

Seksuaalinen häirintä työelämässä

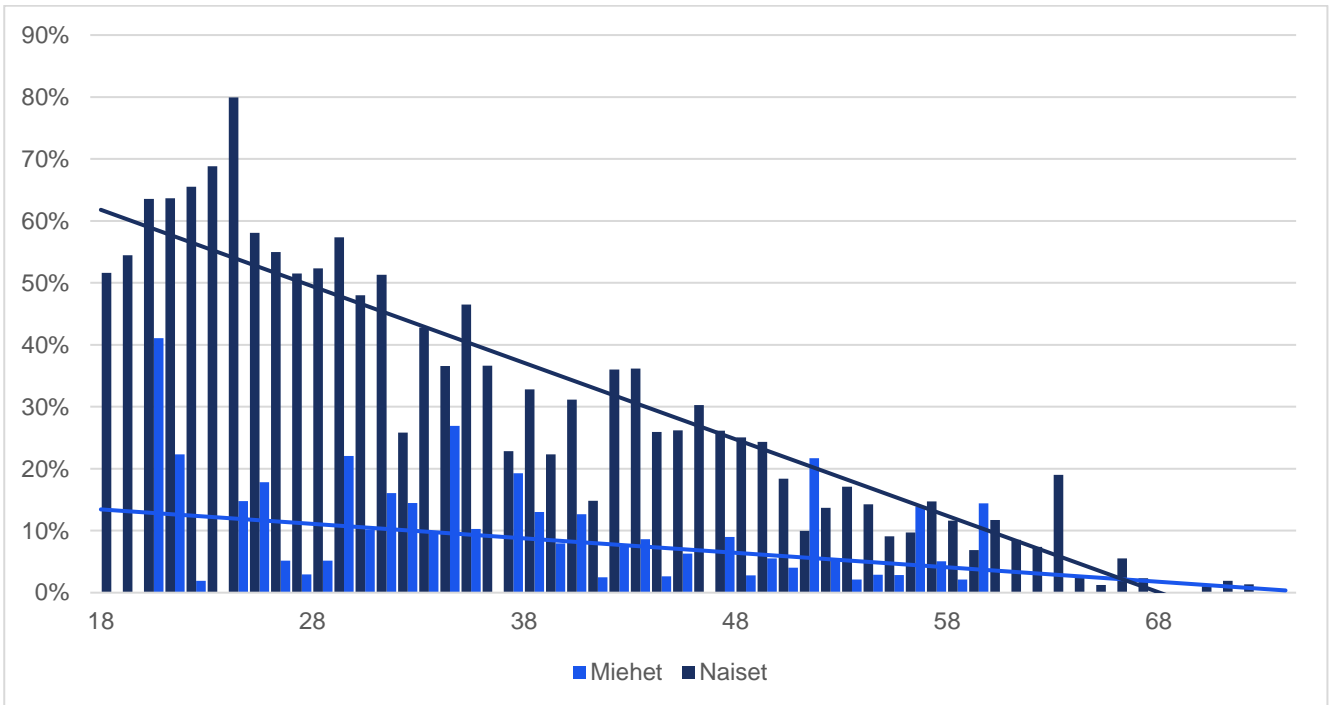
Seksuaalista häirintää koetaan työelämässä edelleen valitettavan usein, minkä useat tutkimukset ovat osoittaneet (esim. Attila ym. 2018; Sutela ym. 2019; Lyly-Yrjänäinen 2023). Myös Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021 -tutkimus osoitti, että seksuaalisen häirinnän kokemukset työelämässä ovat varsin yleisiä (Attila ym. 2023). Seksuaalista häirintää koetaan erityisesti niissä työtehtävissä, joissa ollaan tekemisissä asiakkaiden tai asiakkaita vastaavissa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Valtaosa seksuaalisen häirinnän tekijöistä on miehiä: 94 % seksuaalista häirintää kokeneista naisista on kokenut sitä miesten taholta ja seksuaalista häirintää kokeneista miehistäkin kolmasosa on kokenut sitä toisen miehen taholta. Tutkimuksesta tehtyjen lisäanalyysien perusteella naiset kokevat seksuaalista häirintää esihenkilön tai työnantajan taholta pääasiassa miesenemmistöisillä ja sukupuolijakaumaltaan tasaisilla toimialoilla. Aineisto ei tue olettamaa siitä, että työpaikalla oleva ohjeistus tai häirintäyhdyshenkilö vähentäisi häirinnän kokemista, mutta niitä voi kuitenkin suositella työpaikoille, sillä häirintäyhdyshenkilö on toiseksi todennäköisin taho, jolle häirinnästä ilmoitetaan. Lisäksi työntekijät, joiden työpaikalla on ohjeistus tai häirintäyhdyshenkilö, tietävät huomattavasti todennäköisemmin kenelle häirintätilanteesta tulee ilmoittaa verrattuna työntekijöihin, joiden työpaikalla ei ole kumpaakaan.

1 Keskeiset tulokset

1.1 Seksuaalisen häirinnän yleisyys työelämässä

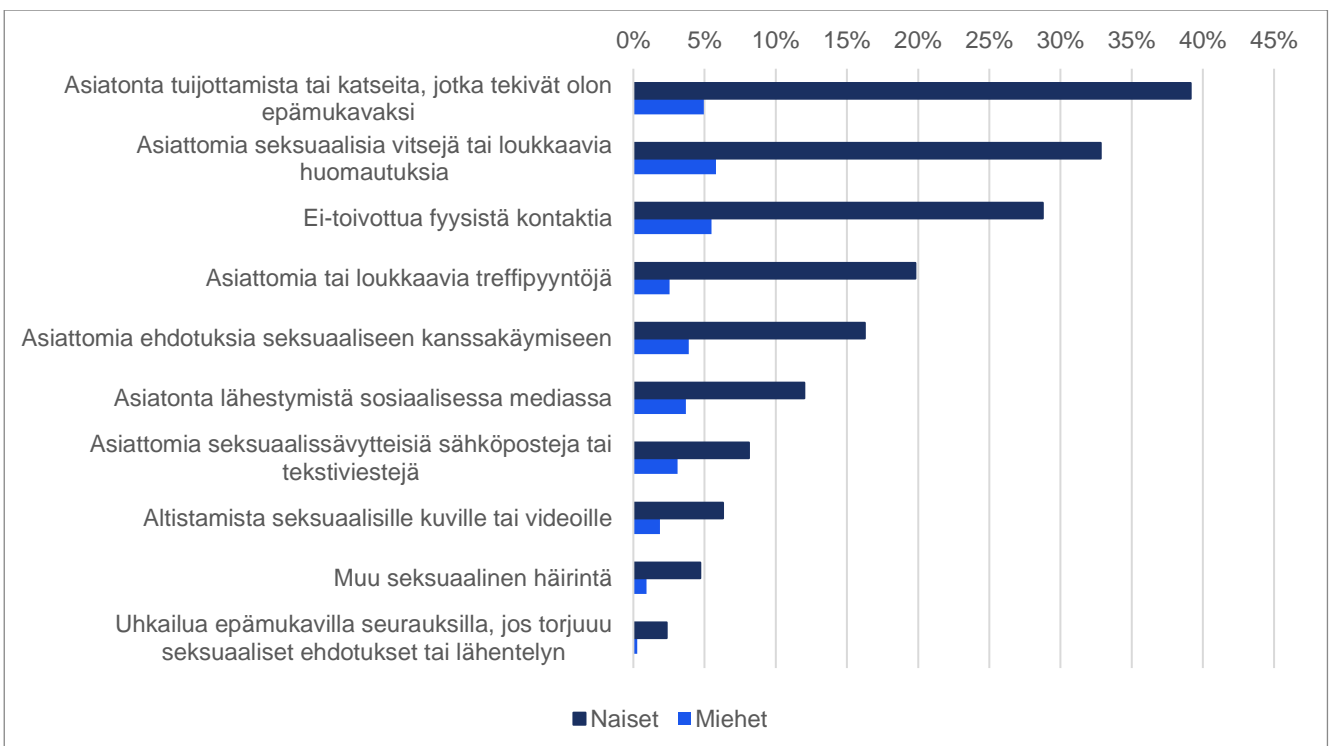
Työelämässä olleista 18–74-vuotiaista naisista yli puolet (54 %) ja miehistä noin joka seitsemäs (14 %) on kokenut seksuaalista häirintää työelämässä. Sitä kokevat erityisesti nuoret naiset, joista kokemuksia on korkeimmillaan 80 prosentilla ([kuvio 1](#)). Myös miehillä todennäköisyys kokea seksuaalista häirintää laskee iän myötä, muttei yhtä jyrkästi kuin naisilla.

