

## Mitä olisin halunnut lukea tapaus Veikkauksesta

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, ettei kukaan joudu työpaikallaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Jos Veikkauksessa olisi toimittu siten, kuin toivoisi jokaisessa työpaikassa toimitavan silloin, kun sukupuolista häirintää ja ahdistelua sanotaan ilmenneen, emme tässä kirjoittaisi tapaus Ahteesta.

Julkisuudessa olleiden tietojen mukaan Veikkauksen kakkosjohtajalle oli kerrottu, miksi yhtiössä korkeassa asemassa ollut työntekijä oli irtisanoutunut. Syynä oli sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Saatuaan tiedon työpaikalla ilmenevästä häirinnästä työnantajan on ryhdyttävä toimiin häirinnän lopettamiseksi.<sup>1</sup> En olisi siis halunnut lukea lehdistä, kuunnella radiosta tai katsella tv:stä ensimmäistäkään juttua sen paremmin tapaus Ahteesta kuin tapaus Veikkauksestakaan.

Tapaus Ahteen käsittelyn sijaan olisin halunnut kuulla tv:n ja radion pääuutislähetyksissä ja lukea lehtien pääkirjoituksista ja artikkeleista, että on kaikkien etu, kun työpaikoilla ilmenevään sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun puututaan välittömästi asian tullessa ilmi. Edelleen olisin halunnut kuulla, että työpaikoilla on alettu pohtia, miten siellä voisi tunnistaa tämän piilossa pidetyn ilmiön sekä miten eri työpaikoilla puututaan häirintään viisaasti aiheuttamatta enempää vahinkoa. Jotta edellinen olisi mahdollista, on pysähdyttävä tarkastelemaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvää kolmea keskeistä piirrettä.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on fyysistä, sanallista tai kirjallista seksuaalisuonteista lähestymistä, joka on ei-toivottua ja yksipuolista. Siihen liittyy joko avointa tai piilevää painostusta tai se luo ahdistavan työilmapiirin. Siihen liittyy kielteisiä seurauksia tai niiden uhkaa ahdistelun kohteeksi joutuneelle. Naiset joutuvat miehiä useammin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Häirintä voi kohdistua myös miehiin. Yhdysvaltalaisen tut-

kimusten mukaan miestä häiritsee useimmiten toinen mies tai miesryhmä. Häiritsijänä voi olla myös nainen tai naisryhmä.

Ensinnäkin sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa on kyse *vallasta* ja sen väärinkäytöstä. Seksuaalisuus toimii häirinnässä vallankäytön välineenä. Siksi Suomessa onkin useissa tutkimuksissa päädytty käyttämään seksuaalisen häirinnän sijasta ilmiötä paremmin kuvaavaa termiä ”sukupuolinen häirintä ja ahdistelu”. Häirintä vahvistaa sukupuoleen liittyviä kaavamaisia käsityksiä ja asenteita naisista ja miehistä. Ahdistelua voidaan käyttää keinona, jolla tekijä haluaa osoittaa kohteen paikan arvojärjestelmässä. On kuitenkin huomattava, että myös alaisten esimiesasemassa olevaan naiseen kohdistama häirintä on vallankäyttöä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu omalta osaltaan ylläpitää naisten heikompaa asemaa työelämässä. (Varsa 1993.)

Johdon ja esimiesasemassa olevien henkilöiden tulee olla erityisen tarkkoina siinä, että he eivät syyllisty sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun. Näin on siksi, että alaisasemassa olevan, häirinnän kohteeksi joutuvan työntekijän on erityisen vaikeaa tuoda esiin esimiehen häneen kohdistama ei-toivottu käytös.

Toiseksi sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa on kysymys *prosessista*, jossa tapahtumat etenevät vaiheittain. Siksi kohteen on usein erittäin vaikea kertoa muille tapahtuneesta. Jos yksittäinen tapahtuma irrotetaan tapahtumaketjusta, ulkopuolisen on – esimerkiksi esimiesasemassa olevan – usein vaikea nähdä, kuinka vakavaksi häirinnän kohteeksi joutunut tilanteen kokee. Yksittäistä tekoa<sup>2</sup> tai sanaa ei sinänsä voida nimetä sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi, vaan häirintä ja sen kokeminen ovat sidoksissa vallitsevaan työpaikkakulttuuriin, henkilösuhteisiin, aikaan, paikkaan jne. (Varsa 1996.)

