

Seksuaalinen häirintä työelämässä

TUTKIMUSRAPORTTI 2023

Paula Lehto Senior Insight Manager
Taloustutkimus Oy
14.8.2023
&
Susanna Bairoh, TEK

Sisällys

Taustaa ja toteutus

Tutkimuksessa mukana olevat liitot

Yhteenveto

Työyhteisö

Seksuaalinen häirintä työelämässä – työnantajan toimenpiteet

Havainnot seksuaalisesta häirinnästä työelämässä

Omat kokemukset seksuaaliseen häirintään liittyen

Avoimissa kysymyksissä esiin nousseet teemat

Vastaajajoukon rakenne

Taustaa ja toteutus

- Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä sekä toimenpiteistä, joilla seksuaalisen häirintään ja seksismiin on työpaikoilla puututtu, toteutettiin 17 akavalaisen liiton jäsenille.
- Kysely toteutettiin 30.5. – 18.6. 2023 välisenä aikana. Tiedonkeruu toteutettiin kolmella kielellä (suomi, ruotsi ja englanti). Liitot toimittivat linkin jäsenilleen (joko osalle jäsenistä satunnaisesti tai koko jäsenistölle) sekä vastasivat muistutusviesteistä.
- Kyselyyn vastasi yhteensä 5931 henkilöä, joista 5532 oli työllisiä, 65 työttömiä, 106 opiskelijoita ja 228 perhevapaalla tai muusta syystä työelämän ulkopuolella.
- Kyselylomakkeen sisältö suunniteltiin yhdessä projektiryhmän ja Taloustutkimuksen kesken. Suunnittelussa hyödynnettiin vuonna 2018 toteutettua kyselyä seksuaalisesta häirinnästä (kymmenen akavalaisen liiton yhdessä toteuttama).
- Kyselyllä pyrittiin selvittämään työelämässä kohdattua seksuaalista häirintää ja seksismiä sekä kartoittaa toimenpiteitä, joihin seksuaalisen häirinnän vuoksi on ryhdytty.
- Tässä raportissa on raportoitu kokonaistason tulokset eri taustamuuttujin. Tulokset raportoidaan taustaryhmittäin mikäli vastaajia on pienryhmässä vähintään 5.
- Tuloksia ei ole painotettu. Pääasiallisesti analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia ja muuttujien tilastollisten yhteyksien testaamisessa T-testiä.
- Kyselyssä käytetyt termit avattiin kysymyslomakkeella seuraavasti:

*Kyselyssä **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.*

***Seksismi** tarkoittaa sellaisia tekoja tai näkemyksiä, jotka väheksyvät, alistavat tai syrjivät henkilöä tämän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella.*

***Sukupuolivähemmistöt** on kattokäsite, jolla viitataan henkilöihin, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisuus ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, kuten transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset tai intersukupuoliset.*

Tutkimuksessa mukana olevat liitot

Liitto	vastaajien määrä	%-osuus kaikista vastaajista	Lähetettyjen kutsujen määrä	Vastaus-%
Agronomiliitto	318	5	4241	7,50
Akavan Erityisalat	139	2	25000	0,56
AKI-liitot	350	6	3788	9,24
Insinööriliitto IL	220	4	4373	5,03
Juristiliitto	521	9	9487	5,49
Kasvatuksen ja Nuorisotyön Asiantuntijat KNT	57	1	642	8,88
KTK Tekniikan Asiantuntijat	360	6	3879	9,28
Kuntoutusalan Asiantuntijat	386	7	8255	4,68
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu	670	11	8026	8,35
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia	866	15	18103	4,78
Suomen Ekonomit	161	3	6000	2,68
Suomen Eläinlääkäriliitto	251	4	2720	9,23
Suomen Lääkäriliitto	112	2	28203	0,40
Tekniikan akateemiset TEK	308	5	7000	4,40
Tradenomit	195	3	15656	1,25
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut	353	6	11900	2,97
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY	664	11	10316	6,44
Yhteensä	5931		167589	3,54



Tulokset pähkinäkuoressa

1. Akavalaisten ammattiliittojen kyselyssä suurin osa vastaajista ei ole havainnut seksuaalista häirintää työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana.
2. Kun seksuaalista häirintää ilmenee, on työyhteisöjen puuttumisessa asiaan selvästi parantamisen varaa: neljäsosa työntekijöistä kokee, ettei työnantaja tee mitään estääkseen seksuaalisen häirinnän työpaikalla
3. Etenkin nuorimmat, alle 30-vuotiaat vastaajat kertoivat, etteivät osaa sanoa, puututaanko työpaikalla häirintään.
4. Vain vajaa kolmasosa työnantajista on puuttunut rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään.
5. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus ryhtyä aktiivisiin toimiin ja puuttua tilanteeseen heti, kun hän saa häirinnästä tiedon.

Yhteenveto 1/2

Kokonaistasolla työyhteisöä arvioitaessa työyhteisön ilmapiiri koetaan melko hyväksi eikä ilmapiiriä koeta seksistiseksi. Pääsääntöisesti myös sukupuolia koetaan kohdeltavan melko hyvin, tosin tässä alle ja yli 40-vuotiaiden välillä on melko suuria eroja nuorempien kokiessa kohtelun heikompana. Työyhteisön osalta eniten parannettavaa on työyhteisön avoimen keskustelun kulttuurissa, johon olisikin työyhteisöissä syytä panostaa. Suurin osa vastaajista kokee ettei työyhteisössä tarvitse pelätä seksuaalista häirintää ja että häirinnästä voi ilmoittaa ilman pelkoa – näiden osalta muu-sukupuolisten kokemus on selvästi heikompi. Sen sijaan seksuaalista häirintää ilmetessä työyhteisöjen puuttumisessa asiaan on selvästi parantamisen varaa. Työyhteisöissä tulisikin puuttua seksuaaliseen häirintään jos sitä ilmenee ja luoda tätä helpottamaan selkeät toimintaohjeet.

Kysyttäessä mitä toimenpiteitä seksuaaliseen häirintään liittyen työnantaja on tehnyt, lähes kaksi viidestä vastaa ei osaa sanoa/halua vastata ja lähes neljäsosa vastaa ”ei mitään”. Reilu kolmasosa työnantajista on laatinut ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän varalle, mutta vain hyvin pieni osa työnantajista on nimennyt henkilön häirinnän varalle tai kouluttanut henkilöstöä asiasta. Suurin osa vastaajista tietää kenen puoleen kääntyä kohdatessaan seksuaalista häirintää ja suurin osa heistä mainitsee tällaiseksi oman esihenkilön.

Suurin osa ei ole havainnut seksuaalista häirintää nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana. Kuitenkin jopa reilu kymmenes on havainnut seksuaalista häirintää kasvokkain ja 4% sosiaalisessa mediassa. Nuoremmat ovat havainneet häirintää selvästi useimmin, samoin sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvat. Häirintä on ollut pääasiassa sanallista, mutta myös fyysistä, asiattomia kommentteja sähköisessä kanavassa ja sanatonta. Seksuaalista häirintää on havaittu tapahtuvan useimmin oman työyhteisön jäsenen toimesta, mutta myös ulkopuolisen henkilön toimesta, tässä on selkeitä liittokohtaisia eroja. Häirinnän on havaittu kohdistuneen enemmän oman työyhteisön jäsenen kuin ulkopuoliseen henkilöön. Seksuaalista häirintää työyhteisössään havainneista reilu kymmenesosa on mielestään havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana. Rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää havainneista reilu puolet vastaa ettei työnantaja ole puuttunut rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään. Vajaa kolmasosa työnantajista on puuttunut havaittuun rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään, suurin osa antamalla häiritsijälle huomautuksen/varoituksen. Tässä on siis organisaatioissa selvästi parannettavaa.

Yhteenveto 2/2

Kymmenesosa vastaajista on itse joutunut kasvokkain tapahtuvan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana ja 2% on kokenut häirintää verkossa. Koettu seksuaalinen häirintä on ollut pääasiassa sanallista. Kuitenkin myös fyysistä häirintää on heistä kokenut vajaa kolmasosa, sanatonta reilu viidesosa, asiattomia kommentteja jossain sähköisessä kanavassa vajaa viidesosa ja kuvan tai kuvien lähettämistä vajaa kymmenesosa. Nuoremmat ovat kokeneet häirintää selvästi useimmin, samoin sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvat – ja tässä on myös liittokohtaisia selkeitä eroja. Häirintää on tapahtunut useammin oman työyhteisön kuin ulkopuolisen toimesta, kymmenesosa on kokenut sitä molempien tahoilta. Yli kymmenesosa on mielestään joutunut rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Koetulla rikolliseksi katsottavalla häirinnällä on ollut selvästi myös negatiivisia vaikutuksia, eniten työhyvinvoinnissa, mutta aiheuttanut myös unettomuutta, ongelmia etenemisessä ja mielenterveysongelmia.

Seksuaalisen häirinnän ja seksismin koetaan vähentyneen pitkällä aikavälillä, mutta edelleen sitä ilmenee ja siihen puuttumiseen koetaan olevan parantamisen varaa. Varsinkin seksismi ja siihen liittyvä sukupuolten välinen tasa-arvo koetaan olevan vielä huonolla tolalla. Koetaan myös että naisten ja sukupuoli-/seksuaalivähemmistöjen häirintä otetaan useammin ja herkemmin esille kuin miesten, jota kuitenkin myös esiintyy. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi pitäisi kouluttaa sekä esihenkilöitä että koko työyhteisöä, keskustella avoimesti työpaikoilla koko työyhteisön kesken, nimetä häirintäyhdyshenkilö sekä laatia selkeät toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän varalle. Keskustelua työyhteisöissä on hyvä käydä senkin vuoksi että ymmärretään erilaisten ihmisten suhtautumista siihen, mitä kukin mieltää seksuaaliseksi häirinnäksi tai seksismiksi. Lisäksi tulisi huomioida ylipäätään DEI (Diversity, Equity and Inclusion = monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja sisällyttäminen/osallistaminen) strategia työpaikoilla.