Kuvio 1. Seksuaalista häirintää työssä viimeisten 5 vuoden aikana kokeneet sukupuolen ja iän mukaan, % häirintää kokeneista (n=5 844)



Työelämässä tapahtuva seksuaalinen häirintä ilmenee monin eri tavoin. Tyypillisimmin häirintä ilmenee asiattomana tuijotteluna tai katseina, jotka tekevät olon epämukavaksi (22 %), asiattomina seksuaalisina vitseinä tai loukkaavina huomautuksina (19 %) sekä ei-toivottuna fyysisenä kontaktina (17 %). Naiset kokevat kaikkia seksuaalihäirintämuotoja huomattavasti miehiä useammin ([kuvio 2](#)).

Kuvio 2. Työssä koetun seksuaalisen häirinnän muodot sukupuolen mukaan, % häirintää kokeneista (n=5 844)



Työelämässä seksuaalista häirintää koetaan pääasiassa asiakkaiden tai asiakkaiksi verrattavien henkilöiden, kuten potilaiden, oppilaiden, opiskelijoiden tai matkustajien (57 %) sekä työkaverien

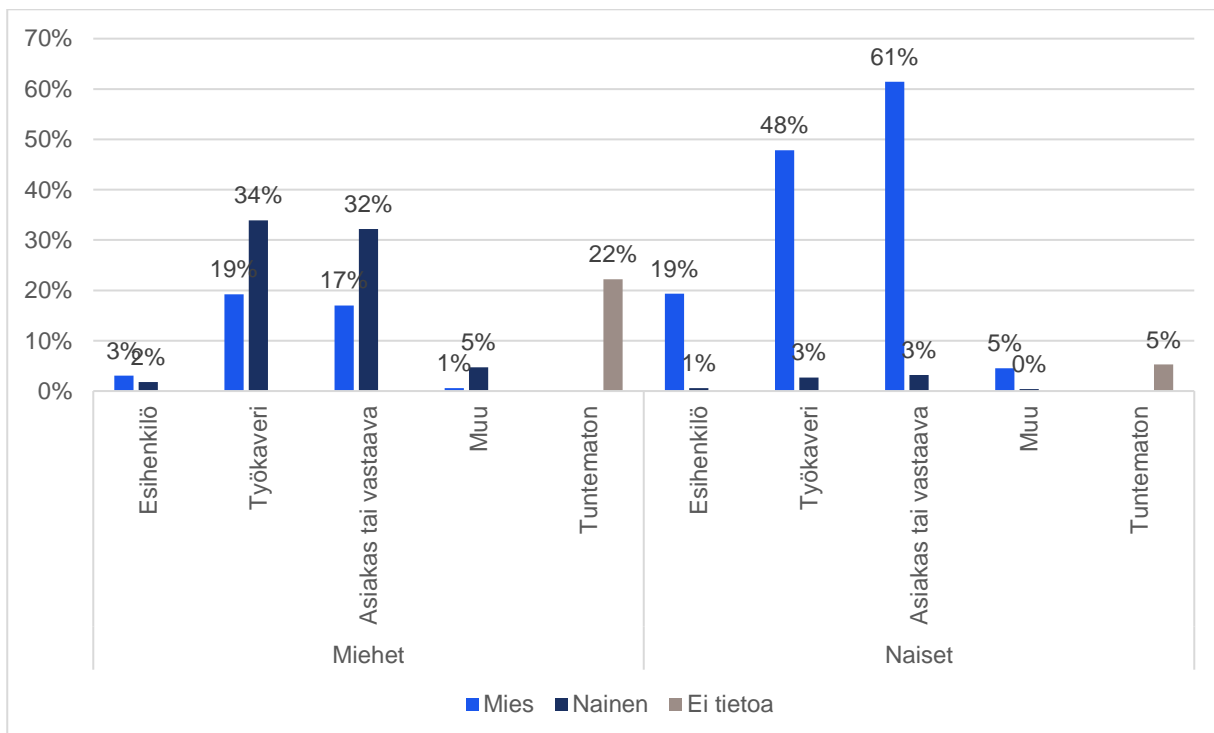
(49 %) taholta. Seksuaalista häirintää kokeneista valtaosa – 82 prosenttia – on kokenut sitä miesten taholta, 17 prosenttia naisten taholta ja 9 prosenttia tuntemattomalta taholta.

Naiset ja miehet kohtaavat työelämässä seksuaalista häirintää eri tekijöiden taholta. Seksuaalista häirintää töissä kokeneista naisista 94 prosenttia on kokenut sitä miehen taholta. Vastaavasti seksuaalista häirintää työelämässä kokeneista miehistä 59 prosenttia on kokenut naisen tekemää häirintää ja noin joka kolmas (34 %) toisen miehen tekemää häirintää.

Seksuaalista häirintää kokeneet naiset kokevat häirintää miehiä todennäköisemmin asiakkaiden (naisista 62 %, miehistä 40 %) ja esihenkilön (naisista 20 %, miehistä 5 %) taholta. Työkaverin taholta tapahtuvan seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuminen on puolestaan lähes yhtä todennäköisestä naisille ja miehille (49 %). Sen sijaan tuntemattoman tekemä häirintä on tyypillisempää miehille (22 %) kuin naisille (5 %).

