

# Tapaustutkimus yliopiston tasa-arvopolitiikasta: seksuaalinen häirintä



”Sukupuolella on yhteys tiedeyhteisössä koettuun osallisuuteen ja hyvinvointiin. Opiskelijat ja henkilökunta kohtaavat yliopistossa seksuaalista häirintää, mikä saattaa kyseenalaistaa jopa heidän intellektuaaliset pyrkimyksensä hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäksi”, Mervi Heikkinen kirjoittaa.

AIKUISKASVATUSLEHDESSÄ JULKAISTIIN hiljattain artikkeli suomalaisten tohtoriopiskelijoiden osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemuksista kolmessa yliopistossa (Stubb et al. 2010). Artikkelissa esitetyistä tutkimustuloksista poiketen esitän, että sukupuolella on yhteys tiedeyhteisössä koettuun osallisuuteen ja hyvinvointiin. Opiskelijat ja henkilökunta kohtaavat yliopistossa seksuaalista häirintää, mikä saattaa kyseenalaistaa jopa heidän intellektuaaliset pyrkimyksensä hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäksi.

Seksuaalisesta häirinnästä raportoidaan vain osa. Muodollisesti raportoidut seksuaalisen häirinnän tapaukset ovat 4–27 % kaikista seksuaalisen häirinnän tapauksista Britanniassa ja Yhdysvalloissa tehtyjen eri tutkimusten mukaan (Wilson & Thompson 2001). American Association of University Women (AAUW) tekemän tutkimuksen mukaan seitsemän prosenttia seksuaalista häirintää kokeneista yliopisto-opiskelijoista raportoi tapauksesta henkilökunnalle (Hill & Silva 2005). Suomalaisissa yliopistoissa seksuaalista häirintää on ennen kaikkea tutkittu tasa-arvosuunnitelmia varten tehtyjen kartoitusten osana (Mankkinen 1995; Sinkkonen 1997; Varjus 1997;

Naskali 2004; Kantola 2005). Muun tyyppistä seksuaaliseen häirintään koskevaa tutkimusta on tehty vähän. Liisa Husu (2001) tarkastelee seksuaalista häirintää yliopistoissa tapahtuvana piilosyrjintänä. Aineisto tähän tutkimukseen oli kerätty yhdestätoista suomalaisesta yliopistosta. Aivan uudessa väitöskirjassa Katja Bjorklund (2010) puolestaan tarkastelee yliopisto-opiskelijoiden kokemaa vainoamista.

Oulun yliopistossa<sup>1</sup> seksuaalista häirintää on tutkittu koulu- ja yliopistoympäristössä. Eri aikoina opiskelijoilta kerättyjen aineistojen avulla on tarkasteltu seksuaalisen häirinnän esiintymistä ja häirinnän muodoissa tapahtuneita muutoksia (Rautio et al. 2005; Sunnari et al. 2005). Häirintää on tarkasteltu myös toimenpideohjeistusten (Heikkinen & Sunnari 2010) ja koulutuksen (Heikkinen, Pihkala & Sunnari 2011) kehittämisen näkökulmista. Opiskelijoiden kokemuksia opiskelun kuormittavuudesta ja huonosta kohtelusta selvitettiin 1990-luvulla. Tehtyjen kahden tutkimuksen perusteella 17 prosenttia kyselyyn vastanneista opiskelijoista (n=665) oli kohdannut seksuaalista häirintää (Rautio et al. 2005, Sunnari et al. 2005). Vuonna 2002 toteutetussa ai-

neistokeräyksessä seksuaalisen häirinnän kokemusta Oulun yliopistossa kertoivat erityisesti jatko-opiskelijat (Heikkinen 2003). Tämän tutkimuksen osalta ei voi puhua prosenteista, sillä aineiston keruu kohdistettiin häirintää kokeneille. Uusimman, vuonna 2008 Oulun yliopiston henkilöstölle tehdyn tasa-arvokyselyn vastaajista (n=377) noin 10 prosenttia oli kohdannut loukkaavia kaksimielisyyksiä, härskiyksiä tai vitsejä.

Tarkastelen tässä artikkelissa yliopiston tasa-arvotyön organisaatiota ja sen edelleen kehittämisen tarpeita seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi. Keskeinen tarkastelua ohjaava näkökulma on sukupuolistavien organisaatioiden teoria perustuen yhdysvaltalaisen sosiologi Joan Ackerin (1990, 1998, 2006) rakentamaan teoriaan. Acker esittää organisaation näkyvien ja piiloisten rakenteiden, prosessien ja resurssien sekä tuottavan että ylläpitävän sukupuolta. Organisaation prosesseja ovat ihmisten puheet, ajattelu- sekä toimintatavat, jotka voidaan erottaa neljäksi erilliseksi ulottuvuudeksi: jaot, vuorovaikutus, mielikuvat ja itsemäärittely. Ja-koja tuotetaan työtehtävissä, palkoissa, hierarkioissa, vallan ja alaisuuden kautta. Vuorovaikutustilanteissa säädetään ihmisten välisiä suhteita. Organisaation toimijat luovat mielikuvia, symboleja ja tietoisuutta organisaatiosta sekä sen toimijoista. Itsemäärittelyprosessissa henkilö hahmottaa toimijuuttaan, mahdollisuuksiaan ja vaatimuksia käyttäytymiselle ja asenteille. Nämä prosessit esiintyvät käytännössä yhteen kietoutuneina. Organisaation resurssit voidaan nähdä materiaalisena resurssina. Organisaation rakennetta ovat sen toimintaa määrittelevät asiakirjat, lainsäädäntö ja sopimukset. Tarkastelen tässä kuvaamassani tutkimuksessa rakenteita, prosesseja ja resursseja Oulun yliopistossa tehdyn tasa-arvotyön näkökulmasta.

### SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TASA-ARVOKYSYMYKSENÄ

Sukupuolten välinen tasa-arvo on monella tavalla hankala käsite niin sen tarkoitteen (Holli 2003; Julkunen 2010), siihen liittyvien tavoitteiden toteuttamisen (Julkunen 2010, Nieminen 2008) kuin kattavuuden (Juvonen 2002; Berger & Guidroz 2009;

Verloo, 2006) näkökulmasta. Tässä työssä käsitteellistän sukupuolten tasa-arvon Anne Maria Hollin vuodelta 2002 olevan väljän määritelmän mukaisesti oikeudenmukaiseksi ja toivotuksi asiantilaksi, jonka tulisi vallita sukupuolten välillä (Holli 2002). Tasa-arvopolitiikalla tarkoitan niin ikään Holliin (2002) tukeutuen niiden toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan tasa-arvon ihannetilaa. Yhteiskunnallinen tasa-arvopolitiikka vaikuttaa organisaatioihin ja viime kädessä myös yksilöllisiin mahdollisuuksiin.

Seksuaalisella häirinnällä rajoitetaan ihmisen toimintamahdollisuuksia, ja sitä voivat kokea sekä miehet että naiset. Pääasiassa se on kuitenkin nähty mekanismina, jota erityisesti miehet käyttävät suhteessa naiseen ja jolla ylläpidetään ja uusinnetaan heteropatriarkaalista valtaa (Thomas & Kitzinger 1997). Seksuaalisen häirinnän tutkimus valtanäkökulmasta (Wilson & Thompson 2001) haastaa tarkastelemaan ilmiötä myös entistä moniulotteisemmin syrjinnälle altistavien tekijöiden yhteisvaikutuksen perspektiivistä. Tässä tutkimuksessa seksuaalinen häirintä ymmärretään seksuaalisuutta hyväkseen käyttäväksi toisen ihmisen tai ryhmän alistamiseksi ja toisarvoistamiseksi ja siten myös väkivallaksi ja yhtenä kaikkein tyypillisimmistä seksuaalisen väkivallan muodoista väkivallan jatkumolla (Sunnari et al. 2005; Sunnari 2010).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että suuri osa seksuaalisesta häirinnästä jää näkymättömiksi ja tiedostamattomaksi esimerkiksi siksi, että häirintää on voitu alkaa pitää asiana, jota vain täytyy sietää tietyissä toimintaympäristöissä (Sunnari et al. 2005). Toimenpiteisiin ryhtyminen edellyttää tällaisen normin purkamista ja ongelman tiedostamista. Joidenkin tutkimusten mukaan seksuaalista häirintää ja ahdistelua voi tapahtua enemmän siellä, missä hierarkkisia valtasuhteita on alettu purkaa ja tasa-arvopolitiittisia toimenpiteitä yritetään toteuttaa. Toisaalta seksuaalista häirintää raportoidaan erityisesti siellä, missä sukupuolten tasa-arvoistuminen on jo prosessissa (Timmerman ja Bajema 1999; Kauppinen & Purolo 2001). Tämä tarkoittaa sitä, että tasa-arvoistuminen on antanut häiritylle tilaa raportoida kohtaamastaan väärydestä.

Seksuaalisesta häirinnästä raportointi voi viestiä

useasta asiasta yksilö-, interaktio- ja organisaatiotasolla. Yksilötasolla häiritty hakee itselleen oikeutta kokemansa vääryyden vuoksi. Interaktiotasolla ammatilliseen kompetenssiin kuuluu, että seksuaaliseen häirintään osataan tarttua ja puuttua. Organisaatiotasolla toiminta viestii pyrkimyksestä muuttaa väkivaltaista, alistavaa ja seksististä toimintakulttuuria tasa-arvoisemmaksi.

Monista puuttumisen keinoista huolimatta voi opiskelija tai työntekijä kuitenkin kokea vaikenemisen parhaana ratkaisuna kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä selviytymiseksi. Häirintäkokemuksen esiin nostamisesta opiskelu- ja työyhteisössä tai sen kertomisesta häiritsijälle, yhdyshenkilölle, kollegalle tai opiskelukaverille voi olla eniten ikäviä seurauksia juuri häiritylle kyseenalaistamisena, syyllistämisenä, hankalaksi tai yhteistyökyvyttömäksi leimaautumisena, juoruiluna ja maineen menetyksenä (Wilson & Thompson 2001; Heikkinen 2003). Kasautuvien negatiivisten seurauksien tai niiden pelon vuoksi häiritty voi luopua opiskelu- tai työpaikasta, myöhemmin koko akateemisesta urasta tai pohjimmiltaan häirinnän esiin nostamisesta ja koko selvittelyprosessista (Heikkinen 2003; Sunnari et. al 2005). Yksi syy siihen, että seksuaalinen häirintä jää näkymättömäksi, on se, että sitä tarkastellaan ennen kaikkea vain yksilötasolla (Sunnari et. al 2005). Häirinnän merkityksen ja sen eliminoimisen tärkeyden tarkastelemiseksi tarvitaan monitasoisempaa organisaation kattavaa analyysiä (Acker 1990, 1998, 2006).

## TAPAUSTUTKIMUS

Tässä artikkelissa käytän tapaustutkimusanalyysia, jossa yksilöllisten tapahtumaketjujen ja organisaation toimintapolitiikan yhteyksillä nähdään olevan tärkeä rooli. Tarkastelen tutkittavaa ilmiötä todellisessa yhteydessään. Toisiaan täydentäviä aineistoja, menetelmiä ja näkökulmia käyttämällä pyrin tuottamaan yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa (Yin 2009; Laine et al. 2007). Tämän artikkelin kannalta tärkeimmät tutkimusaineistot ovat Oulun yliopiston tasa-arvopoliittiset asiakirjat – tasa-arvosuunnitelmat ja toimenpideohjeistukset seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi – kolme seksuaalisen häirinnän tapausta, sekä puhelinkysely yhdyshenkilöiden saamasta

koulutuksesta. Tausta-aineistona hyödynnän aiempia tutkimusryhmämme tekemiä Oulun yliopistoa koskevia tutkimuksia ja niiden tuloksia.