Työyhteisö



Työyhteisö

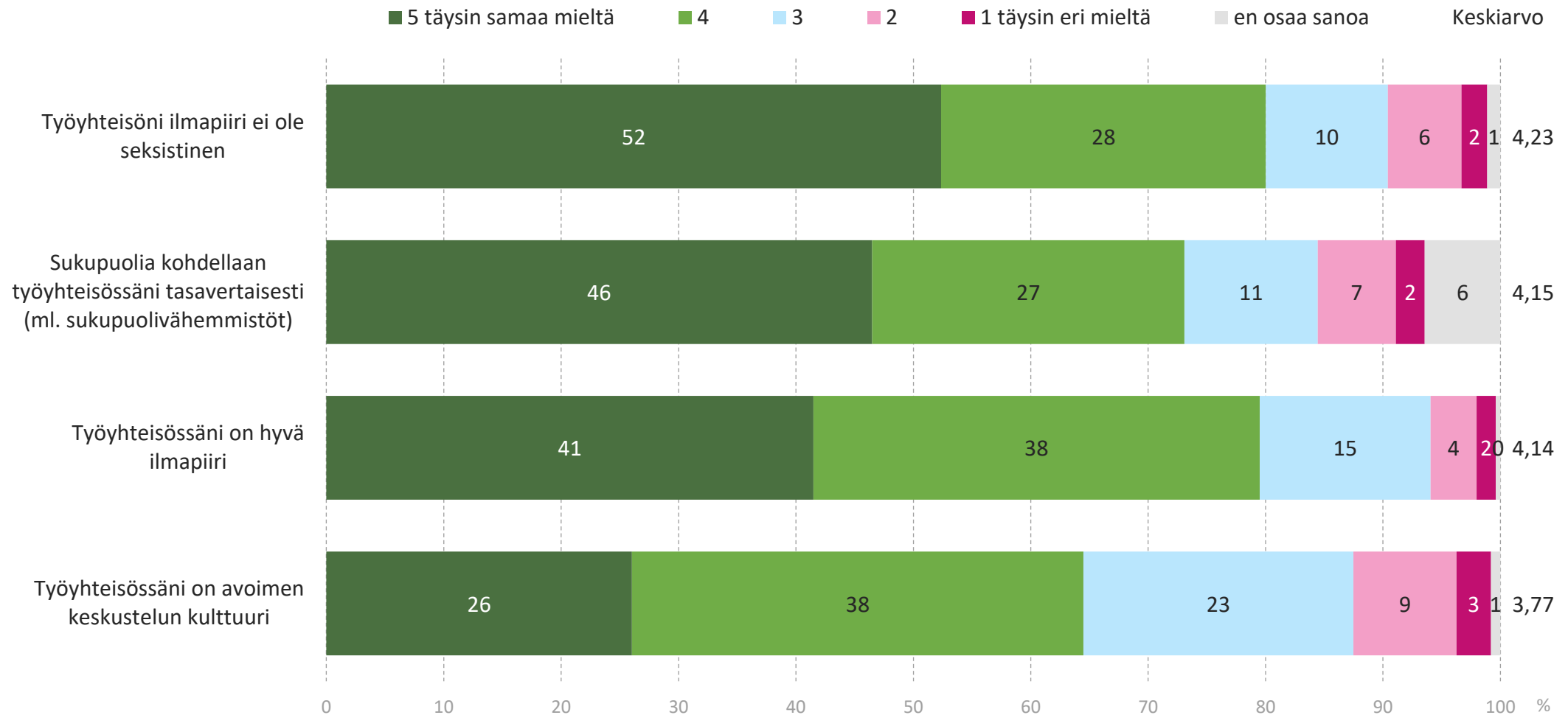
Vastaajia pyydettiin ensin arvioimaan omaa työyhteisöään yhteensä seitsemän väittämän osalta. Kaikista vastaajista kahdeksan kymmenestä kokee ettei työilmapiiri ole seksistinen, sellaisia jotka kokevat työyhteisön edes jossain määrin seksistiseksi on vajaa kymmenesosa (8%). Vajaa kolme neljäsosaa vastaajista kokee että sukupuolia kohdellaan omassa työyhteisössä tasavertaisesti ja niitä jotka kokevat epätasavertaisuutta edes jossain määrin on vajaa kymmenesosa (9%). Lähes kahdeksan kymmenestä kokee että oman työyhteisön ilmapiiri on hyvä, kun ilmapiirin edes jossain määrin heikoksi kokee 6% vastaajista.

Heikoimman kokonaistuloksen työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä saa työyhteisön avoimen keskustelun kulttuuri, jossa on siis selvästi eniten kysytyistä neljästä tekijästä parantamisen varaa. Vastaajista 64% kokee kyllä oman työyhteisön keskustelukulttuurin avoimeksi, mutta lähes neljäsosa kokee asian melko neutraalina (antaen arvosanan 3) ja reilu kymmenesosa vastaajista on edes jossain määrin eri mieltä.

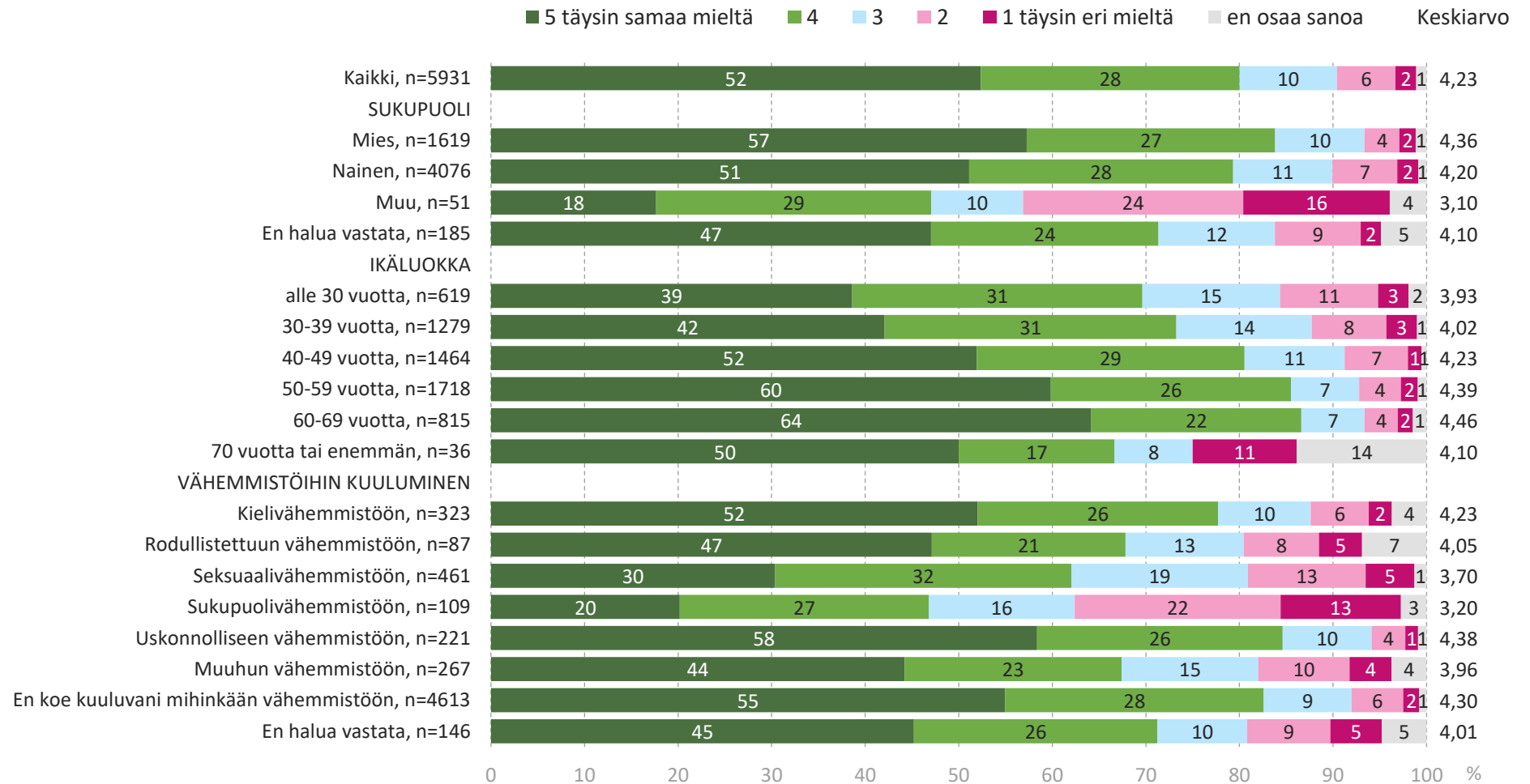
Suurin osa, eli lähes yhdeksän kymmenestä kokee ettei tarvitse työyhteisössä pelätä seksuaalista häirintää, toki edes jossain määrin eri mieltä asian kanssa on 4% vastaajista, joka sekin on luonnollisesti 4% liikaa. Kahdeksan kymmenestä vastaa voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa, edes jossain määrin eri mieltä on 7% vastaajista.

62% vastaajista on sitä mieltä että työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee. Huomioitava on että tässä väittämässä en osaa sanoa/en halua vastata vastanneiden osuus on jopa lähes neljäsosa vastanneista.

