa-arvon edistämistä keinona lopettaa sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Useimmissa vastauksissa palkkatasa-arvo esitettiin tavoiteltavana tilana sen enempää määrittelemättä mitä palkkatasa-arvolla tarkoitetaan tai miten siihen käytännössä voitaisiin päästään. Niissä vastauksissa, joissa palkkatasa-arvoa määriteltiin laajemmin, palkkatasa-arvo esitettiin samapalkkaisuusperiaatteen synonyyminä.

Samapalkkaisuusperiaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka.

*"Ammattiliiton tulee edistää työtehtävään perustuvaa palkkausta: samasta työtehtävästä sekä naiset että miehet saavat saman palkan -periaatetta oltiinpa sitten mies- tai naisvaltaisilla aloilla. Toki koulutustaustalla ja osaamisella voi olla oma lisänsä mutta lähtökohtaisesti palkkauksen tulee olla tasavertainen."*

*"Palkkatasa-arvo on oleellisin tavoite. Sen saavuttaminen vaatii sitä, että jokainen kertoo avoimesti oman ansiotasonsa työpaikallaan. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikilla on oltava sama palkka, vaan sitä, että palkkaukselle tulee olla selkeät ja kestävä perusteet. Sukupuoli ei koskaan voi olla peruste palkan määrään."*

Palkkatasa-arvon saavuttamiseksi tai samapalkkaisuusperiaatteen toteutumiseksi esitettiin palkka-avoimuutta ja selkeiden palkkaperusteiden kehittämistä.

## 2) Työhaun käytännöt ja uralla eteneminen

Vastauksissa viitattiin toistuvasti siihen, että miehiä ja naisia kohdellaan sukupuoleen perustuen eri tavoin työnhakutilanteissa. Naisten ja miesten epätasapuolinen kohtelu nähtiin ongelmaksi muun muassa työuralla etenemisen kannalta. Työnhauissa koettiin suosittavan perusteetta niin miehiä kuin naisia. Työhaussa tapahtuvan perusteettoman suosimisen ehkäisemiseksi esitettiin muun muassa anonyymia työnhakua ja esimiesten ja rekrytointiyritysten koulutusta. Anonyymissä työhaussa työhakemukset käsiteltäisiin niin, että hakijan henkilöllisyys ja sukupuoli eivät olisi tiedossa.

*"Hakijoiden nimet, kuvat, sekä sukupuolet salattava hakuvaiheessa."*

*"[Ammattiliittojen pitäisi] edistää esimerkiksi anonyymia työnhakua [...] Edistää naisten pääsyä myös johtotehtäviin. Itse työskentelen keskijohdossa ja vaikka olen hakenut useita johtotason paikkoja ja omaan siihen soveltuvan koulutuksen ja kokemusta, en pääse edes haastatteluihin näihin tehtäviin."*

Useissa vastauksissa otettiin kantaa myös sukupuolikiintiöihin. Sukupuolikiintiöitä kannattavien joukossa kiintiöt nähtiin perusteltuna keinona mahdollistaa naisten eteneminen organisaatioiden johtotehtäviin. Toisaalta sukupuolikiintiöitä myös kritisoitiin, koska kiintiöiden katsottiin hämärtävän periaatetta, jonka mukaan tehtävään pyritään valitsemaan sopivin hakija.

*"Ajaa 50/50% kiintiöitä kaikkiin hallituksiin, jolloin myös ylimpään johtoon olisi helpompi kiinnittää naisia"*

*"Ei ainakaan ajaa kiintiöpaikkoja sukupuolten suhteen, tehtäviin pitäisi pääsääntöisesti palkata se paras henkilö. Oli hän sitten mies, nainen tai joku muu."*

*"Ei kannateta ainakaan naisikiintiöitä...tämä vain laskee pätevien naisten arvostusta!!!"*

## 3) Perhevapaajärjestelmän kehittäminen ja vanhemmuuden kustannusten jakaminen

Perhevapaajärjestelmän kehittämistä esitettiin toistuvasti keinoksi, jolla voidaan vaikuttaa sukupuoleen perustuvaan syrjintään ja miesten ja naisten erilaiseen asemaan työelämässä ja työelämän ulkopuolella. Näissä vastauksissa nykytilanne, jossa perhevapaat ja lasten hoitovastuu jakautuvat epätasaisesti isien ja äitien kesken, nähtiin naisten palkka- ja urakehityksen ja eläkkeiden kannalta ongelmalliseksi. Useissa vastauksissa työnantajien esitettiin jopa suoraan syrjivän naisia työhön otossa perhevapaista johtuvien kustannusten vuoksi