Tapauksen sisälle pääsemisen näkökulmasta merkityksellistä on myös se, että toimiessani Oulun yliopistossa viimeisten 20 vuoden ajan opiskelijana, jatko-opiskelijana ja työntekijänä olen voinut harjoittaa osallistuvaa havainnointia. Viimeisten kymmenen vuoden aikana tekemäni aineistonkeräykset ja väitöskirjatutkimus ovat syventäneet tapauksen tuntemista. Tutustuminen ulkomaisten yliopistojen tasa-arvopoliittikkaan ja seksuaalisen häirinnän vastaisiin toimenpiteisiin sekä vierailut ulkomaisissa yliopistoissa ovat tuottaneet sensitiivisyyttä omaan tutkimusaiheeseeni, jotta pystyn ymmärtämään sekä tutkittavana olevan yliopiston ainutlaatuisuutta että sen yleisiä piirteitä.

Tutkimuksessa paikannetaan yliopiston tasa-arvopoliittisten toimenpiteiden katveita seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi. Sukupuolistuneiden organisaatioiden teorian avulla on mahdollista tarkastella toisiinsa liittyviä rakenteita, prosesseja ja resursseja valittujen aineistojen avulla. Tapaustutkimukselle tyypillisesti (Yin 2009; Laine et al. 2007) tarkastelu keskittyy avainaineistoihin. Analysoitaviksi olen valinnut kaikkein keskeisimmät tasa-arvoasiakirjat, rajannut aineistonkeräyksen tasa-arvotoimijoihin ja valinnut haastateltavaksi vain häirintä-/tasa-arvoyhdyshenkilöt. Olen analysoinut aineiston kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla (Mayring 2000; Metsämuuronen 2009). Kuten tapaustutkimuksessa yleisemminkin, tutkimukseni tavoitteena on osoittaa aukkoja ja edelleen kehittämisen tarpeita (Yin 2009) ja siten tämän työn pyrkimys ei ole yleistää.

## YLIOPISTON TASA-ARVOTYÖN RAKENTEET

Yliopiston seksuaaliseen häirintään kohdistuvat tasa-arvopoliittiset asiakirjat, toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja toimenpideohjeistus, muodostavat tässä työssä tarkasteltavana olevan tasa-arvotyön rakenne-ulottuvuuden.

Seksuaalinen häirintä on otettu huomioon jokaisessa Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa. Ensimmäisessä vuonna 1997 julkaistussa tasa-arvosuunnitelmassa seksuaalista häirintää käsitellään

luvussa *Erityisongelmat*. Seksuaalinen häirintä yhdistetään henkilöstöpolitiikan ja psykososiaalisen henkilöstöturvallisuuden kysymykseksi. Ilmiön erityinen luonne tunnustetaan ja varhaisen puuttumisen tärkeys tuodaan esiin. Tasa-arvotoimikunta esittää toimenpiteenä yhdyshenkilöiden nimeämistä<sup>2</sup>:

*”Yliopiston ja ylioppilaskunnan tulee kummankin nimetä sekä nais- että miespuolinen henkilö, jonka puoleen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneet voivat kääntyä. Yhteyshenkilöille on järjestettävä tehtävään valmentava koulutus. (Tasa-arvosuunnitelma 1997, toimenpide-ehdotus 32.)”*

Yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2004–2006, kuten tätä seuraavassa suunnitelmassa sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ja ahdistelu käsitellään luvussa *Tasa-arvoinen yliopistokulttuuri*. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa esitetään ensimmäistä kertaa ohjeistus sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän ongelmatilanteisiin puuttumiseksi yliopiston tasa-arvopoliitikan osana. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa on verkko-osoite ohjeistuksen sähköisen version saamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmassa painotetaan lähijohtajien velvollisuutta puuttua välittömästi. Esiin tulevien häirintätilanteiden varalta heille jaetaan ohjeistus *Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – ohjeita ongelmatilanteisiin* (2001).

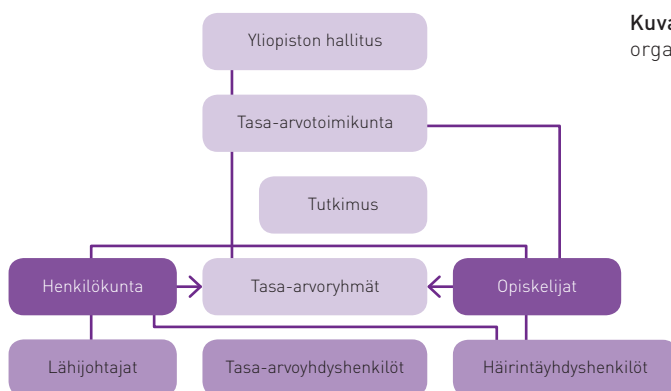
Nykyään tiedekuntien tasa-arvotyöryhmissä on yhteensä noin 50 henkilöä, joihin voi ottaa yhteyttä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeissa asioissa,

sekä yliopiston hallinnossa kolme henkilökunnan ja ylioppilaskunnassa kolme opiskelijoiden yhdyshenkilöä, joihin voi ottaa yhteyttä kohdattuaan seksuaalista häirintää. Yhdyshenkilöiden koulutus on nähty tärkeänä kaikissa tasa-arvosuunnitelmissa ja se on sisällytetty toimenpide-ehdotuksiin. Tasa-arvotyö on laatua – Käytännön ohjeita yliopistolaisille -esitteessä (2008) kuvataan tasa-arvotyön organisaatiomalli (kuva 1).

Tasa-arvotoimenpiteiden saattamiseksi lähemmäksi opiskelijoita ja henkilökuntaa on Oulun yliopistossa tiedekuntiin nimetty omat *tasa-arvotyöryhmät*, laadittu tiedekuntakohtaisia tasa-arvotoimenpiteitä sekä joihinkin tiedekuntiin nimetty omat *tasa-arvoyhdyshenkilöt*, sen lisäksi että yliopistotasolla on yhdyshenkilöt erityisesti häirintätapausten selvittämistä varten. Lisäksi *tasa-arvosuunnitelman* tekemisestä sekä työn koordinoimisesta vastaa rehtorin nimittämä *tasa-arvotoimikunta*. Tasa-arvotyö on laatua – Käytännön ohjeita yliopistolaisille -esitteessä myös kiteytetään, että tasa-arvon toteuttaminen on jokaisen asia.

## SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN TAPAUKSIA SELVITTÄMÄSSÄ

Yliopiston seksuaalisen häirinnän tapaukset ja niiden selvittely ovat organisaation tasa-arvopoliittisia vuorovaikutustilanteita ja siten organisaatioteoreettisesta lähtökohdasta tarkasteltuna prosesseja. Tässä luvussa tarkastelen kolmen toimenpiteitä virittäneen



**Kuva 1.** Tasa-arvotyön organisaatio

tapauksen perusteella esteitä, joita seksuaalisen häirinnän toimintaohjeet eivät ota riittävässä määrin huomioon.

Lähetin kaikille Oulun yliopistossa toimineille tasa-arvotoimijoille (n=75) loppuvuodesta 2010 sähköpostiviesti ja kaksi uusintaviestiä alkuvuodesta 2011. Pyysin vastaajaa kertomaan lyhyesti, onko hän saanut yhteydenottoja yliopiston tasa-arvoa koskevissa asioissa toimikautensa aikana, miten yhteydenoton jälkeen tapauksen käsittelyssä edettiin ja miten tilanne ratkaistiin. Pyyntö tuotti 30 vastausta, joista kahdeksassa kerrottiin, että heihin oli otettu yhteyttä tasa-arvo-ongelmissa. Kolme tasa-arvotoimijaa oli ryhtynyt selvittämään seksuaalisen häirinnän tapausta. He tunsivat yliopiston ohjeistuksen häirintätapauksiin puuttumiseksi. Valitsin nämä tapaukset lähemmin tarkasteltavaksi.

#### **SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ OPETUSTILANTEESSA**

Opiskelija otti yhteyttä tiedekunnan tasa-arvotoimijaan. Häirintä oli yksittäiseen naisopiskelijaan kohdistunutta sanallista seksuaalista häirintää, seksuaalisesti vihjailevia ilmeitä sekä toiseen sukupuoleen kohdistuvaa väheksyntää eli seksististä häirintää opetustilanteessa. Opiskelijan yhteydenoton saatuaan tasa-arvoyhdyshenkilö teki tapauksesta kirjallisen selostuksen, tarkisti yliopiston ohjeistuksen ongelmatilanteisiin ja otti yhteyttä lähijohtajaan<sup>3</sup> sekä sopi toimintatavasta. Yhdessä he järjestivät neuvottelun, johon osallistuivat valituksen tehnyt opiskelija, lähijohtaja ja tasa-arvoyhdyshenkilö. Tapaamisesta tehtiin muistio tasa-arvoyhdyshenkilön ja lähijohtajan käyttöön. Opiskelijaa pyydettiin ottamaan välittömästi yhteyttä, jos häirintä jatkuu. Seuraavaksi lähijohtaja tapasi seksuaalisesti häirinneen työntekijän. Kyseessä oli vakava puhuttelu, josta lähijohtaja teki muistion. Lähijohtaja informoi opiskelijaa ja tasa-arvoyhdyshenkilöä edellä mainitun tapaamisen sisällöstä ja lupasi, että asiaa seurataan jatkossa tarkasti. Opiskelijaa on tavattu myöhemmin ja häirintää ei esiinny. Tasa-arvoyhdyshenkilö oli tyytyväinen lähijohtajan suorasekäiseen ja selkeään toimintaan, jolloin myös opiskelijalle välittyi viesti hänen yhteydenottonsa merkityksestä ja seksuaaliseen häirintään

puuttumisen tärkeydestä. Puhuteltu työntekijä oli lähijohtajan tapaamisessa pyytänyt anteeksi ja kertonut katuneensa toimintaa, vaikkei ihan aluksi ollut ymmärtänytään toimintansa luonnetta.

Opiskelija, johon häiritsevät vihjailut ensisijaisesti kohdistuivat, hakeutui tasa-arvoyhdyshenkilön puheille aktiivisesti ja oma-aloitteisesti. Asia käsiteltiin yliopiston häirintäohjeistuksen mukaisesti. Seksuaalisen häirinnän ei-toivottavuus ja tuomittavuus tulivat esille häiritylle ja häiritsijälle. Opiskelijat, jotka olivat havainneet seksuaalisävytteisen huomion opetustilanteessa, eivät puuttuneet häirintään ja jäivät myös tapauksen käsittelyn ulkopuolelle. Häirintä nähtiin siten yksilötasolla – häirityn ja häiritsijän välisenä kysymyksenä, jota tasa-arvoyhdyshenkilö ja lähijohtaja sovittelivat. Vaikka tällaisella menettelyllä asia saadaan yksilötasolla käsitellyksi, se ei tule käsitellyksi tiedeyhteisötasolla (Sunnari et al. 2005). Seksuaalinen häirintä on tapahtunut opetustilanteessa muiden opiskelijoiden läsnä ollessa, jolloin se ei ole vain häiritsijää ja häirittyä koskeva kysymys.

#### **SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ OPINTOMATKALLA**

Tasa-arvotoimijan korviin kantautui huhuja seksuaalisesta häirinnästä opintoihin kuuluvilta opintomatkoilta. Henkilökunnan jäseniä ja opiskelijoita kannustettiin kertomaan lisää tapahtuneesta, jotta tasa-arvoyhdyshenkilö voisi virallisesti puuttua asiaan. Kukaan ei kuitenkaan tullut kertomaan tarkemmin tapauksesta. Opintomatkojen informaaleissa opetusympäristöissä ja vapaa-ajalla opiskelijat ja henkilökunta tutustuvat ja ovat intiimisti yhdessä, mutta intiimi yhdessäolo voi olla ei-toivottua. Tasa-arvolain mukaan opetushenkilön velvollisuus huolehtia siitä, ettei opetuksen aikana tapahdu seksuaalista häirintää. Tässä tapauksessa tasa-arvoyhdyshenkilölle tiedotettiin asiasta epäsuorasti. Tasa-arvoyhdyshenkilö toimitti seksuaalisen häirinnän ohjeistuksia opettajille, jotka jakoivat ne jokaiselle myöhemmän opintomatkan osallistujalle tutustuttavaksi.