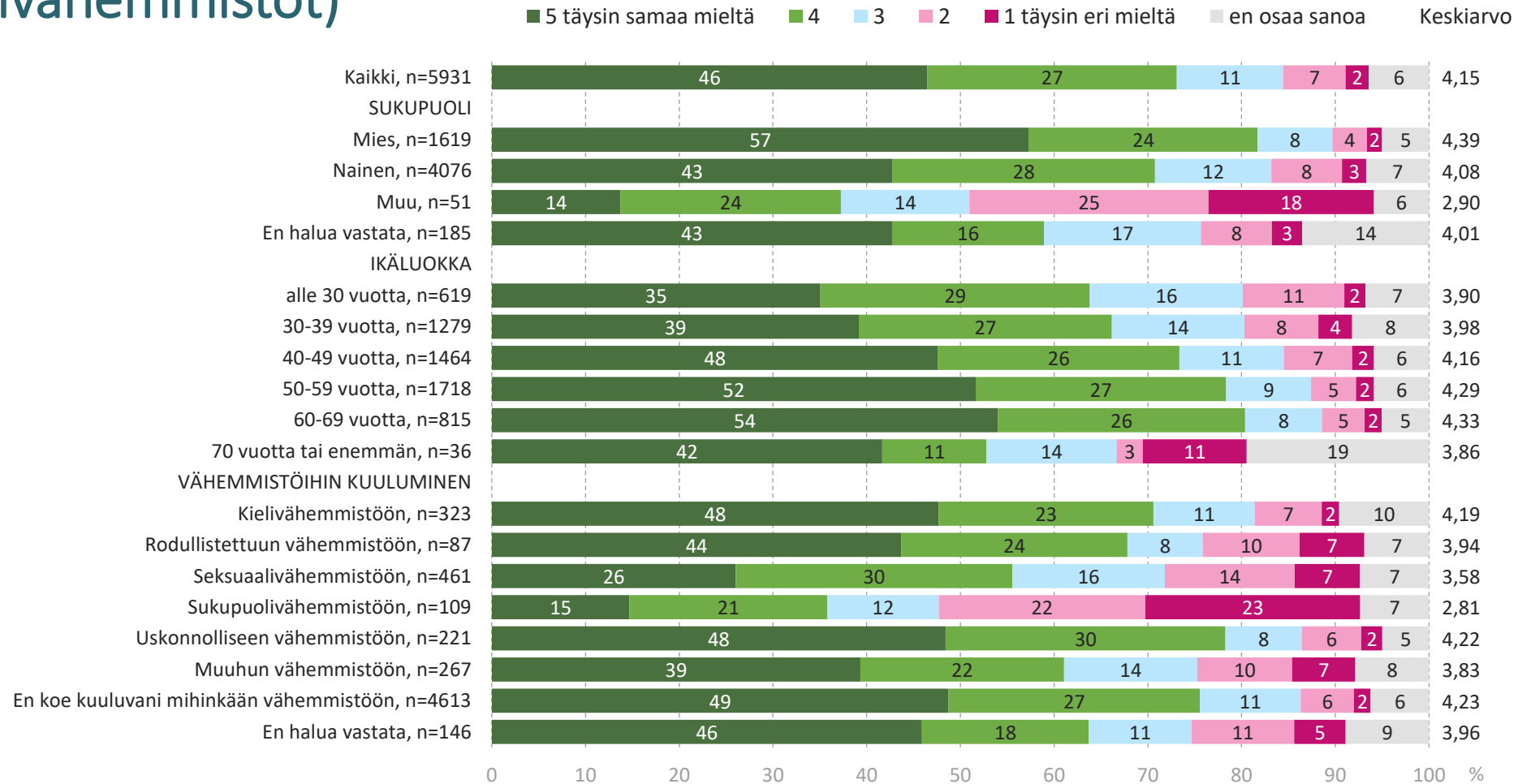
Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta



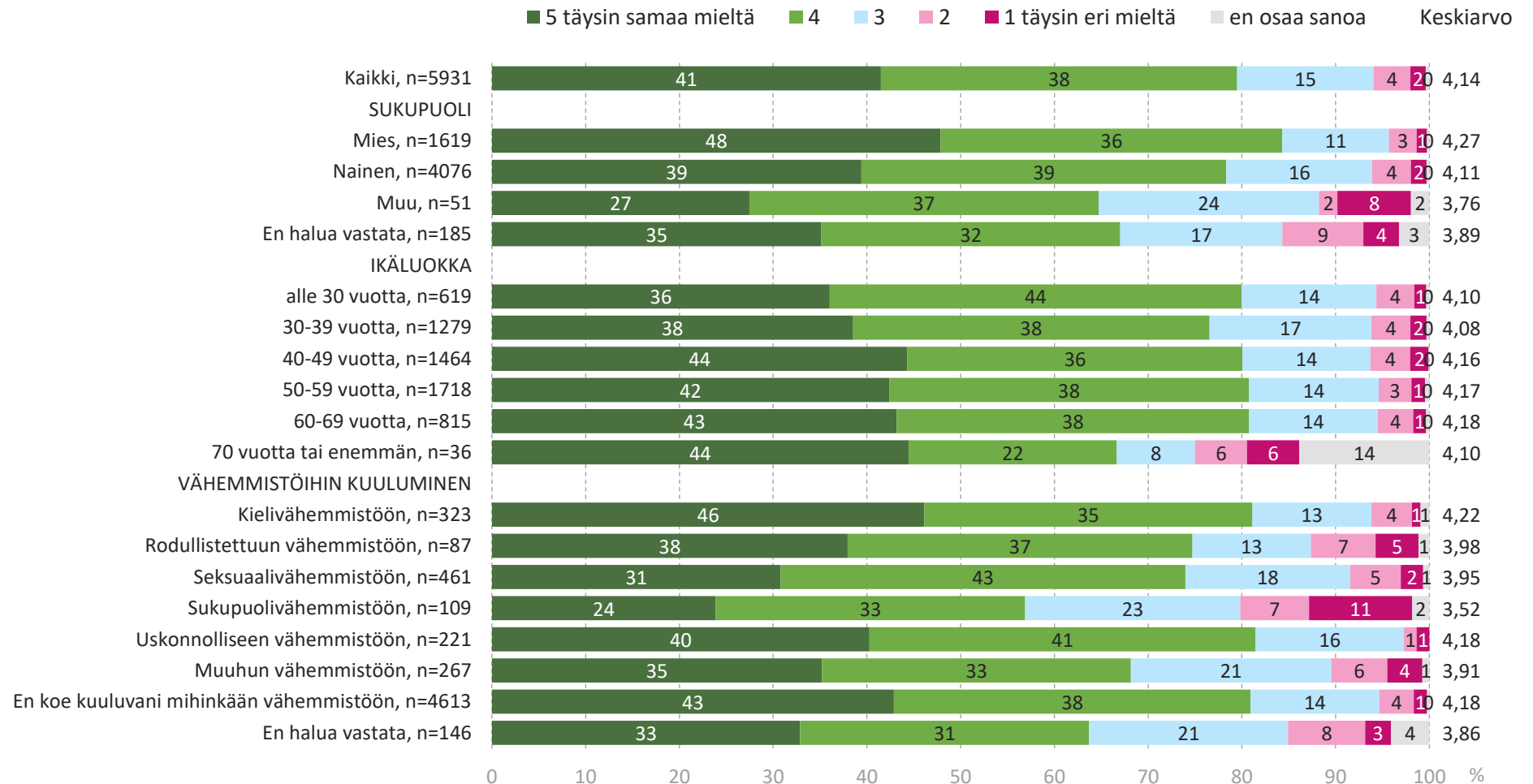
Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta Työyhteisöni ilmapiiri ei ole seksistinen



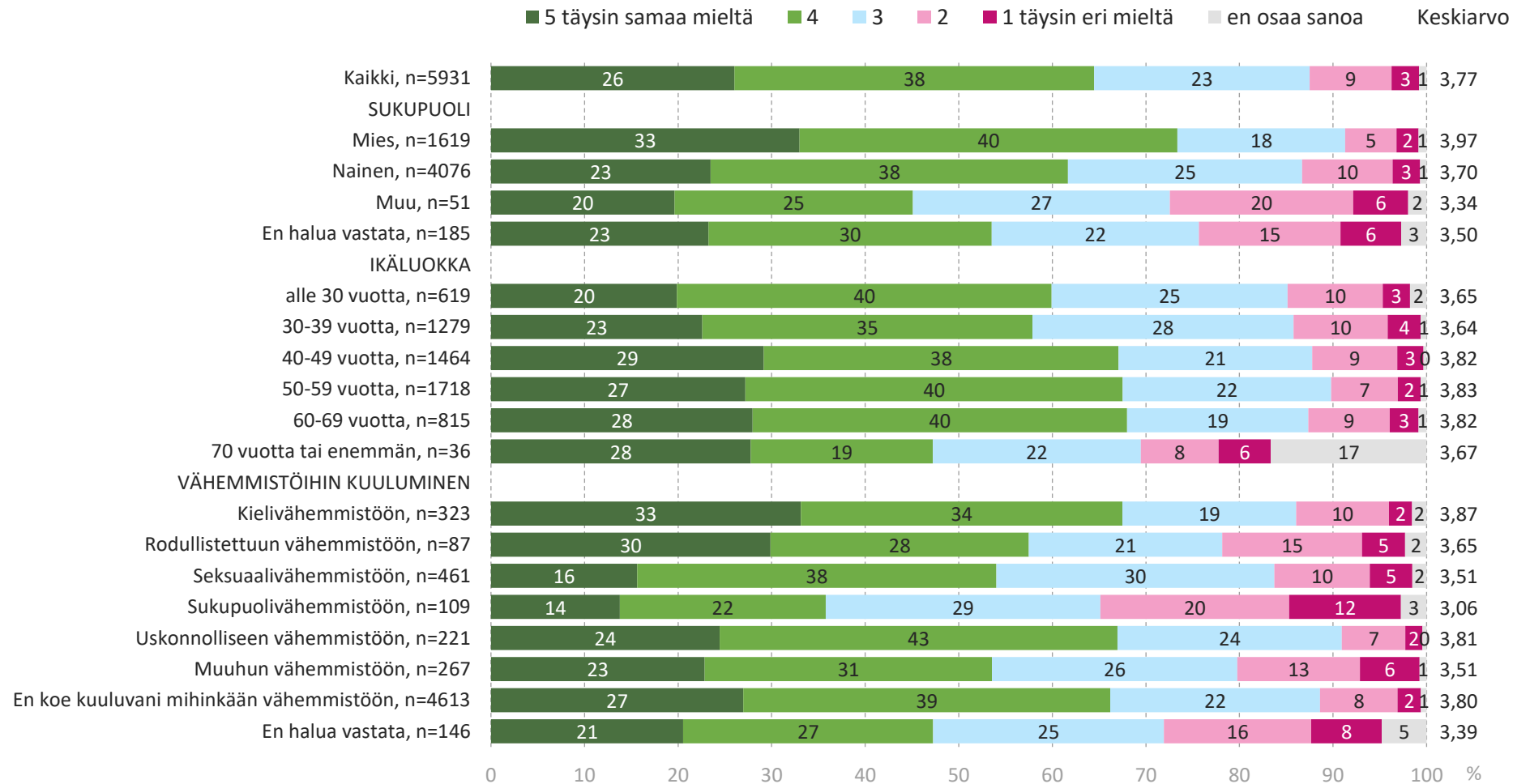
Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta: Sukupuolia kohdellaan työyhteisössäni tasavertaisesti (ml. sukupuolivähemmistöt)