Kun tarkastellaan naisten ja miesten työssä kokemaa seksuaalista häirintää tekijän ja sukupuolen mukaan, havaitaan miesten rooli työssä koetun seksuaalisen häirinnän tekijöinä suureksi. Vaikka miehet kokevatkin seksuaalista häirintää tyypillisemmin naisten kuin miesten taholta, ei miesten rooli miesten kokemassa häirinnässäkään jää vähäiseksi – toisin kuin naisten rooli naisten kokemassa häirinnässä ([kuvio 3](#)).

Kuvio 3. Seksuaalista häirintää työssä kokeneet sukupuolen ja tekijän mukaan, % (n=2 560)

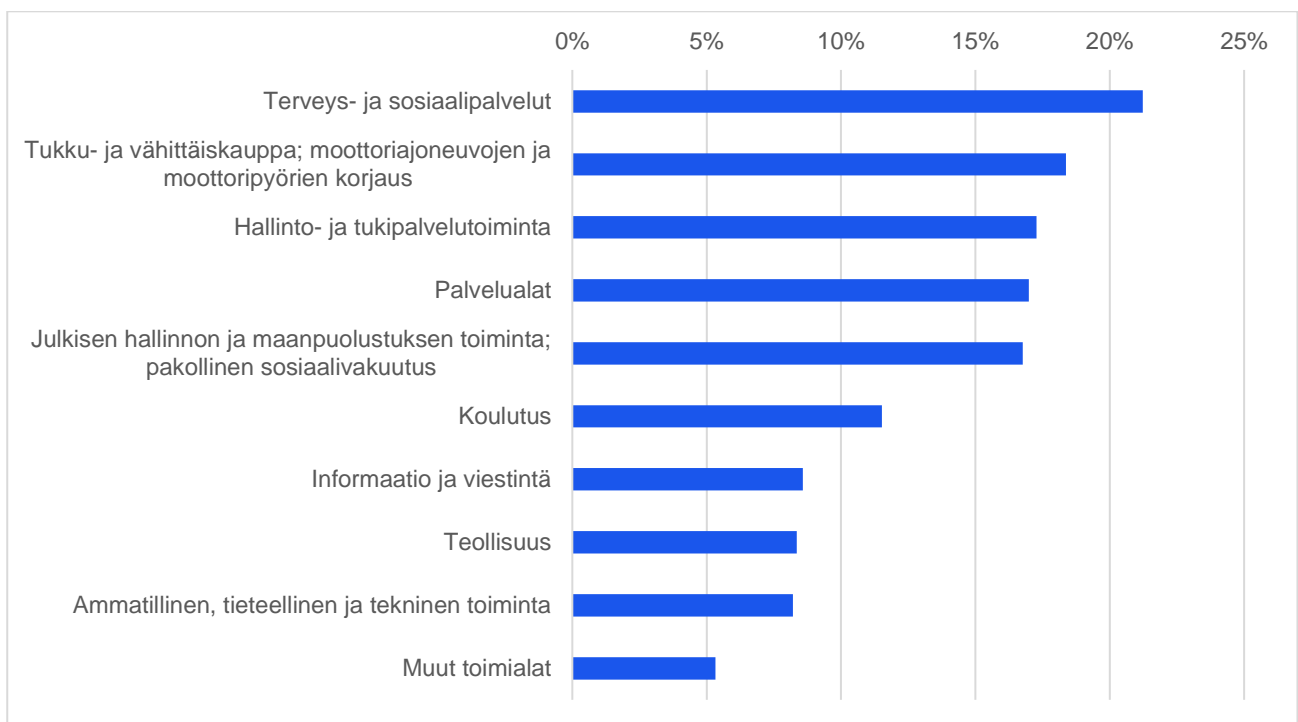


1.2 Seksuaalinen häirintä eri toimialoilla, erilaisissa työyhteisöissä, -tehtävissä ja -rooleissa

Seuraavassa tarkastellaan seksuaalisen häirinnän kokemuksia nykyisessä työssä, jolloin tarkastelun kohteena ovat kaikki tutkimushetkellä työsuhteessa olevat. Työsuhteessa olevista naisista 21 prosenttia ja miehistä 6 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää nykyisessä työssään.

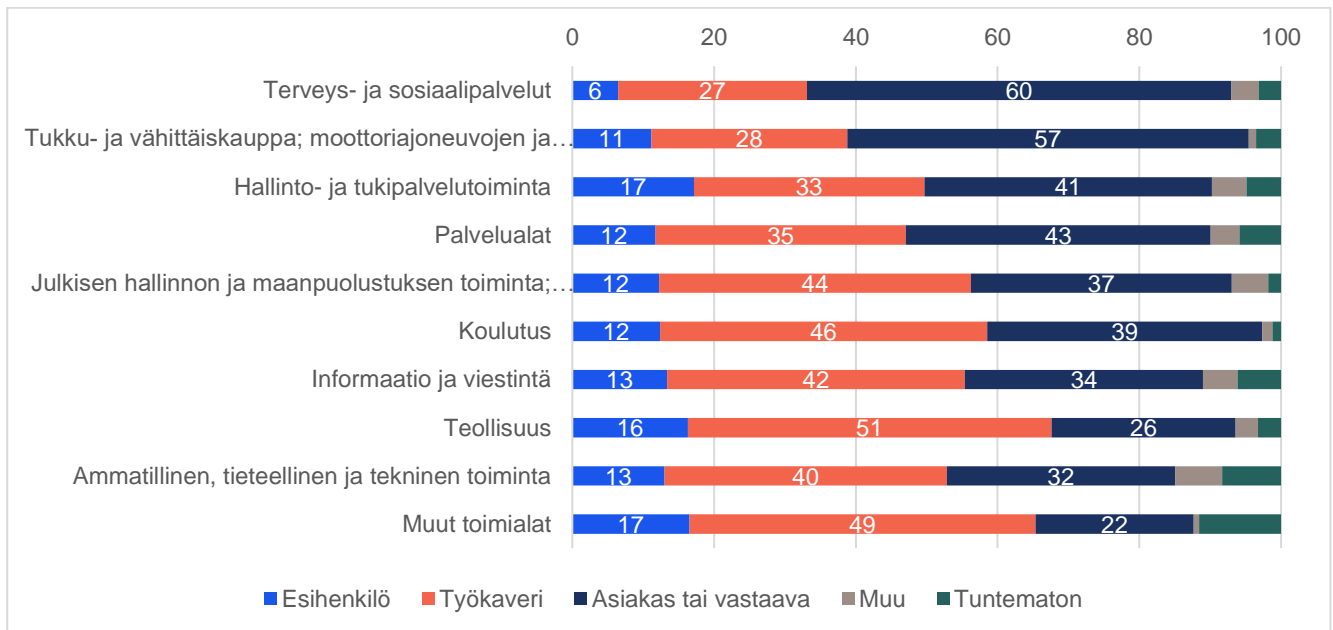
Seksuaalisen häirinnän kokemisessa on eroa myös toimialojen välillä. Häirintää kokevat erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla työskentelevät ([kuvio 4](#)). Näillä toimialoilla työhön kuuluu tyypillisesti paljon asiakastyötä.