Syynä sille, että häirinnästä ei raportoida, voi olla se, että *”ei se ole niin vakavaa”* tai *”ei niin iso juttu”* (Hill & Silva 2005) tai myös se, ettei siitä uskalleta kertoa seurauksien pelossa. Nuorten opiskelijanaisten epävarmuus voi juontua myös siitä, että opiskelija kat-

soo itse olevansa vastuussa tilanteen kehittymisestä seksuaaliseksi häirinnäksi informaaleissa tilanteissa (Heikkinen 2003; Sunnari et al. 2005). Raportoimisen hankaluutta voi lisätä harmaa vyöhyke – tilanteessa ei olla yliopiston virallisessa tilassa (Heikkinen 2003), tai ei haluta tulla määritellyksi uhriksi (Sunnari 2010; Kauppinen & Purola 2001). Kathleen V. Cairns (1997) esittää, että naiset voivat ymmärtää kokemansa häirinnän yksilöllisenä ongelmana. Hän kirjoittaa naisten sisäistämistä systeemisestä syrjinnästä, joka hiljentää naiset ja saa heidät syyttämään itseään tapahtuneesta sekä ehkäisee heitä ilmoittamasta kohtaamastaan epäasiallisesta ja epäoikeudenmukaisesta käytöksestä.

Henkilökunnan ja opiskelijoiden vuorovaikutus informaalisissa oppimisympäristössä vaikeutti tasa-arvotoimijan väliintuloa ja asian käsittelyä. Seksuaalisen häirinnän ohjeistus ei ole riittävän sensitiivinen häirintätilanteen moninaisille konteksteille ja vuorovaikutukselle informaaleissa opetustapahtumissa, kuten opintomatkojen, kesäkoulujen ja kesäkurssien yhteydessä. Tasa-arvoyhdyshenkilö näki, että seksuaalisen häirinnän ohjeistuksia pitäisi olla helposti saatavilla ja asia esillä tiedotusvälineissä, koska tasa-arvoyhdyshenkilöihin ei oteta seksuaalisen häirinnän kysymyksissä helposti yhteyttä.

### SEKSUAALISESTI HÄIRITSEVÄ MAINONTA OPILAITOKSESSA

Kolmas tapaus liittyy kuvallisesti häiritsevään mainontaan. Opiskelijoiden ainejärjestöjen opiskelijajuhlaa mainostavissa postereissa esitettiin abstrahoidut sukupuollittuneet symbolit - naisen rinnat sekä miehen suu. Postereita oli esillä useilla yliopiston ilmoitustauluilla yleisenä kutsuna juhliin. Tiedekunnan tasa-arvotoimija oli havainnut postereita ilmoitustauluilla ja opiskelijajärjestön edustaja tavatessaan keskusteli heidän kanssaan niiden välittämästä viestistä. Opiskelijat närkästyivät tasa-arvotoimijan väliintulosta ja puolustivat mainostaan. Opiskelijat selittivät mainoksen kuvitusta: se oli myyvä ja sen tarkoitus oli houkuttaa muiden tiedekuntien opiskelijoita juhliin. Tasa-arvotoimija vei asian tiedekunnan tasa-arvotyöryhmään, jossa se kirjattiin pöytäkirjaan liitteenä opiskelijajuhlien posteriksi.

### TASA-ARVOTYÖN RESURSSIT HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEKSI

Yliopiston tasa-arvotyön resurssit on ymmärrettävissä taloudellisina resursseina, henkilöstöresursseina ja koulutuksellisenä resurssina. Helsingin ja Turun yliopistot ovat resursoineet tasa-arvotyötä palkkaamalla henkilön hoitamaan tasa-arvovastaavan ja budjetointeet tehtävään tasa-arvotyöhön.

Oulun yliopistossa ei ole tasa-arvotyöhön palkattua henkilöä eikä tasa-arvotyöhön suunnattua budjettia. Resurssit ovat pääasiassa tasa-arvotoimijoiden työsuunnitelmiin sisällytettäviä työtunteja, www-sivut, sekä vuodesta 2009 alkaen jaettu 1500 euroa suuruinen tasa-arvopalkinto jo tehdystä merkittävästä tasa-arvon edistämistyöstä. Kaksikielisen ”Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy” -ohjekirjasen käännös ja 400 kappaleen painatuskulut ovat ainoat suoraan seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn kohdistetut resurssit.

Oulun yliopiston henkilökuntaa ovat velvoittaneet vuodesta 1997 alkaen yliopiston tasa-arvosuunnitelmat, joissa kaikissa yhteyshenkilöiden koulutus on nähty tärkeänä ja se on sisällytetty toimenpide-ehdotuksiin. Ensimmäisessä tasa-arvosuunnitelmassa asia todetaan seuraavasti:

*”Yliopiston ja ylioppilaskunnan tulee kummankin nimetä sekä nais- että miespuolinen henkilö, jonka puoleen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneet voivat kääntyä. Yhteyshenkilöille on järjestettävä tehtävään valmentava koulutus. (Tasa-arvosuunnitelma 1997)”.*

Kesäkuussa 2011 Oulun yliopiston henkilökunnan (3) ja ylioppilaskunnan (3) yhdyshenkilöiltä sekä henkilöstökoulutuksen suunnittelijalta kysyttiin heidän saamastaan ja järjestämästään seksuaaliseen häirintään liittyvästä koulutuksesta.