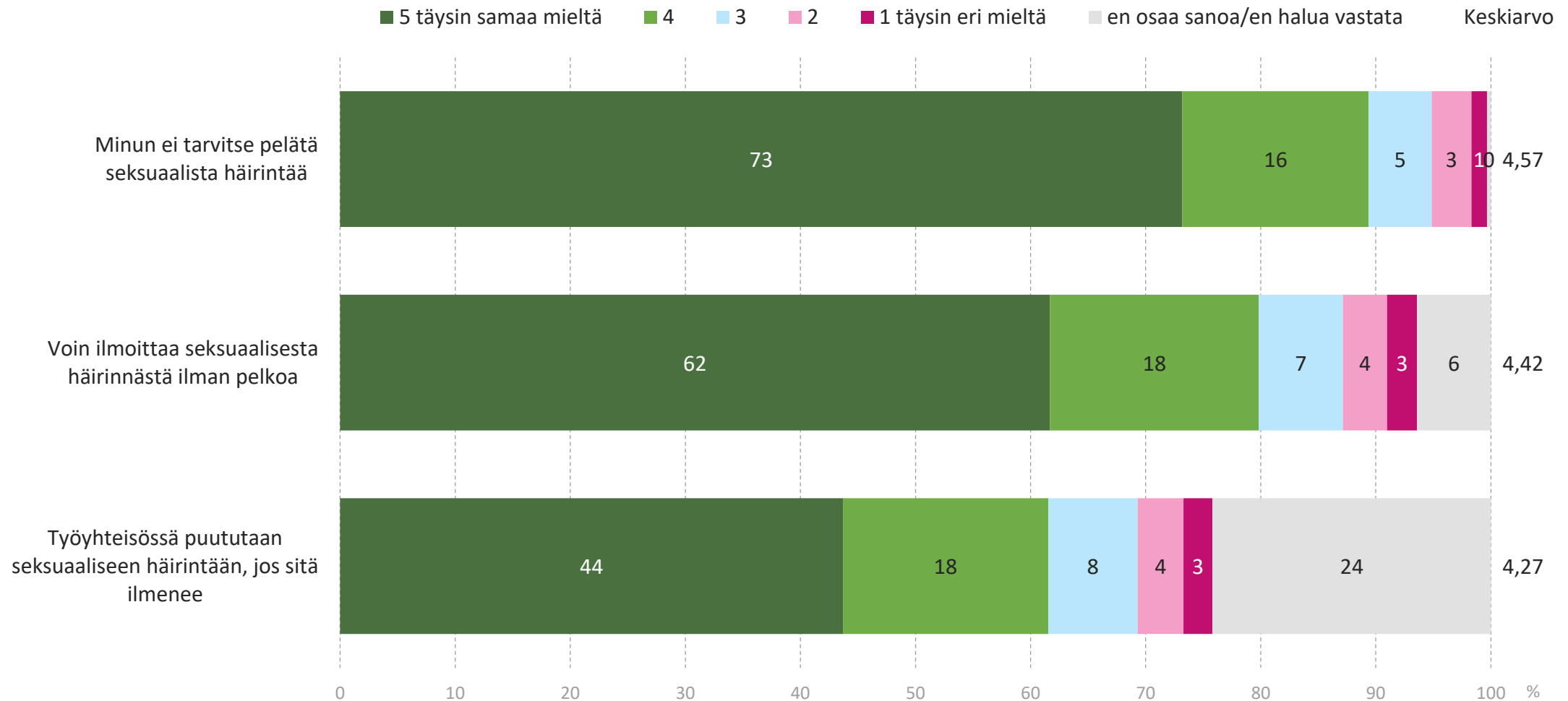
Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri



Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta Työyhteisössäni on avoimen keskustelun kulttuuri