Kuvio 4. Seksuaalista häirintää työssä kokeneiden työllisten osuus toimialoittain, % (n=3 576)



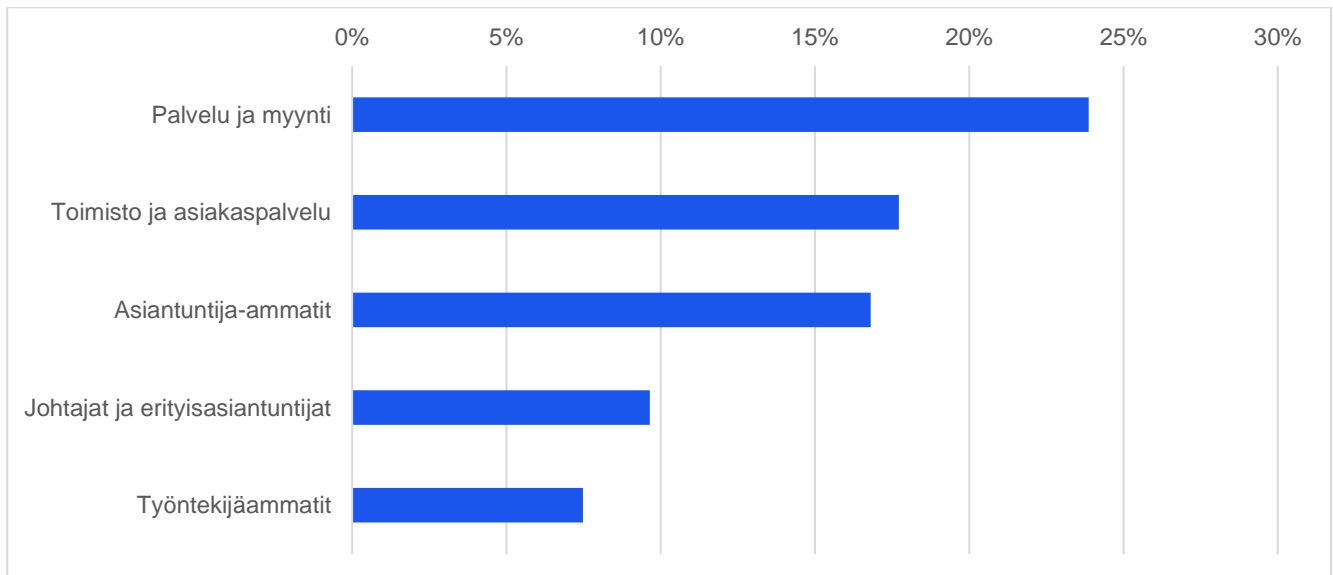
[Kuviosta 5](#) nähdään häirinnän tekijäryhmien osuuksia eri toimialoilla. Paljon asiakastyötä sisältävillä toimialoilla tekijät ovat usein asiakkaita, kun taas muilla toimialoilla tekijöissä korostuvat työkaverit.

Kuvio 5. Nykyisessä työssä seksuaalista häirintää kokeneiden osuus tekijän ja toimialan mukaan, % nykyisessä työssään häirityistä (n=572)



Pelkän toimialan tarkastelu ei kuitenkaan anna vielä koko kuvaa seksuaalisen häirinnän kokemisesta, sillä toimialan sisälläkin työskennellään erilaisissa tehtävissä, joissa asiakastyön määrä vaihtelee. Ammateittain tarkasteltuna erityisesti asiakaspalvelussa työskentelevät ja terveydenhuollon asiantuntija-ammateissa toimivat kokevat seksuaalista häirintää työssään ([kuvio 6](#)).

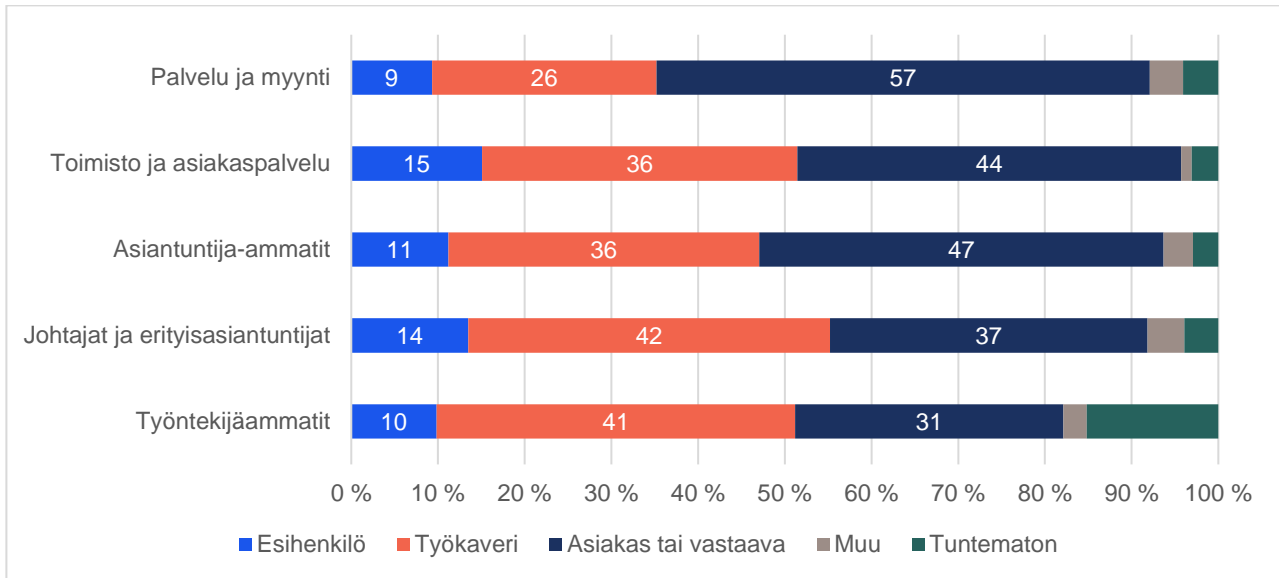
Kuvio 6. Seksuaalista häirintää työssä kokeneiden osuus ammattiryhmän mukaan, % (n=3 576)



[Kuviossa 7](#) nähdään vielä tarkemmin keiden taholta eri ammattiryhmiin kuuluvat ovat nykyisessä työssään kokeneet seksuaalista häirintää. Palvelun ja myynnin ammateissa työskentelevistä yli puolet (57 %) on kokenut häirintää asiakkaiden tai vastaavien henkilöiden taholta. Vähintään asiakkaiden taholta häirintää on koettu työntekijäammateissa sekä johtajien ja erityisasiantuntijoiden ammateissa. Sen sijaan näissä ammattiryhmissä kohdattu seksuaalinen häirintä oli hieman muita ammattiryhmiä yleisemmin työkavereiden taholta tapahtunutta. Palvelussa ja myynnissä työkaverit olivat harvemmin

häirinnän takana. Vaikka seksuaalinen häirintä olikin harvemmin esihenkilön kuin asiakkaiden tai työkavereiden taholta koettua, oli siitä kokemuksia noin joka kymmenennellä: toimisto- ja asiakaspalvelussa työskentelevillä sekä johtajien ja erityisasiantuntijoiden ammattiryhmissä hieman useammin kuin muissa ryhmissä,