*"[Ammattiliittojen pitäisi] ajaa aktiivisesti tasa-arvoa edistäviä asioita. Esimerkiksi vanhemmuuden kulut jakautuvat tällä hetkellä suurimmaksi osaksi naisen harteille ja se näkyy mm. palkassa, eläkkeessä ja mahdollisuuksissa kehittyä uralla. Ammattiliitot voisivat ottaa tämän sydämenasiaksi ja lähteä ajamaan tasa-arvoista vanhemmuutta yhteiskunnassa."*

*"Ammattiliittojen pitäisi ajaa Suomeen lainsäädäntöä, jossa vanhemmuuden kustannukset jaettaisiin tasan kaikkien työnantajien kesken, eikä niin että niistä vastaa ainoastaan naisen työnantaja. Tämän lisäksi ammattiliittojen pitäisi ajaa vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista Ruotsin mallin mukaisesti, jossa 6 kk varattaisiin äidille, 6 kk isälle ja 6 kk vanhempien keskenään päätettäväksi. Nämä uudistukset edistäisivät naisten tasa-*

*arvoisempaa asemaa työmarkkinoilla, kun lapsen saamisen ja hoitamisen kustannukset eivät lankeaisi vain äidin työnantajan maksettavaksi, ja isät jäisivät toivottavasti useammin kotiin hoitamaan lapsiaan. Tämä vähentäisi naisiin raskauden ja lapsen saamisen takia kohdistuvaa syrjintää ja parantaisi etenkin nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla.”*

Perhevapaajärjestelmän uudistamista koskevissa vastauksissa esitettiin toistuvasti malleja, joissa molemmille vanhemmille olisi kiintiöity osuus perhevapaista. Toisaalta huolehdittiin myös perheiden mahdollisuuksista päättää itse riittävässä määrin perhevapaiden käytöstä ja vapaiden kiintiöinnin vaikutuksista erityisesti perheissä, joissa vanhempien välillä on isot erot tuloissa.

#### **4) Muun sukupuolisten huomioiminen**

Esitettäessä keinoja sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi sukupuolella viitattiin usein miten mies- ja naissukupuoliin. Vastauksissa esitettiin kuitenkin myös sukupuolten moninaisuuden huomioimista tavalla, joka ei rajoitu vain mies-nais-jakoon perustuvaan käsitykseen sukupuolesta. Muunsukupuoliset tulisi huomioida esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa ja luottamusmiehiä kouluttaa sukupuolten moninaisuudesta.

*”Transihmisiin ja muunsukupuolisiin henkilöihin kohdistuva syrjintä on osa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Liittojen pitäisi toimia voimakkaasti sen puolesta, että tasa-arvolakiin sisältyvä sukupuolen moninaisuus (sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kielto ja sen ehkäiseminen) nousee nykyistä paremmin työpaikkojen lakisääteisen tasa-arvotyön agendalle. Luottamusmiehiä (!) pitää kouluttaa sukupuolen moninaisuudesta ja sen huomioon ottamisesta mm. tasa-arvosuunnittelussa ja kannustaa luomaan työpaikoille transturvallista ilmapiiriä.”*

## **6.4 Mitä ammattiliittojen pitäisi tehdä seksismin lopettamiseksi?**

Seksismiin puuttumisen keinoiksi esitettiin osin samoja toimenpiteitä kuin edellä esitettiin seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän lopettamiseksi. Keinoiksi esitettiin tiedottamista, kampanjointi, koulutusta ja tasa-arvon edistämistä. Seksismiin puuttumisessa korostettiin erityisesti valistavaa ja kasvattavaa otetta. Tiedotteiden, kampanjoiden ja koulutuksen kautta toivottiin kerrottavan mitä seksismi on ja kuinka se työelämässä ilmenee. Seksismin todettiin useissa vastauksissa juontuvan yksilöiden asenteista ja ”kulttuurista. Asenteiden ja kulttuurin uudistamisen keinoiksi esitettiin asennekasvatusta, joka voisi toteutua työpaikoille ja oppilaitoksille suunnattuina seminaareina, työpajoina ja koulutuksina.

Vastauksista kävi ilmi, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja seksismin välille oli osin vaikea tehdä eroa. Käsitteet ja niiden viittaamat ilmiöt nähtiin osin päällekkäisinä.