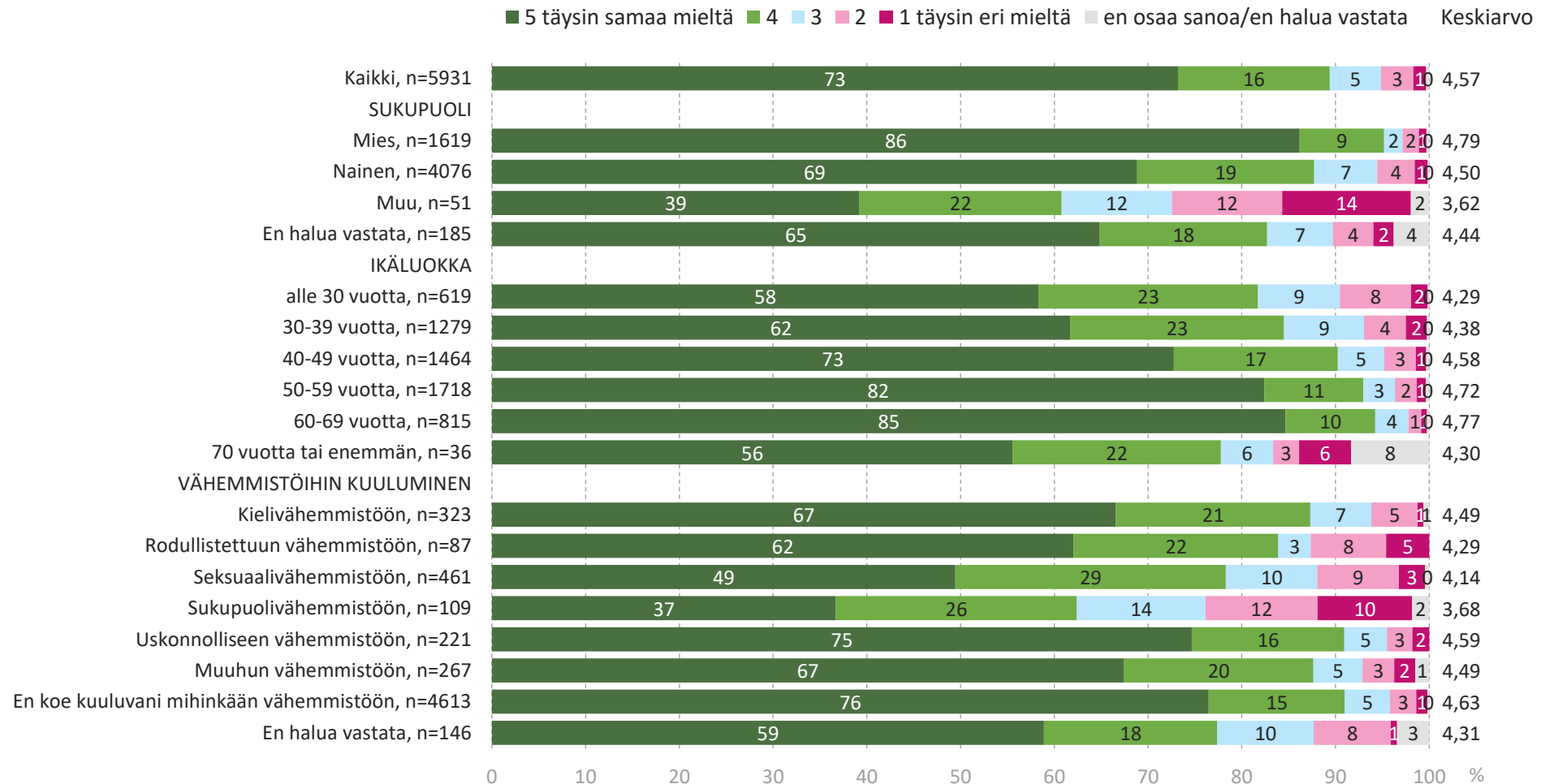


Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta

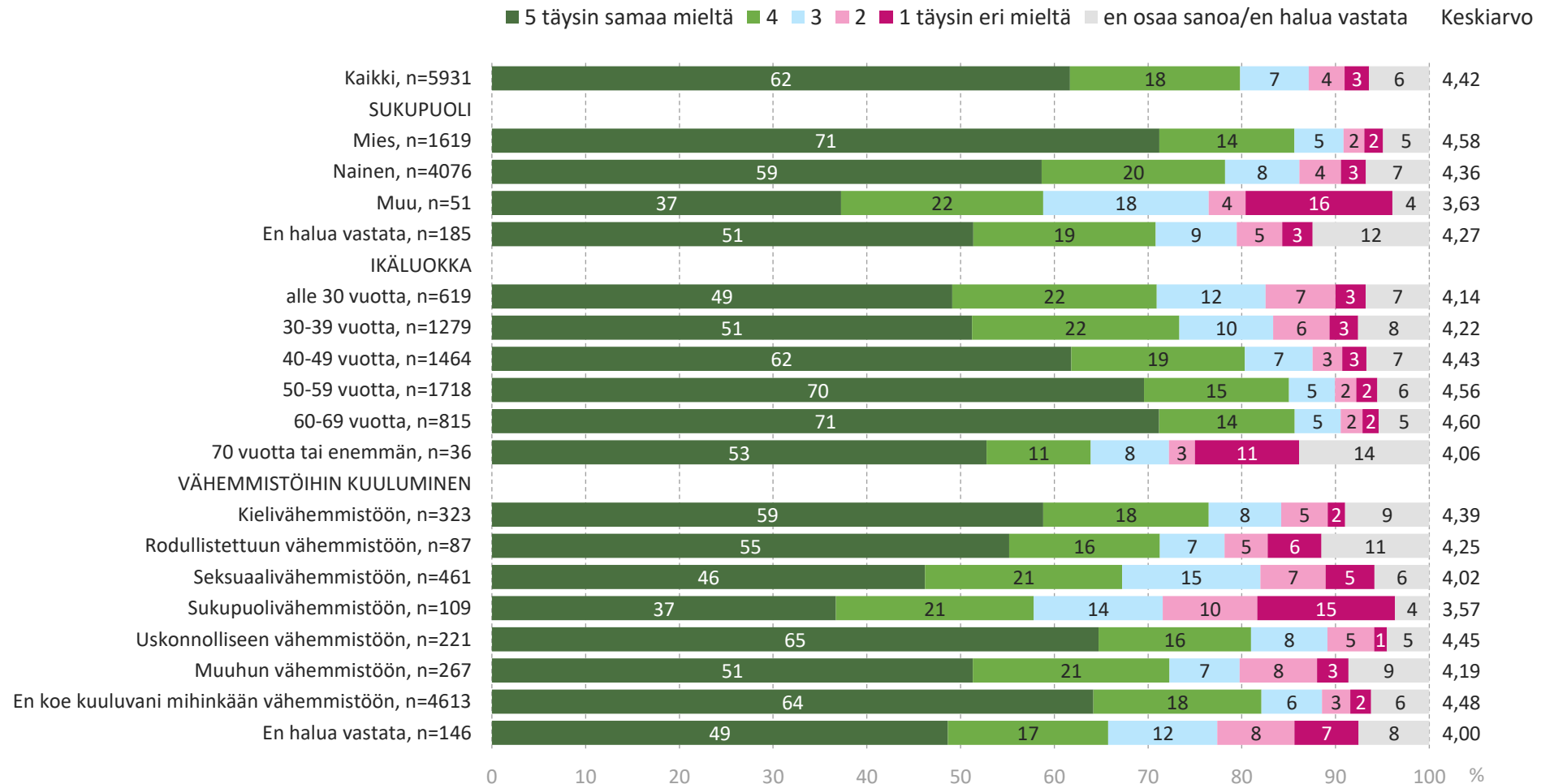


Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta

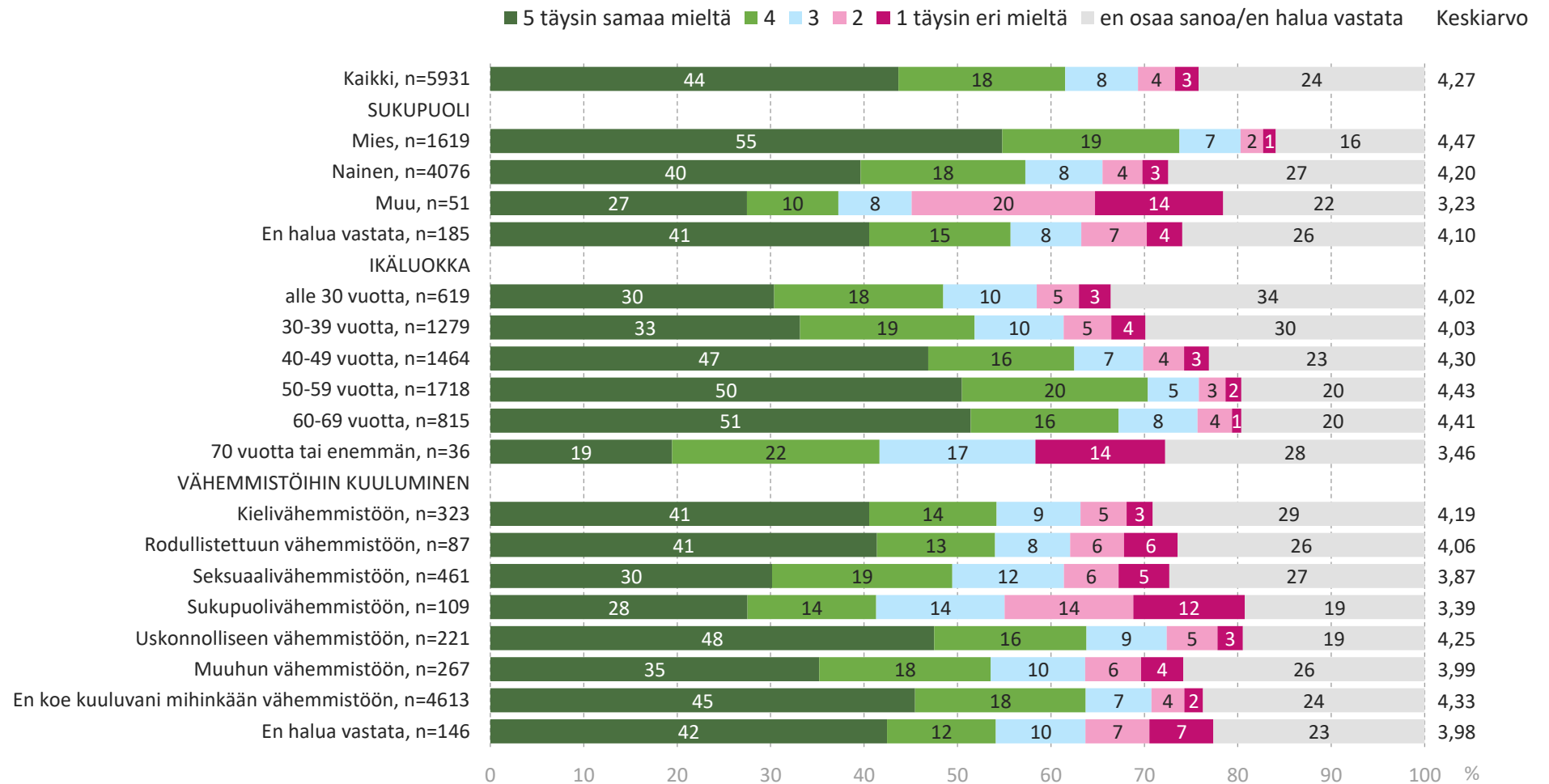
Minun ei tarvitse pelätä seksuaalista häirintää




Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta Voin ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa



Arvioi väittämiä nykyisen tai viimeisimmän työyhteisösi osalta Työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään, jos sitä ilmenee





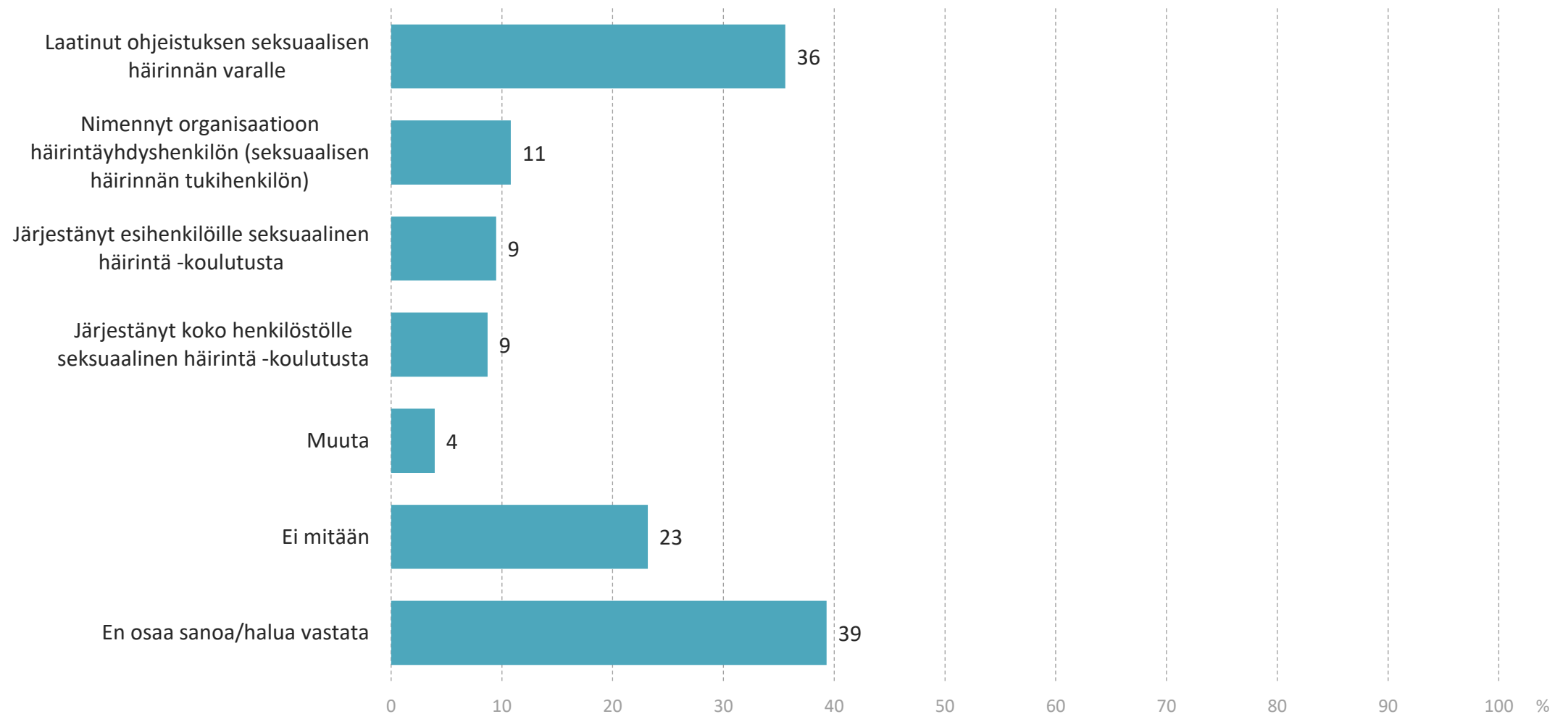
Seksuaalinen häirintä työelämässä – työnantajan toimenpiteet

Seksuaalinen häirintä työelämässä – työnantajan toimenpiteet

Kysyttäessä mitä työnantaja on tehnyt seksuaalisen häirintään liittyen lähes kaksi viidestä (39%) ei osaa sanoa/halua vastata ja lähes neljäsosa (23%) vastaa ”ei mitään”. Reilu kolmasosa (36%) vastaa että työnantaja on laatinut ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän varalle ja vain noin kymmenesosa vastaa että työnantaja on nimennyt yhdyshenkilön (11%) ja järjestänyt seksuaalinen häirintä –koulutusta joko esihenkilöille (9%) tai koko henkilöstölle (9%).

Vastaajista 80% tietää kenen puoleen kääntyä jos havaitsee tai kokee seksuaalista häirintää. Kysyttäessä tarkemmin kenen puoleen voi kääntyä (vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon), suurin osa (92%) vastaa voivansa kääntyä esihenkilön puoleen, 55% henkilöstön edustajan, 48% kollegan, 47% terveydenhuollon ammattilaisen, 32% työsuojeluviranomaisen, 25% ammattiliiton, 25% poliisin, 23% tekijän ja 15% organisaation nimetyn häirintäyhdyshenkilön puoleen.

Mitä työnantajasi on tehnyt seksuaaliseen häirintään liittyen?



Mitä työnantajasi on tehnyt seksuaaliseen häirintään liittyen?