Kuvio 7. Nykyisessä työssä häirintää kokeneiden osuus tekijän ja ammattiryhmän mukaan, % (n=572)

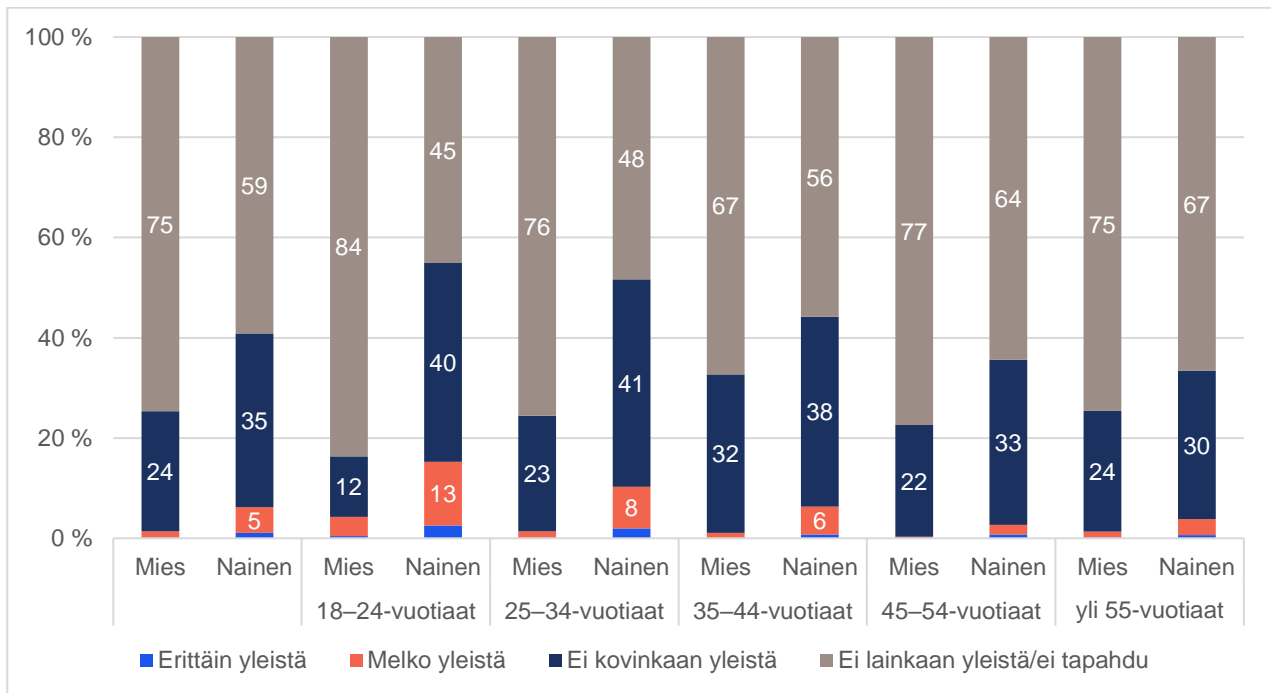


1.3 Kuinka yleiseksi seksuaalinen häirintä työssä koetaan?

Vaikka työelämässä koettu seksuaalinen häirintä on suhteellisen yleistä ja joissakin työntekijä- ja ikäryhmissä pikemminkin sääntö kuin poikkeus, eivät työntekijät kuitenkaan itse arvioi sen olevan kovin yleistä: vain 4 prosenttia työssäkäyvistä pitää seksuaalista häirintää erittäin tai melko yleisenä nykyisellä tai viimeisimmällä työpaikallaan, kun taas 67 prosentin mielestä häirintä ei ole ollenkaan yleistä tai sitä ei edes tapahdu. Väestöryhmien välillä on kuitenkin eroja asian suhteen.

Sukupuolten ja ikäluokkien välillä erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Naiset pitävät häirintää kaikissa ikäryhmissä yleisempänä kuin miehet ([kuvio 8](#)). Erityisesti 18–24-vuotiaat naiset pitävät häirintää huomattavasti vastaavan ikäluokan miehiä yleisempänä.

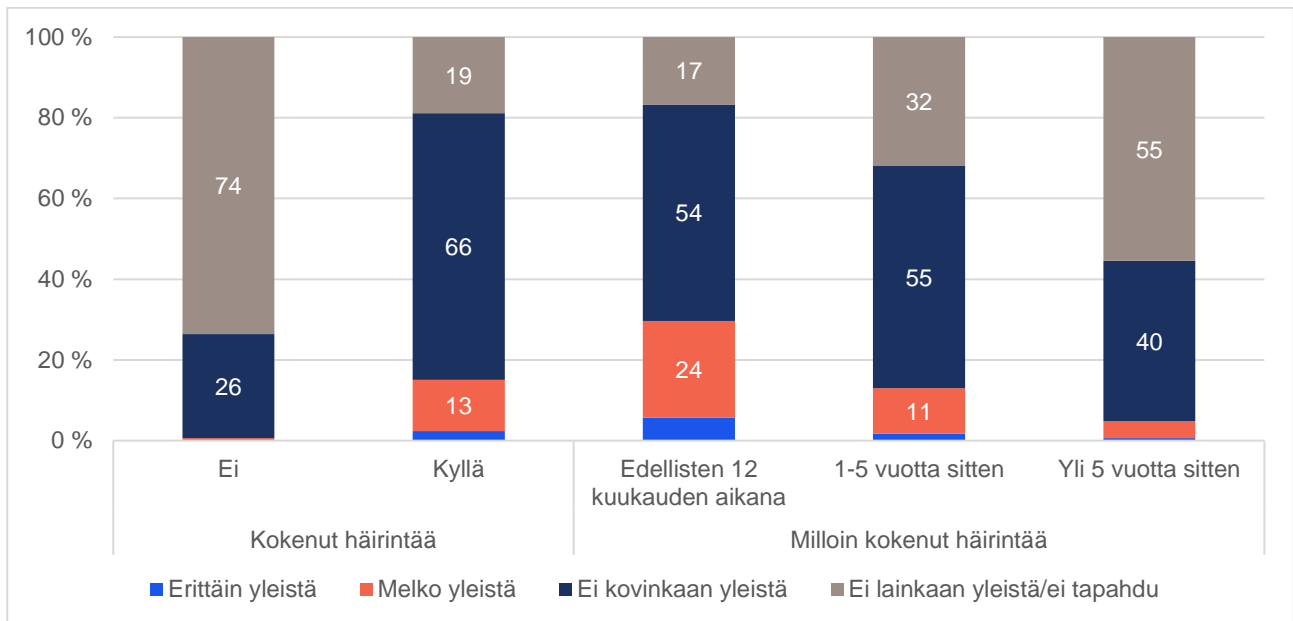
Kuvio 8. Näkemys seksuaalisen häirinnän yleisyydestä nykyisessä tai viimeisimmässä työssä ikäryhmän mukaan, % (n=5 821)



Vaikka miesten ja naisten käsitykset työelämässä tapahtuvan seksuaalisen häirinnän yleisyydestä eroavat toisistaan, ero ei ole kovin merkittävä. Sen voisi olettaa olevan huomattavasti suurempikin, sillä yli puolet naisista raportoi kokeneensa seksuaalista häirintää työelämässä ainakin kerran.