## 7. Yhteenveto

- Noin joka viides vastaaja raportoi havainneensa nykyisessä tai viimeisimmässä työssään muihin kohdistunutta seksuaalista häirintää. Työvoimaan kuuluvista 12 prosenttia ja opiskelijoista 21 prosenttia oli itse joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Kokemukset seksuaalisesta häirinnästä ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä ja alle 40-vuotiailla yleisempiä kuin tätä vanhemmilla. Seksuaalista häirintää kokeneita on suhteellisesti vähemmän johtajissa kuin muissa toimiasemaryhmissä. Julkisella sektorilla työskentelevissä naisissa on suhteellisesti vähemmän seksuaalisen häirintää kokeneita kuin yksityisellä sektorilla työskentelevissä naisissa.
- Seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvista vastaajista seitsemän prosenttia raportoi häirinnän olevan jatkuvaa ja 25 prosenttia kokeneensa häirintää yli viisi kertaa edeltävien viiden vuoden aikana. Seksuaalista häirintää kokeneista opiskelijoista 13 prosenttia raportoi häirinnän olevan jatkuvaa ja 28 prosenttia kokeneensa häirintää yli viisi kertaa edeltävien viiden vuoden aikana. Jatkuva häirintä oli naisilla yleisempää kuin miehillä.
- Ei-esimiesasemassa oleva kollega oli sekä työvoimaan kuuluvilla että opiskelijoilla yleisin taho, jonka seksuaalisen häirinnän kohteeksi jouduttiin.
- Seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvista 54 prosenttia ja opiskelijoista 63 prosenttia ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän vuoksi. Viidennes seksuaalista häirintää kokeneista oli keskustellut häirinnästä tekijän kanssa. Esimiehensä kanssa häirinnästä oli keskustellut viidennes seksuaalista häirintää kokeneista työvoimaan kuuluvista ja joka kymmenes seksuaalista häirintää kokenut opiskelija. Miehistä suurempi osuus kuin naisista ei ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän vuoksi.
- Neljännes työvoimaan kuuluvista vastaajista ja lähes puolet opiskelijoista ei tiennyt kenen puoleen kääntyä, jos kokee seksuaalista häirintää. Tietämys oli alle 40-vuotiailla heikompaa kuin tätä vanhemmilla ja asiantuntijoilla ja toimihenkilöillä heikompaa kuin johdossa.
- Enemmistöllä vastaajista työolosuhteet olivat seksuaalisen häirinnän kannalta ainakin jokseenkin turvalliset. Kokemus työolosuhteista vaihteli vastaajien sukupuolen, iän, työsuhteen tyyppin ja toimiaseman mukaan.
- Naisilla niiden osuus, jotka eivät kokeneet työssään seksuaalisen häirinnän uhkaa, oli pienempi kuin miehillä. Häirinnän uhkaa kokemattomien osuus oli pienin alle 40-vuotiaissa.
- Miehistä suurempi osuus kuin naisista ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä suurempi osuus kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä koki voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa. Pelko ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä oli yhteydessä myös toimiasemaan. Asiantuntijoissa ja toimihenkilöissä oli suhteellisesti vähemmän niitä, jotka kokivat voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa.
- Miehistä suurempi osuus kuin naisista koki, että työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee. Pysyvissä työsuhteissa työskentelevissä on suhteellisesti enemmän niitä, jotka kokevat, että häirintään puututaan, verrattuna määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin. Kokemukset vaihtelevat myös toimiaseman mukaan: asiantuntijoissa ja toimihenkilöissä on suhteellisesti vähemmän niitä, jotka kokevat, että häirintään puututaan.



- Miehistä suurempi osuus kuin naisista kokee, että työyhteisön ilmapiiri ei ole seksistinen. Naisilla myös ikä ja toimiasema ovat yhteydessä siihen koetaanko ilmapiiri työyhteisössä seksistiseksi. Ilmapiirin ei-seksistiseksi kokevien osuus on naisilla sitä pienempi mitä vanhempi ikäryhmä on kyseessä ja johdossa suurempi kuin muihin toimiasemiin sijoittuneilla.
- Naisissa on suhteellisesti vähemmän niitä, jotka kokevat, että sukupuolia kohdellaan työpaikalla tasavertaisesti, kuin miehissä. Johdossa on muihin toimiasemiin sijoittuneita suhteellisesti selvästi enemmän niitä, jotka kokevat sukupuolten välisen kohtelun työpaikalla tasavertaiseksi.