Henkilöstön yhdyshenkilöt ovat toimineet tehtävässään noin kymmenen vuotta. Henkilöstökoulutusta, joka paneutuisi vain sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään ei ole järjestetty, mutta aihetta on sivuttu yhdessä vuonna 2005 järjestetyssä tasa-arvokoulutuksessa. Kaksi näistä edellä mainitusta kolmesta henkilöstön yhteyshenkilöstä on osallistunut koulutukseen. Koulutuksessa käytiin läpi Suku-

puolinen häirintä ja ahdistelu – Ohjeita ongelmatilanteisiin -oppaan sisältöjä. Henkilöstökoulutuksen suunnittelijan mukaan seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän teemaa on sivuttu esimieskoulutuksissa ja teemaa käsitellään myös osana syksyllä 2011 järjestettävää koulutusta.

Oulun yliopiston ylioppilaskunnan (OYY) yhdyshenkilöt ovat toimineet tehtävässään muutaman vuoden. Kaikki ylioppilaskunnan yhdyshenkilöt ovat osallistuneet Suomen ylioppilaskuntien liiton SYL järjestämään koulutuksen. Koulutuksessa on käyty läpi SYL:n Häirintäyhdyshenkilöopasta (Vaahtera 2008) ja häirintätilanteita draaman avulla keskustellen toimintavaihtoehtoista. Opiskelijoiden yhdyshenkilöt ovat kokeneet koulutuksen hyödylliseksi. Heidän mukaansa tietoisuutta seksuaalisesta ja sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta tulisi lisätä ja yhdyshenkilöiden olemassaolo tulisi tuoda näkyvämmiin esille. Oulun yliopiston ylioppilaslehdessä on julkaistu artikkeli seksuaalisesta häirinnästä ja uusi on ollut suunnitteilla. Yhdyshenkilöt kokevat lehtikirjoittelun olevan hyvä tapa tuoda teemaa ja heidän olemassaoloaan näkyvimmäksi.

On merkittävää, että kaikki opiskelijoiden yhdyshenkilöt ovat osallistuneet SYL koulutuksen sukupuolisesta ja seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta ja siihen puuttumisesta 1–3 kertaa. Suomen Ylioppilaskuntien liiton (SYL) Häirintäyhdyshenkilöoppaan mukaan

*”Ylioppilaskuntien häirintäyhdyshenkilötoiminta ei ole samalla tavalla virallista kuin yliopiston. Se voidaan nähdä pikemminkin palveluna ylioppilaskunnan jäsenille. (Vaahtera 2008).”*

Yliopiston yhdyshenkilöiden toiminta on virallista. Yliopistolla on lain velvollisuus puuttua välittömästi häirinnän tultua heidän tietoonsa.

Henkilökunnan yhdyshenkilöt sen sijaan ovat saaneet varsin niukasti tai eivät ollenkaan seksuaaliseen häirintään puuttumiseen liittyvää koulutusta. Kun vertaillaan koulutuskysymystä kansainvälisesti, Yhdysvalloissa Iowan yliopistossa kaikki uudet henkilökunnan jäsenet ovat velvoitettuja osallistumaan seksuaalista häirintää käsittelevää koulutuksen kuuden kuukauden sisällä tultuaan yliopiston

palvelukseen ja uusimaan koulutuksen joka kolmas vuosi (University of Iowa, 2011). Näin voidaan koulutuksen avulla pyrkiä ennaltaehkäisemään häiritsevää ei-toivottua seksuaalissävyytteistä käyttäytymistä yliopistossa.

#### **OULUN YLIOPISTON TASA- ARVOPOLITIIKAN KATVEITA**

Oulun yliopistossa tehdyissä aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että suuri osa seksuaalisesta häirinnästä jää näkymättömiksi ja tiedostamattomaksi: tasa-arvokyselyissä 10–17 prosenttia vastanneista kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää, mutta yhdyshenkilöille tulee vain erittäin harvoja yhteydenottoja. Kesäkuussa 2011 yhdyshenkilöille tehdyn aineistonkeräyksen mukaan nämä ovat saaneet yhteydenottoja harvemmin kuin kerran vuodessa. Vuodenvaihteessa kaikille Oulun yliopiston tasa-arvotoimijoille tutkimusta varten tehdyn kyselyn perusteella myös he ovat vastaanottaneet erittäin vähän yhteenottoja vuosien varrella.

Käyttöön otetut ja kehitetyt toimenpiteet sisältävät lukuisia puutteita seksuaaliseen häirintään puuttumisessa. Yliopiston tasa-arvotyön rakenne (kuvio 1), toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, ohjeistukset ja tasa-arvotoimijoiden verkosto on laaja ja ulotettu kaikkiin tiedekuntiin, mutta se ei tämän tutkimuksen perusteella toimi Oulun yliopistossa tapahtuvien seksuaalisen häirinnän tapausten käsittelemisessä tai ennaltaehkäisemisessä. Ongelmia on sekä rakenteissa ja resursseissa että näiden määrittämissä toimenpideprosesseissa. Häirintä nähdään edelleenkin yksilötason ongelmana (tapaus a); häirintää ei edelleenkaan tunnisteta riittävän herkästi (tapaukset b ja c). Tasa-arvotoimintaa ei ole resursoitu. Henkilöstön häirintä-/tasa-arvoyhdyshenkilöt ovat saaneet niukasti koulutusta. Päästäksemme lähemmäksi Oulun yliopiston määrittämää tavoitetta, ”tasa-arvo on jokaisen asia”, tarvittaisiin koulutusta. Tästä hyötyisivät myös häiritsijät, jotka voivat olla tietämättömiä häiritsevästä käyttäytymisestään, jos heitä ei auteta tunnistamaan häirinnän piirteitä. Asiantuntemuksen lisäämiseen tasa-arvokyselyissä tarvitaan henkilöresursseja ja koulutusta, joka olisi syytä saattaa henkilöstölle pakolliseksi. Tiedottaminen, perehdyttämi-

nen ja koulutus vahvistavat henkilöiden sitoutumista ja asiantuntemusta tasa-arvokysymyksistä. Seksuaalista häirintää koskevaa koulutusta ei ole vielä sisällytetty opetussuunnitelmiin, henkilöstökoulutukseen, uuden henkilöstön rekrytointiin tai orientoimiseen, vaikka se olisi ensisijaista seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi.