Jos vertaillaan häirintää nykyisessä työssään tai edellisten 12 kuukauden aikana kokeneiden käsityksiä häirinnän yleisyydestä muihin, huomataan käsityksissä jo selkeä ero ([kuvio 9](#)). Edellä olevan perusteella seksuaalisen häirinnän voidaan päätellä jäävän jossain määrin piiloon, sillä ne, jotka eivät ole henkilökohtaisesti häirintää kokeneet, eivät pidä sitä niin yleisenä kuin sitä itse kokeneet. Toisaalta, jos häirintäkokemus on jäänyt yksittäiseksi ja siitä on kulunut jo pidempi aika, saattavat häirintää kokeneetkin ehkä ajatella häirinnän tapahtuneen jotenkin poikkeavassa tilanteessa, eikä olevan osa yleisempää ilmiötä.

Kuvio 9. Kuinka yleisenä häirintää nykyisellä tai viimeisimmällä työpaikalla pidetään häirinnän kokemisen ja viimeisimmän häirintäkokemuksen ajankohdan mukaan, % (n=3 550)



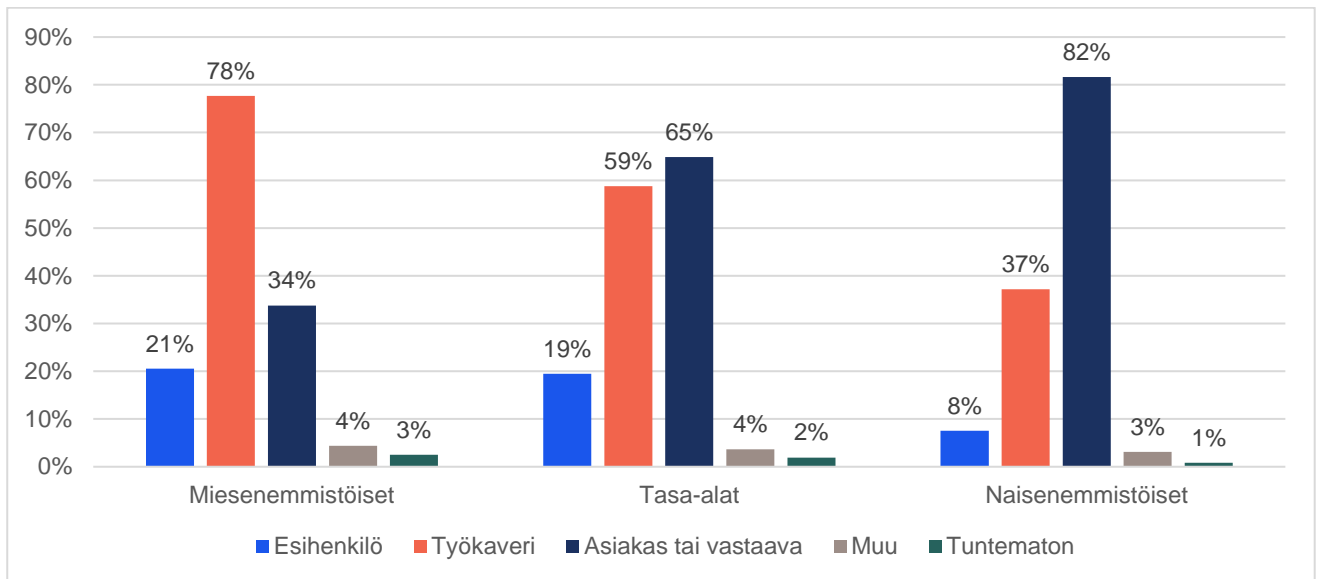
1.4 Esihenkilöiden naisiin kohdistama seksuaalinen häirintä

Naisten miehiä useammin kokema esihenkilöiden tekemä häirintä vaikuttaa liittyvän miesenemmistöisillä ja sukupuolijakaumaltaan tasaisilla toimialoilla eli tasa-aloilla¹ koettuun seksuaaliseen häirintään (kuvio 10). Myös työkaverien taholta koettu häirintä korostuu miesenemmistöisillä toimialoilla.

Toimialoista miesenemmistöisiä ovat teollisuus-, informaatio ja viestintäala sekä kuviossa 10 muihin toimialoihin sisältyvät maa-, metsä- ja kalatalouden, kaivostoiminnan ja louhinnan, sähkö- kaasu- ja lämpöhuollon, vesi-, viemäri- ja jätevesihuollon sekä muut ympäristön puhtaanapidon alat. Tasa-aloihin lukeutuvat palvelualat sekä julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen toiminta.

¹ Naisia ja miehiä 40–60 %.

Kuvio 10. Naisten nykyisessä työssä kokema seksuaalinen häirintä toimialan sukupuolijakauman ja häirinnän tekijän mukaan, % (n=518)