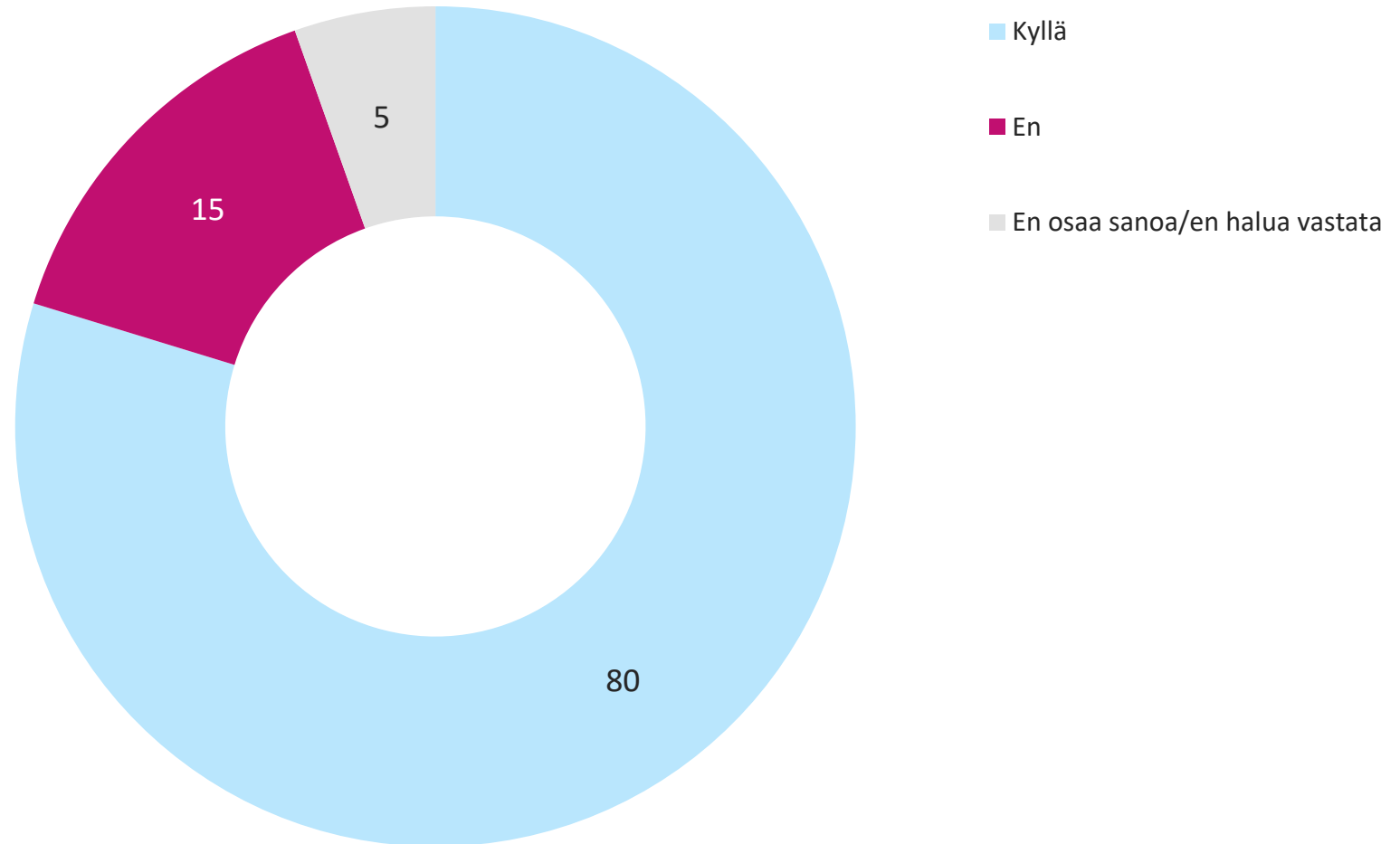
	TYÖNANTAJAN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ								TOIMIASEMA							ONKO/OLIKO ALAISIA			
	Kaikki, n=5931	1-9, n=345	10-29, n=505	30-99, n=786	100- 249, n=586	250- 499, n=605	500- 999, n=627	1000- 2999, n=825	3000- n=1652	Johto, n=330	Keski- johto, n=778	Asian- tuntija, n=3086	Toimi- henkilö, n=1030	Opettaja, n=169	Yrittäjä tai ammattin- harjoittaja, n=137	Muu, n=401	Minulla ei ole alaisia, n=3568	Minulla ei ole alaisia, mutta...*, n=1229	Kyllä, minulla on alaisia, n=1134
Laatinut ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän varalle	36	13	20	33	38	43	39	44	38	49	52	37	27	22	6	18	30	39	50
Nimennyt organisaatioon häirintäyhdyshenkilön (seksuaalisen häirinnän tukihenkilön)	11	5	9	10	9	11	12	14	12	15	13	12	7	9	4	7	9	14	14
Järjestänyt esihenkilöille seksuaalinen häirintä -koulutusta	9	3	4	8	8	11	11	15	10	16	16	10	7	1	3	3	7	11	16
Järjestänyt koko henkilöstölle seksuaalinen häirintä -koulutusta	9	3	7	9	7	11	9	12	9	13	15	9	5	1	1	5	6	10	14
Muuta	4	8	5	4	4	4	2	3	3	5	4	4	3	2	8	3	3	5	4
Ei mitään	23	52	43	28	21	17	15	15	18	27	20	21	26	26	45	25	23	24	22
En osaa sanoa/halua vastata	39	28	30	37	39	41	42	41	44	18	25	40	46	52	40	57	46	35	24

Mitä työnantajasi on tehnyt seksuaaliseen häirintään liittyen?

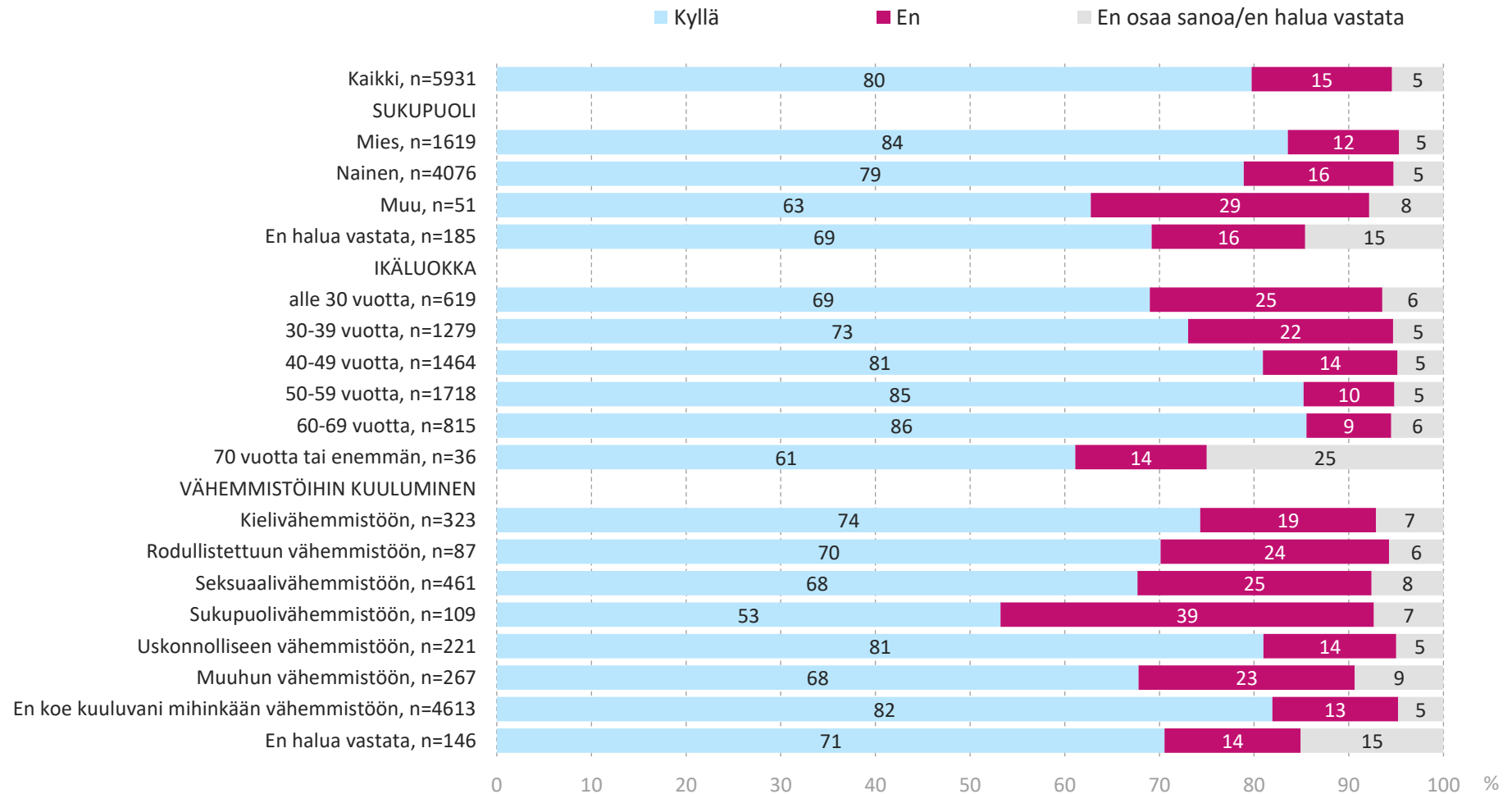
TYÖNANTAJAN TOIMIALA

	Kaikki, n=5931	teknologia-teollisuus, n=476	muu teollisuus, n=307	arkkitehti- ja insinööri-palvelut ja niihin liittyvä konsultointi, n=112	tietotekniikan palvelualan yritys, n=211	kaupan alan yritys, n=134	finanssialan yritys, n=118	muu yksityinen yritys, n=356	järjestö, säätiö tai vastaava, n=386	valtio, n=535	kunta, kuntayhtymä, kunnallinen liikelaitos tai kunnan/kuntien omistama osakeyhtiö, n=928	yliopisto tai ammattikorkeakoulu, n=305	hyvinvointialue, n=691	muu, n=473	kirkko ja seurakunnat, n=383
Laatinut ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän varalle	36	51	46	33	42	29	48	22	32	52	27	44	18	24	46
Nimennyt organisaation häirintäyhdyshenkilön (seksuaalisen häirinnän tukihenkilön)	11	11	7	9	12	7	16	7	12	14	4	31	2	7	28
Järjestänyt esihenkilöille seksuaalinen häirintä -koulutusta	9	18	17	10	18	7	17	4	6	15	5	9	2	7	10
Järjestänyt koko henkilöstölle seksuaalinen häirintä -koulutusta	9	20	17	7	15	10	18	4	8	13	3	5	1	6	10
Muuta	4	6	4	3	6	4	3	5	8	5	3	2	2	5	4
Ei mitään	23	17	22	20	26	26	12	38	33	10	23	10	32	33	13
En osaa sanoa/halua vastata	39	29	29	46	30	41	42	39	28	37	49	45	51	38	34