Kolmas keskeinen piirre sukupuolisessa häirinnässä on ilmiön *katoaminen*. Tapahtumilla ei yleensä ole silminnäkijöitä tai kuulijoita. Kun häirinnän kohteeksi joutunut ottaa asian esiin työpaikallaan, työtoverit ja esimiehet usein vähättelevät ja mitätöivät tapahtunutta. Esimiehet eivät usein tartu asiaan niin nopeasti ja tarmokkaasti kuin pitäisi. Esimiehet ovatkin usein häirintätilanteiden ilmitullessa neuvottomia, eivätkä ole varmoja siitä, kuinka tulisi toimia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on arka ja monitasoinen ilmiö, josta ei ole totuttu puhumaan työpaikalla.

Kokemusten mukaan ilmiö ”katoaa” sellaisissakin tilanteissa, joissa työpaikalla on todettu sukupuolista häirintää ja ahdistelua tapahtuneen ja siihen on jopa puututtu. Tapahtuneesta ja asian käsittelystä ei esimerkiksi tehdä merkintöjä pöytäkirjaan tai merkinnät poistetaan myöhemmin. (Husu 2001.)

Miksi sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapaiset vakavat asiat nousevat

valtamediaan ainoastaan silloin, kun asia koskee julkisuuden henkilöitä? Ilmiön moninaisuudesta riittäisi muutenkin aineksia laajaan keskusteluun myös valtamediassa.

Työyhteisöistä, joissa esiintyy sukupuolista häirintää ja ahdistelua, katoaa työn ilo. Kohde välttelee usein erilaisia työyhteisön sosiaalisia tilanteita, jotta välttäisi häirintätilanteet. Hän eristäytyy tai hänet eristetään työpaikan sosiaalisesta kanssakäymisestä. Kohteen työmotivaatio laskee. Samoin häiritsijän työteho alenee.

Koska sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tapahtuu yleensä työtovereiden katseilta piilossa, häiritsijä käyttää usein paljon aikaa ja energiaa suunnitellun seuraavaa häirintätilannetta. Pitkään jatkuessaan häirintä aiheuttaa sairastumisia, sairauspoissaoloja ja irtisanoutumisia – kuten kävi Veikkauksen tapauksessa. Työnantaja menettää työntekijöitä ja heidän tilalleen on perehdytettävä uusia työntekijöitä.

Kun sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun puututaan ajoissa, siitä hyötyvät kaikki – häirinnän kohteeksi joutunut, häiritsijä, työyhteisö ja koko yhteiskunta. Elleivät työpaikan johto ja luottamushenkilöt käsittele tai ota vastaan vaikeita asioita, työntekijöille ei jää muuta vaihtoehtoa kuin kärsiä nahoissaan, sairastella, irtisanoutua tai viedä asia työpaikan ulkopuolelle. Viime kädessä on myös työnantajan etu, jos luottamushenkilöt ja työsuojeluihmiset uskaltavat tarttua vaikeisiin työpaikan sisäisiin kysymyksiin.

Jos työpaikalla ei haluta tai uskalleta käsitellä eikä kyetä käsittelemään siellä ilmenevää sukupuolista häirintää ja ahdistelua, asiansa voi viedä työterveyshuoltoon, ammattiliittoon, työsuojelupiiriin tai tasa-arvovaltuutetun toimistoon. Pahoinpitelytapauksessa, raiskauksessa tai sen yrityksessä voi myös olla yhteydessä poliisiin. Mitä varhaisemmassa vaiheessa ja mitä pienempi henkilökunta alkaa toimia työpaikan sisällä, sitä helpommin häirintä saadaan loppumaan. Nopea toiminta estää tilanteen muodostumista entistäkin suuremmaksi valta- ja arvovaltakysymykseksi sekä vähentää ”kasvojen menetyksiä”.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu heikentää työilmapiiriä ja kuluttaa henkisiä voimavaroja. Se vaikuttaa työssä jaksamiseen ja vähentää tuloksellisuutta. Häirintä ei ole henkilökohtainen vaan koko työyhteisön ja yhteiskunnan ongelma. Häirintä aiheuttaa paitsi sen osapuolille myös työnantajalle taloudellisia menetyksiä. Siitä aiheutuu vuosittain myös suuret yhteiskunnalliset kustannukset muun muassa alentuneena työtehona, sairauspoissaoloina ja ennenaikaisina eläkkeinä.

## Viitteet

- 1 Tasa-arvolaki 6 § 2 momentti kohta 4 ja 8 § kohta 4.
- 2 Poikkeuksena raiskaus tai sen yritys, joka on rikoksen lisäksi myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

## Kirjallisuus

Husu, Liisa (2001)

Organisational responses to sexual harassment. Teoksessa: Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. University of Helsinki: Social psychological studies 6, Department of Social Psychology.

Varsa, Hannele (1993)

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Näkymättömälle nimi. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Sarja A: Tutkimuksia 1/1993.

Varsa, Hannele (1996)

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun prosessi. Teoksessa: Kinnunen, Merja & Päivi Korva-järvi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Tampere: Vastapaino.