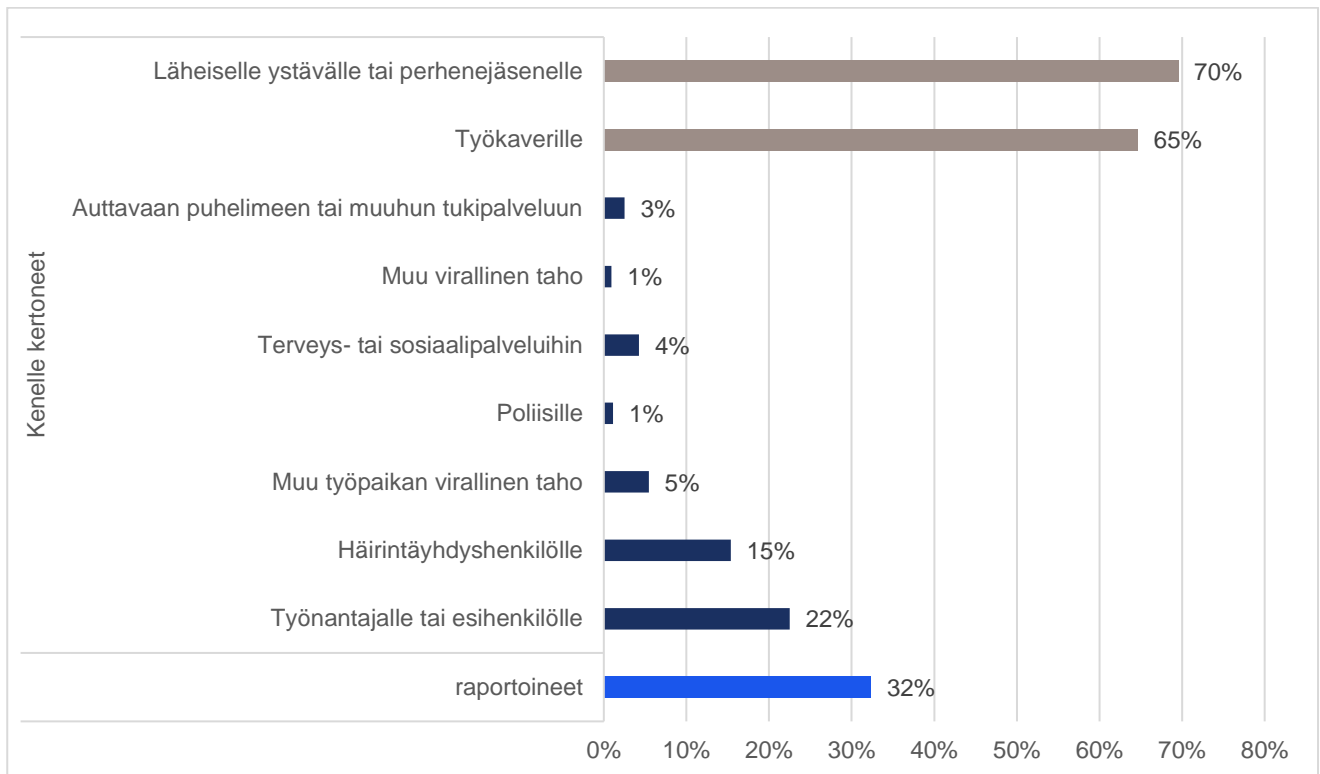


1.5 Seksuaalisesta häirinnästä kertominen sekä työpaikan ohjeistus ja häirintäyhdyshenkilö

Häirinnästä raportoimisesta tai kertomisesta kysyttiin tutkimuksessa ainoastaan niiltä vastaajilta, jotka olivat kokeneet häirintää edeltävien 12 kuukauden aikana (naisista 10 % ja miehistä 8 %).

Todennäköisimmin häirinnästä kerrotaan joko läheiselle henkilölle (70 %) tai kollegalle (65 %). Näille tahoille kertomisessa on todennäköisesti enemmänkin kyse tuen hakemisesta kuin varsinaisesta pyrkimyksestä ilmiäntää seksuaalista häirintää. Mikäli vasta esihenkilölle asiasta raportoiminen lasketaan varsinaiseksi ilmiäntämiseksi, on vain noin kolmasosa (32 %) raportoinut kokemastaan häirinnästä: Hieman yli viidennes (22 %) raportoi häirinnästä esihenkilölleen ja 15 prosenttia kertoi asiasta esihenkilön lisäksi tai sijaan työpaikan häirintäyhdyshenkilölle. Muille tahoille raportoi enimmillään 5 prosenttia häirintää kokeneista ([kuvio 11](#)).

Kuvio 11. Seksuaalista häirintää edellisten 12 kuukauden aikana kokeneiden ja siitä eri tahoille raportoineiden osuus, % (n=234)



Häirintäyhdyshenkilöä voidaankin pitää työpaikan tärkeimpänä virallisena tahona, jolle häirinnästä on voitu kertoa, jos asia on haluttu viedä eteenpäin. Noin joka toisella (49 %) työpaikalla oli häirintäyhdyshenkilö. Lisäksi häirintää kokeneilta kysyttiin, onko työpaikalla ohjeistusta siitä, kuinka häirintätilanteissa tulee toimia. Ohjeistus oli niin ikään noin joka toisella työpaikalla (52 %).

Työpaikoista 39 prosentilla on sekä häirintäyhdyshenkilö että ohjeistus – yhtä usealla työpaikalla ei ole näistä kumpaakaan. Noin joka kymmenennen (13 %) työssäkäyvän työpaikalla on ohjeistus aiheesta, muttei häirintäyhdyshenkilöä, ja joka kymmenennen (9 %) työpaikalla on häirintäyhdyshenkilö, muttei ohjeistusta.

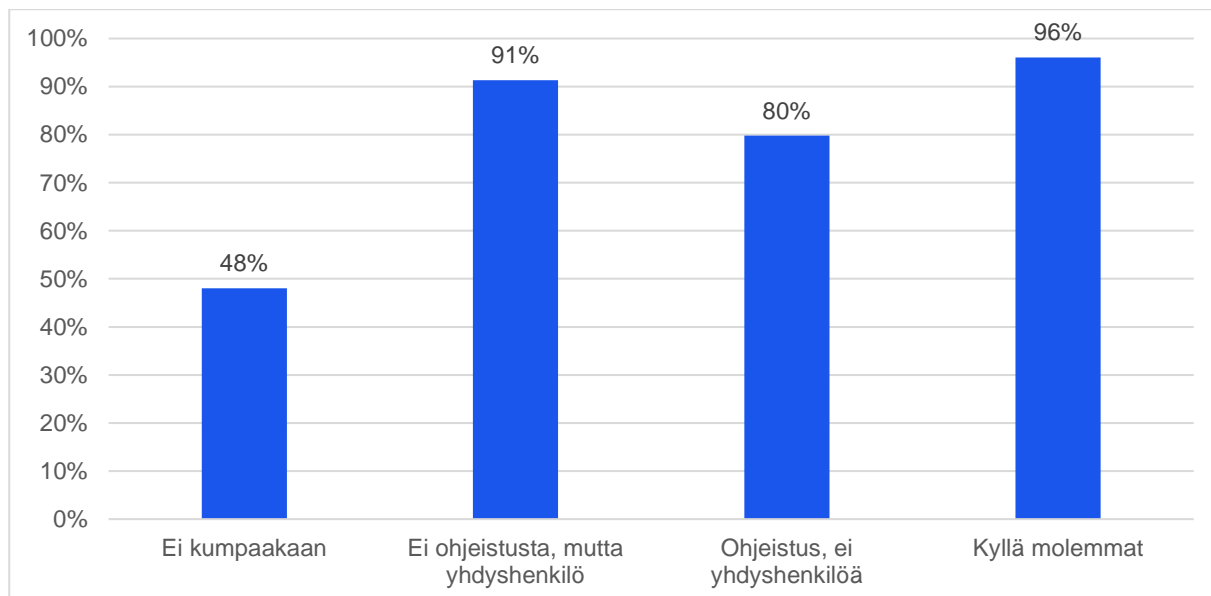
Kiinnostavaa on, vaihtelee ko häirintää nykyisellä työpaikalla kokeneiden osuus sen mukaan, onko työpaikalla ohjeistus ja / tai häirintäyhdyshenkilö. Osuuksissa ei näytä olevan juurikaan eroa: seksuaalista häirintää nykyisellä työpaikalla kokeneita oli noin 14 prosenttia lukuun ottamatta niitä, joiden työpaikalla oli tarjolla ohjeistus, muttei yhdys henkilöä (22 %).