Opiskelu- ja työelämää koskevan lainsäädännön valossa opiskelijoiden opetussuunnitelmiin on tarpeellista sisällyttää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä sisältöjä. Opiskelijoiden tulee voida opiskella tasa-arvoisissa oloissa ja myös opiskella tasa-arvoa käytännössä: tulla tietoisiksi tasa-arvon toteutumisen esteistä, kuten visuaalisesta, verbaalisesta ja fyysisestä seksuaalisesta häirinnästä, ja opetella käytännössä siihen puuttumista sekä sen ennalta ehkäisemistä.

Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelmissa seksuaalinen häirintä on määritetty ensimmäisessä suunnitelmassa *erityisongelmaksi* ja myöhemmissä laajemmin *yliopistokulttuuria* koskevaksi kysymykseksi. Tapahtuneessa muutoksessa näkyy se, että ongelma on alettu nähdä yhteisön tasolla. Kun tasa-arvoa lähestytään yhteisöllisenä kysymyksenä, huomio kiinnitetään tasa-arvoisiin olosuhteisiin ja yhteiseen vastuuseen niiden rakentamisessa. Tämä avaa uusia näkökulmia käytännön tasa-arvotyölle.

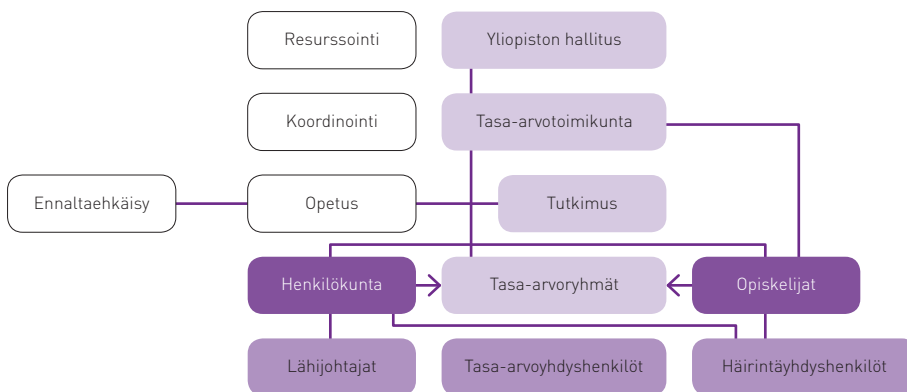
Oulun yliopistolla ei ole tasa-arvoasioihin palkattua henkilöä, joka koordinoisi ja kehittäisi yliopistossa tehtävää tasa-arvotyötä. Toimenpiteiden kehittämisen kannalta häirintätapausten tilastointi sekä tilanteen kokonaisvaltainen vuosittainen seuranta olisi tärkeitä. Sukupuolten tasa-arvoa toimeenpanevat elimet ovat aliresursoituja, jotta tasa-arvosta voitaisiin tiedottaa, järjestää systemaattisesti koulutusta tai jakaa keskeiset tasa-arvodokumentit kattavasti opiskelijoille ja henkilökunnalle myös englanniksi.

Tasa-arvoa tulee edistää myös englannin kielellä. Oulun yliopistossa opiskelleet vaihto-opiskelijat toivoivat 2009 toteutetussa kyselyssä erityisesti anonyymien web-perustaisten raportointikanavien perustamista. Kuviossa 2 on identifioitu nykyisen tasa-arvotyön katveita yliopisto-organisaatiossa.



Mervi Heikkinen  
KM, projektikoordinaattori,  
Nais- ja sukupuolentutkimus  
Oulun yliopisto

**Kuvio 2.** Tasa-arvotyön identifioidut katveet





## KIRJALLISUUS .....

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (1998). The Future of “Gender and Organisations”: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organisations*, 5(4), 195–206.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Berger, M. T. & Guidroz, K. (2009). Introduction. Teoksessa Berger, M. T. & Guidroz, K. (toim.) *The intersectional approach: Transforming the academy through race, class, & gender*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Björklund K. (2010). *Stalking and violence victimization among Finnish university students*. Väitöskirja. Helsinki: University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences, Studies in Psychology 65:2010.
- Cairns, K V (1997). ‘Femininity’ and women’s silence in response to sexual harassment and coercion. Teoksessa Thomas AM. & Kitzinger C. (toim.) *Sexual harassment. Contemporary feminist perspectives*. Buckingham: Open University Press, 91–111.
- Heikkinen, M. & Sunnari, V. (2010). Developing Gender Equality Policy in Finnish Higher Education: Sexual Harassment at a Focal Point. Teoksessa Agathangelou, S. (toim.) *Proceedings of the international conference “Mapping the gender equality: research and practices – The national and international perspective”*, University of Cyprus, 22–23 October 2010.
- Heikkinen, M. (2003). Gendered and sexualised harassment and coercion in University of Oulu – Challenges for measures. Teoksessa Sunnari, V., Kangasvuo, J. & Heikkinen, M. (toim.) *Gendered and sexualised violence in educational environments*. Oulu: Oulu University Press, Femina Borealis 6, 150–162.
- Heikkinen, M., Pihkala, S. & Sunnari, V. (2011). *A European e-learning programme on gendered and sexualised violence: Developing a feminist pedagogy of non-violence*. [artikkeli hyväksytty julkaistavaksi]
- Hill, C. & Silva, E. (2005). *Drawing the line: Sexual harassment on campus*. AAUW Educational Foundation.
- Holli, AM. (2002). Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, AM. et al. (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: Sosiaali- ja terveysministeriö, 12–30.
- Holli, AM. (2003). *Discourse and politics for gender equality in late twentieth century Finland*. Helsinki: Helsinki University Press, Acta Politica 23.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki, Social Psychological Studies 6, 2001. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki, Social psychological studies 6.
- Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juvonen, T. (2002). Tasa-arvoajattelun heteronormatiivisuus ja seksuaalinen tasa-arvo. Teoksessa Holli, AM. et al. (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: Sosiaali- ja terveysministeriö, 254–262.
- Kantola, J. (2005). *Mykät, kuurot ja kadotetut: sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kauppinen, K. & Purola, M. (2001). *Flirtti – Häirintä – Jännite. Seksuaalinen ahdistelu työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laine, M, Bamberg, J. & Jokinen, P. (2007). Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Mankkinen, T. (1995). *Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa*. Helsinki: Helsingin yliopisto, tasa-arvotoimikunta.
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 4. laitos, Helsinki: International Methelp.
- Naskali, P. (2004). *“Eihän meillä ole mitään ongelmia”: henkilökunnan ja opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumisesta Lapin yliopistossa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Lapin yliopiston hallinnon julkaisuja, 43.
- Nieminen, T. (2008). Tasa-arvobarometri. Sosiaali ja terveysministeriö, Julkaisuja 2008: 24.
- Rautio, A., Sunnari, V., Nuutinen, M. & Laitala, M. (2005). *Mistreatment of university students most common during medical studies*. BMC Medical Education 36(5), <http://www.biomedcentral.com/1472-6920/5/36>