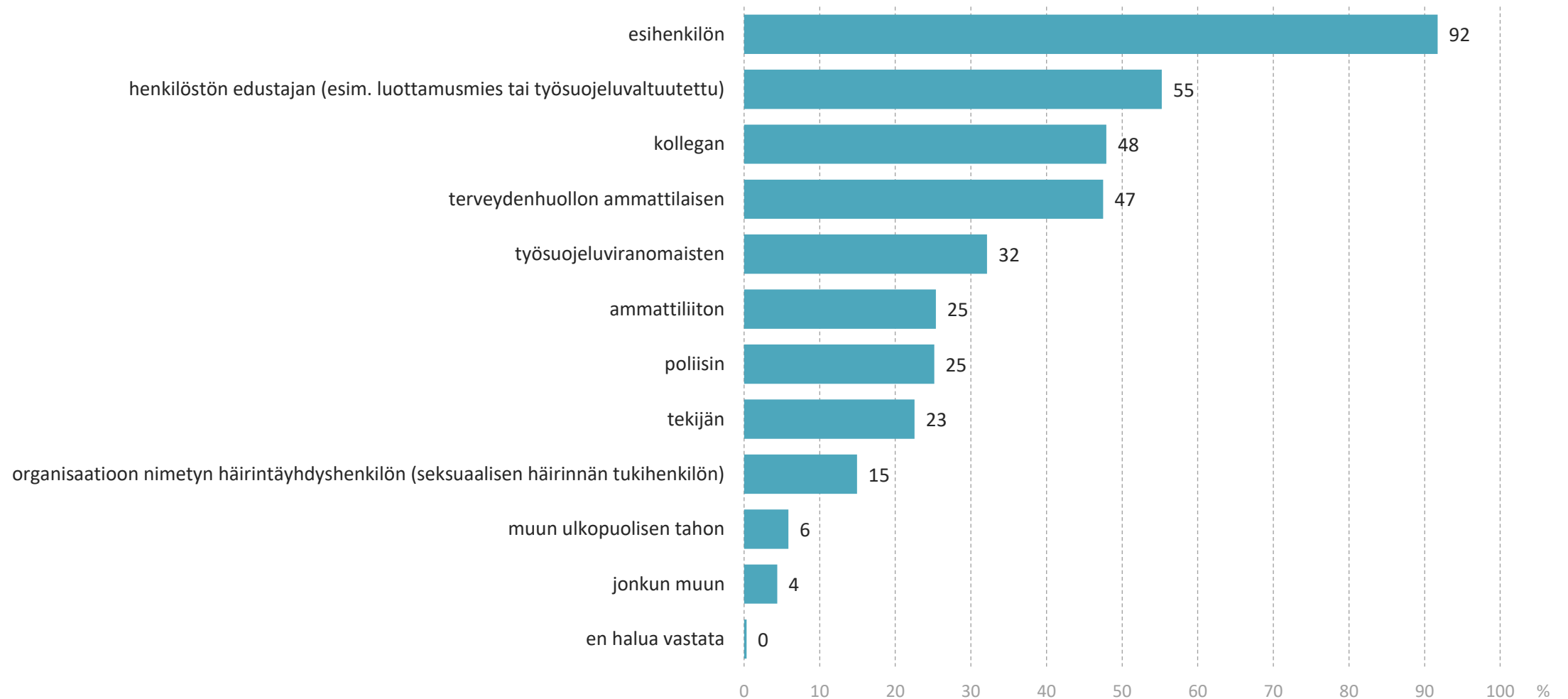
Tiedätkö kenen puoleen voit kääntyä, jos havaitset tai koet seksuaalista häirintää?



Tiedätkö kenen puoleen voit kääntyä, jos havaitset tai koet seksuaalista häirintää?



Kenen puoleen voit kääntyä, jos havaitset tai koet seksuaalista häirintää?



Kenen puoleen voit kääntyä, jos havaitset tai koet seksuaalista häirintää?

	TYÖNANTAJAN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ								TOIMIASEMA							ONKO/OLIKO ALAISIA			
	Kaikki, n=4729	1-9, n=275	10-29, n=416	30-99, n=621	100-249, n=483	250-499, n=499	500-999, n=520	1000-2999, n=650	3000-, n=1265	Johto, n=302	Keskijoh to, n=700	Asiantu ntija, n=2442	Toimihe nkilö, n=801	Opettaja, n=126	Yrittäjä tai ammatin- harjoittaja, n=99	Muu, n=259	Minulla ei ole alaisia, n=2755	Minulla ei ole alaisia, mutta...*, n=953	Kyllä, minulla on alaisia, n=1021
esihenkilön	92	76	92	90	92	92	92	94	94	87	93	92	93	94	68	92	92	92	90
henkilöstön edustajan (esim. luottamusmiehes tai työsuojeluvaltuutettu)	55	12	43	59	59	67	58	63	56	50	61	59	49	48	8	45	53	58	60
kollegan	48	53	53	48	46	47	41	46	50	39	36	49	54	52	55	59	51	49	38
terveydenhuollon ammattilaisen	47	41	48	50	48	48	44	49	47	55	50	49	44	50	29	39	45	50	53
työsuojeluviranomaisten	32	20	29	31	32	35	29	34	36	40	37	32	28	33	13	28	30	29	40
ammattiliiton	25	27	30	25	24	23	19	26	27	21	20	26	28	33	13	29	27	25	22
poliisin	25	33	29	24	27	24	18	24	26	30	24	26	22	23	30	27	24	27	27
tekijän	23	22	24	22	21	24	21	23	23	25	24	23	20	21	23	21	21	24	26
organisaatioon nimetyh häirintäyhdyshenkilön (seksuaalisen häirinnän tukihenkilön)	15	9	12	14	14	16	15	16	17	19	17	16	11	10	9	10	13	18	18
muun ulkopuolisen tahon	6	11	8	7	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	10	8	6	7	6
jonkun muun	4	7	4	5	4	6	5	4	3	10	7	3	3	3	4	5	3	5	8
en halua vastata	0	1	0	-	0	0	1	-	1	1	0	0	0	1	-	1	0	0	0

n=tietää kenen puoleen kääntyä

*...työtehtäviini kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille työntekijöille

Havainnot seksuaalisesta häirinnästä työelämässä



Havainnot seksuaalisesta häirinnästä työelämässä

Suurin osa vastaajista (82%) vastasi ettei ole havainnut, että joku on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana. Kuitenkin jopa reilu kymmenes (14%) on havainnut seksuaalista häirintä kasvokkain ja 4% sosiaalisessa mediassa.

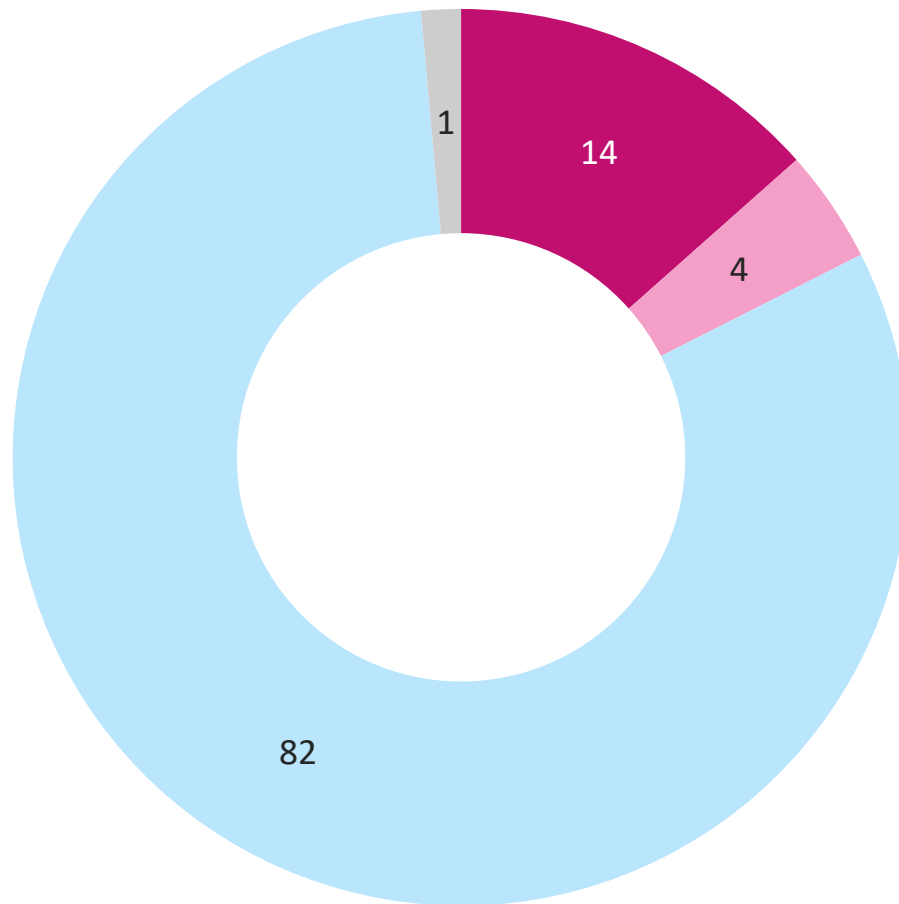
Niiltä jotka olivat havainneet seksuaalista häirintää työyhteisössään (n=961) kysyttiin vielä millaista havaittu seksuaalinen häirintä on ollut, tapahtuiko havaittu häirintä työyhteisön jäsenen vai ulkopuolisen henkilön toimesta, kohdistuiko havaittu häirintä työyhteisön jäsenen vai ulkopuolisen henkilöön, kuinka monta kertaa on havainnut seksuaalista häirintää työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana, onko havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää sekä onko työnantaja puuttunut havaittuun rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään ja jos on niin miten.

Suurimmalta osin (84%) havaittu seksuaalinen häirintä on ollut sanallista, fyysistä häirintää on havainnut kolmasosa vastaajista (33%). Neljäsosa havainnoista (25%) on ollut asiattomia kommentteja jossain sähköisessä kanavassa, viidesosa (20%) sanatonta ja vajaa kymmenesosa (8%) kuvan tai kuvien lähettämistä. Seksuaalista häirintää on havaittu tapahtuvan sekä oman työyhteisön jäsenen toimesta (76%) että ”ulkopuolisen” henkilön toimesta (39%), mutta sen on havaittu kohdistuneen enemmän oman työyhteisön jäsenen (94%) kuin ”ulkopuoliseen” henkilöön (12%).

Seksuaalista häirintää työyhteisössään havainneista yli puolet (51%) on havainnut sitä 2-5 kertaa viimeisen kolmen vuoden aikana ja reilu viidesosa (21%) kerran. Lähes neljäsosa (24%) on havainnut seksuaalista häirintää useammin kuin 5 kertaa viimeisen kolmen vuoden aikana.

Seksuaalista häirintää työyhteisössään havainneista reilu kymmenesosa (13%) on mielestään havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana. Rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää havainneista (n=128) reilu puolet (58%) vastaa ettei työnantaja ole puuttunut rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään. Vajaa kolmasosa (32%) työnantajista on puuttunut havaittuun rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään, suurin osa (71%) antamalla häiritsijälle huomautuksen/varoituksen, reilu kolmasosa (34%) järjestellyt työtehtäviä tai -tiloja uudelleen, neljäsosa (24%) puuttunut muulla tavoin, vajaa viidesosa (17%) avustamalla rikosilmoituksen tekemisessä ja kymmenesosa nimeämällä tukihenkilön.