Vaikkei ohjeistuksen ja häirintäyhdyshenkilön saatavuus näytäkään olevan yhteydessä koetun häirinnän määrään, ei se suoraan kerro kyseisten keinojen tehottomuudesta häirinnän ehkäisemisessä. On esimerkiksi epätodennäköistä, että häirintäyhdyshenkilön ja ohjeistuksen olemassaolo työpaikalla sinällään ehkäisisi työelämässä varsin tyypillistä asiakkaiden taholta koettua häirintää. Ne ovat kuitenkin ensiarvoisia keinoja erityisesti siksi, että häirintää kokenut tietää, kehen ottaa yhteyttä ja miten tulee toimia, jos kohtaa tai havaitsee häirintää.

Työpaikan häirintäyhdysenkilön ja seksuaalista häirintää koskevan ohjeistuksen voisi olettaa ennaltaehkäisevän työkavereiden ja esihenkilöiden taholta tapahtuvaa häirintää. Tällaista yhteyttä aineistolla ei kyetty havaitsemaan. On kuitenkin syytä huomata, että esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä ei edellytetä alle 30 henkilöä työllistäviltä työnantajilta, joihin Suomessa kuuluu työnantajista suurin osa. Näillä työpaikoilla ei siis välttämättä ole myöskään ohjeistusta tai häirintäyhdysenkilöä.

Vaikkei aineisto suoraan annakaan tukea sille, että häirintäyhdysenkilö tai seksuaaliseen häirintään liittyvä ohjeistus työpaikalla ehkäisisi seksuaalista häirintää, tukee se näkemystä siitä, että ohjeistuksesta tai häirintäyhdysenkilön nimeämisestä huolehtineilla työpaikoilla työskentelevillä käsitys avun hakemisesta on selkeästi parempi kuin niillä, joiden työpaikalta ei löydy kumpaakaan ([kuvio 12](#)).

Kuvio 12. Osuus työntekijöistä, jotka tietävät, mistä hakea apua häirintätilanteissa ohjeistuksen ja/tai yhdysenkilön saatavuuden mukaan ryhmiteltynä. % (n=3 260)



2 Suositukset

Työelämässä koettu seksuaalinen häirintä on vakava ongelma, jolta työntekijöitä tulee suojella, eikä sitä pitäisi kenenkään joutua työelämässä kohtaamaan. Kuten tasa-arvovaltuutettukin ohjeistaa, on työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi työelämässä.

Asiakkaiden tai muiden vastaavien henkilöiden tekemään häirintään puuttuminen voi olla haastavaa. Harva työpaikka on valmis etäännyttämään asiakkaitaan ohjeistuksilla tai määräyksillä, mutta työntekijöitä olisi tästä huolimatta suojeltava mahdollisimman tehokkaasti, ja heille tulisi tarjota keinoja häirintätilanteista selviämiseen. Työpaikalla tulisi olla selkeät ohjeet siitä, miten häirintätilanteessa tulee toimia ja mistä voi hakea apua. Tulosten perusteella häirintäyhdysenkilö on erityisen tärkeä taho, jolle työntekijät voivat raportoida häirintätilanteista ja joka voi tarjota tukea ja ohjeistusta

tilanteen selvittämiseen. Myös työnantajan kannalta häirinnän keskittäminen yhden henkilön alaisuuteen voi auttaa hahmottamaan kokonaistilannetta paremmin ja huolehtimaan siitä, että tilanteisiin puututaan asianmukaisesti ja yhtenäisesti.

EU:n Whistleblower-direktiivin toimeenpanon edetessä yli 50 henkilöä työllistäviltä organisaatioilta edellytetään anonyymin ilmiantokanavan perustamista. Tiedonkeruun aikaan direktiivin toimeenpano Suomessa oli vielä kesken, eikä tiedonkeruussakaan vielä selvitetty anonyymin ilmoituskanavan kautta raportoimisesta. On hyvin mahdollista, että joillakin organisaatioilla tällainen kanava on ollut jo aiemmin omaehtoisesti käytössä. Anonyymin ilmoituskanavan voi kuitenkin olettaa madaltavan ilmoittamiskynnystä, koska tällöin työntekijä ei joudu pelkäämään suoria kostotoimenpiteitä tai kokemuksen aiheuttamaa häpeää, jos se tulee julki työorganisaatiossa.

Oleellista on myös työnantajan sitoutuminen siihen, ettei seksuaalinen häirintä ole työpaikalla hyväksyttävää. Määrätietoinen tiedottaminen aiheesta olisi varmastikin avainasemassa kollegoiden ja esihenkilöiden tekemän seksuaalisen häirinnän ehkäisemisessä. Työnantajille tämä voi olla etu myös rekrytoinnissa ja henkilöstön sitoutumisessa. Koska työssä koettujen seksuaalisten ja sukupuoliin perustuvien häirintäkokemusten on osoitettu lisäävän riskiä pitkille sairauspoissaoloille (Blindow ym. 2021), on seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen työelämästä myös työnantajien etu – niin tuottavuuden kuin työhyvinvoinninkin kannalta.

3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tarkastelumme perustuu Tilastokeskuksen toteuttaman [Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021](#) -tutkimuksen aineistoon. Tutkimus on osa Euroopan laajuista Gender-Based Violence -hanketta, jossa selvitetään 18–74-vuotiaiden naisten kokemia väkivaltaa ja sen muotoja. Vuoden 2021 tutkimuksen Suomen-osuutta rahoittivat Eurostat, Tilastokeskus, oikeusministeriö, sisäministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö. Kansallisessa tutkimuksessa selvitettiin lisäotoksilla myös 18–74-vuotiaiden miesten ja 16–17-vuotiaiden naisten väkivaltakokemuksia.

Vuonna 2021 tutkimusotoksen kokonaismäärä oli 25 000 Suomessa asuvaa henkilöä ja vastausprosentti 30. Aineistoon otettiin mukaan vähintään 18 vuotta täyttäneet vastaajat, jotka ovat tai ovat olleet työelämässä. Vastauksia aineistossa on yhteensä 5 844 henkilöltä ja se on painotettu vastaamaan koko Suomen väestöä. Vastaajista naisia on 77 prosenttia ja vastaajien mediaani-ikä on 51 vuotta.

Tiedonkeruu toteutettiin verkkokyselynä. Eurooppalaisen tutkimuksen kysymysten lisäksi Suomessa tutkimukseen sisällytettiin kansallisia tärkeitä koettuja kysymyksiä ja osa-alueita. Verkkohäirintä oli yksi näistä.

4 Lähteet

Attila, H., Keski-Petäjä, M., Pietiläinen, M., Lipasti, L., Saari, J. & Haapakangas, K. (2023) Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021: Loppuraportti.

Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018) Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.

Blindow, K., Bondestam, F., Johansson, G., Bodin, T., Westerlund, H. & Nyberg, A. (2021) Sexual and gender harassment in Swedish workplaces: a prospective cohort study on implications for long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 47 (6): 466.

Finlex. Viitattu 20.11.2024. Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2022/20221171#L8P40>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2023.

Sutela, H., Pärnänen, A- & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.

Tasa-arvoaltuutettu. Viitattu 15.11.2024. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.

<https://tasa-arvo.fi/hairinta>