Sinkkonen, M. (1997). *Tasa-arvo Kuopion yliopistossa*.  
Kuopio: Kuopion yliopiston kirjasto, Kuopion  
yliopiston julkaisuja. F 16.

Stubb, J., Pyhältö, K., Soini, T., Nummenmaa, A.  
R. & Lonka, K. (2010). Osallisuus ja hyvinvointi  
tiedeyhteisössä – tohtoriopiskelijoiden kokemuksia.  
*Aikuiskasvatus* 30(2), 106–119.

Sunnari, V. (2010). "I cannot speak about it". Physical  
sexual harassment experienced by northern Finnish  
and northwest Russian children at school. VDM.

Sunnari, V., Heikkinen, M., Rautio, A., Nuutinen, M.  
ja Laitala, M. (2005). Seksuaalinen häirintä ja  
ahdistelu osana segregaatoin ylläpitoa yliopistossa  
– kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen  
vertailuun perustuva tarkastelu. Teoksessa  
Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. (toim.) *Koulutus,  
sukupuolisosialisaatio ja teknologia: näkökulmia  
segregaatioon*, Kajaani: WomenIT, Oulun yliopisto,  
Kajaanin yliopistokeskus, 83–99.

Thomas, A. M. & Kitzinger, C. (1997). Sexual  
harassment: reviewing the field. Teoksessa  
Thomas, A. M. & Kitzinger, C. (toim.) *Sexual  
harassment. Contemporary feminist perspectives*.  
Buckingham: Open University Press, 1–18.

Timmerman, G. & Bajema, C. (1999). Sexual  
harassment in Northwest Europe. A cross-cultural  
comparison. *The European Journal of Women's  
Studies* 6(4), 419–439.

University of Iowa (2011). *Operations manual. Part  
II. Community policies. Division I human rights,  
affirmative action, and equal employment opportunity*.  
<http://www.uiowa.edu/~our/opmanual/ii/04.htm>  
(1.7.2011)

Vaahtera, E. (2008). *Häirintäyhdyshenkilöopas*. Suomen  
ylioppilaskuntien liitto, SYL-julkaisu 1/2008.

Varjus, T. (1997). *Pihlajanmarjoja ja Tiilliseiniä  
akateemisessa maisemassa*. Katsaus tasa-arvoon  
Joensuun yliopistossa. Joensuu: Joensuun yliopisto,  
Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia no. 6.

Verloo, M. (2006). Multiple inequalities, intersectionality  
and the European Union. *European Journal of  
Women's Studies* 13(3), 211–228.

Wilson, F. & Thompson, P. (2001). Sexual harassment as  
an exercise of power. *Gender, Work and Organization*  
8(1), 61–83.

Yin, R. K. (2009). *Case study research. Design and  
methods*. Fourth edition. Thousand Oaks:  
SagePublications.

## TUTKIMUSAINEISTONA KÄYTETTY OULUN YLIOPISTON SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ KÄSITTELEVÄT ASIAKIRJAT .....

*Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy Oulun yliopistossa*  
(2009). Oulu: Oulun yliopisto.

*Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Ohjeita  
ongelmatilanteisiin* (2001). Oulu: Oulun yliopisto.

*Tasa-arvo on laatua. Käytännön ohjeita yliopistolaisille*  
(2008). Oulu: Oulun yliopisto.

*Tasa-arvosuunnitelma vuosille 2008–2010* (2008).  
Oulu: Oulun yliopisto.

*Tasa-arvosuunnitelma vuosille 2004–2006* (2004).  
Oulu: Oulun yliopisto.

*Tasa-arvosuunnitelma*. (1997). Oulu: Oulun yliopisto,  
Hallintoviraston lausunnot, muistiot, selvitykset,  
tilastot nro 41.

## VIITTEET .....

1. Oulun yliopiston kuudessa tiedekunnassa  
opiskelee n. 16000 opiskelijaa ja työskentelee  
n. 3000 henkilökunnan jäsentä.
2. Yhdyshenkilöt erityisesti häirintätapauksiin  
puuttumiseksi.
3. Tasa-arvotoimijat viittaavat tässä laajasti kaikkiin  
tasa-arvotyöryhmien jäseniin ja tasa-arvo- ja  
häirintäyhdyshenkilöihin, koska myös tasa-  
arvotyöryhmissä usean vuoden työskennelleet  
henkilöt helposti mielletään opiskelu- ja  
työyhteisössä 'tasa-arvohdyshenkilöksi'.
4. Käytän sanaa lähijohtaja sukupuolittuneen  
esimies-sanan sijaan.

*Artikkeli saapui toimitukseen 8.4.2011. Se hyväksyttiin  
julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 15.8.2011.*