Oletko havainnut, että joku on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?



■ Kyllä, häirintä on tapahtunut kasvokkain

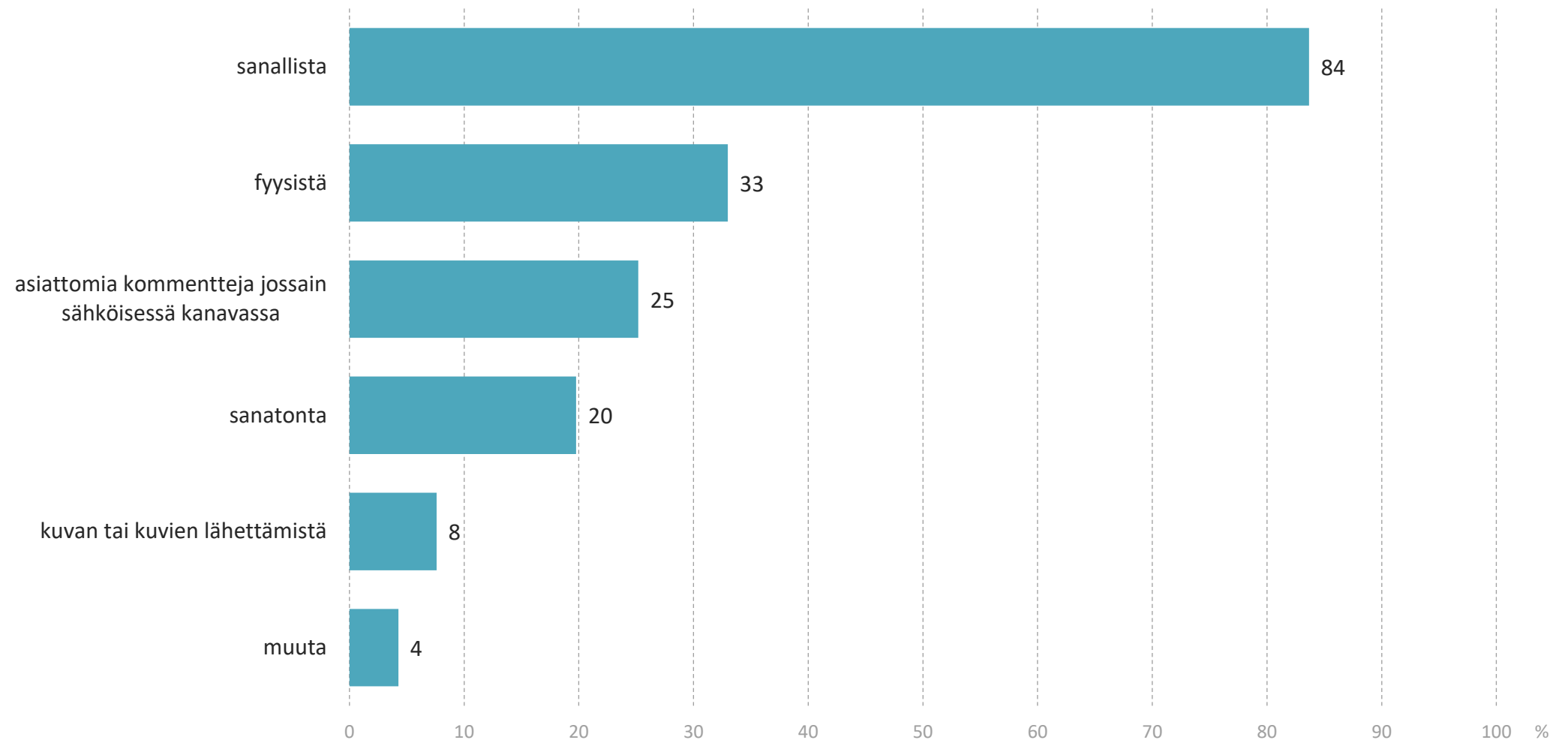
■ Kyllä, häirintä on tapahtunut verkossa (esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, Teamsissa/Zoomissa/Google Meetissa, sähköpostitse, ym.)

■ En

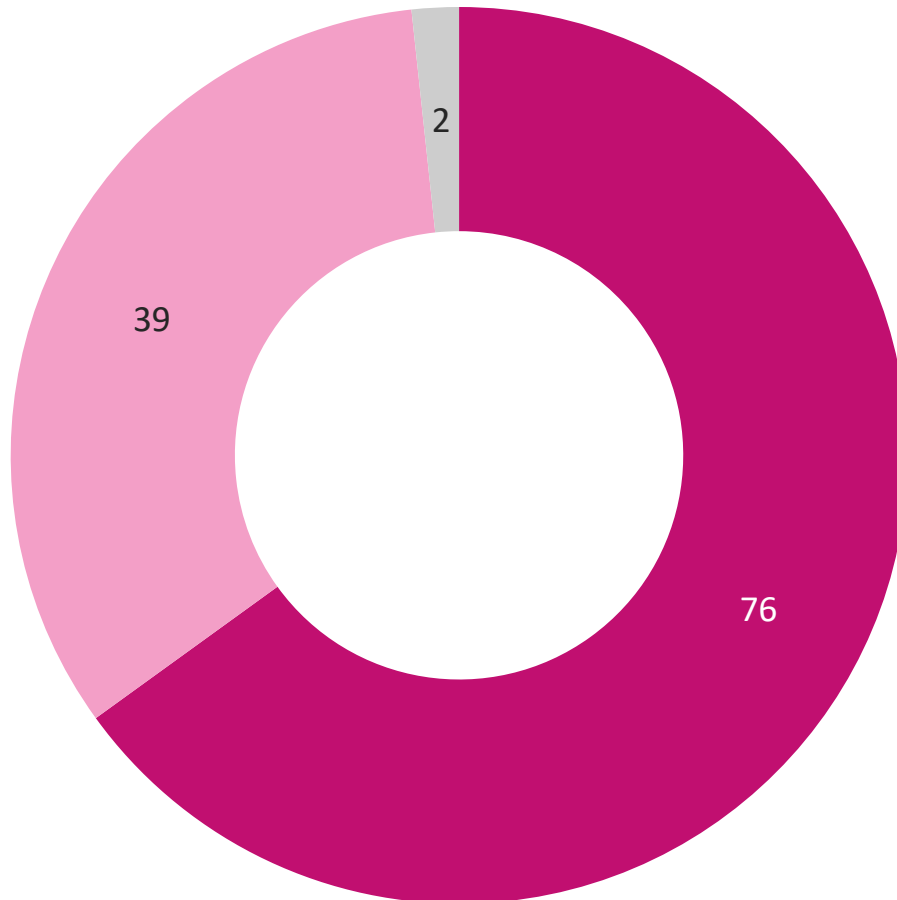
■ En halua vastata

Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin kyllä-vastauksiin, menevät vastaukset yhteensä yli 100%. Oheinen kuvio esittää tulosten suhteellisen jakauman.

Kertoisitko vielä tarkemmin, millaista havaitsemasi seksuaalinen häirintä on ollut?



Tapaukko havaitsemasi häirintä työyhteisön jäsenen vai ulkopuolisen henkilön toimesta?



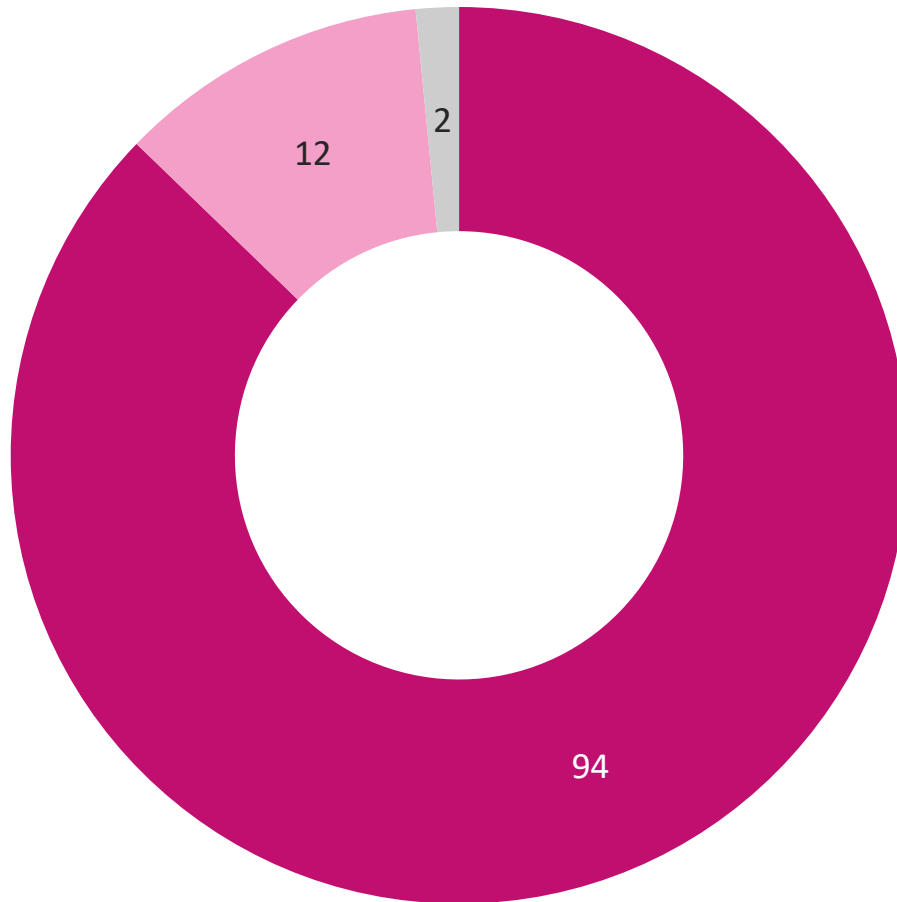
■ Oman työyhteisön jäsenen (kollega, esimies, muu työyhteisön jäsen)

■ Asiakkaan tai häntä edustavan henkilön, yhteistyökumppanin, tms.

■ En osaa sanoa/en halua vastata

Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin (havainto sekä oman työyhteisön jäsenen että asiakkaan tai vastaavan toimesta), menevät vastaukset yhteensä yli 100%. Oheinen kuvio esittää tulosten suhteellisen jakauman.

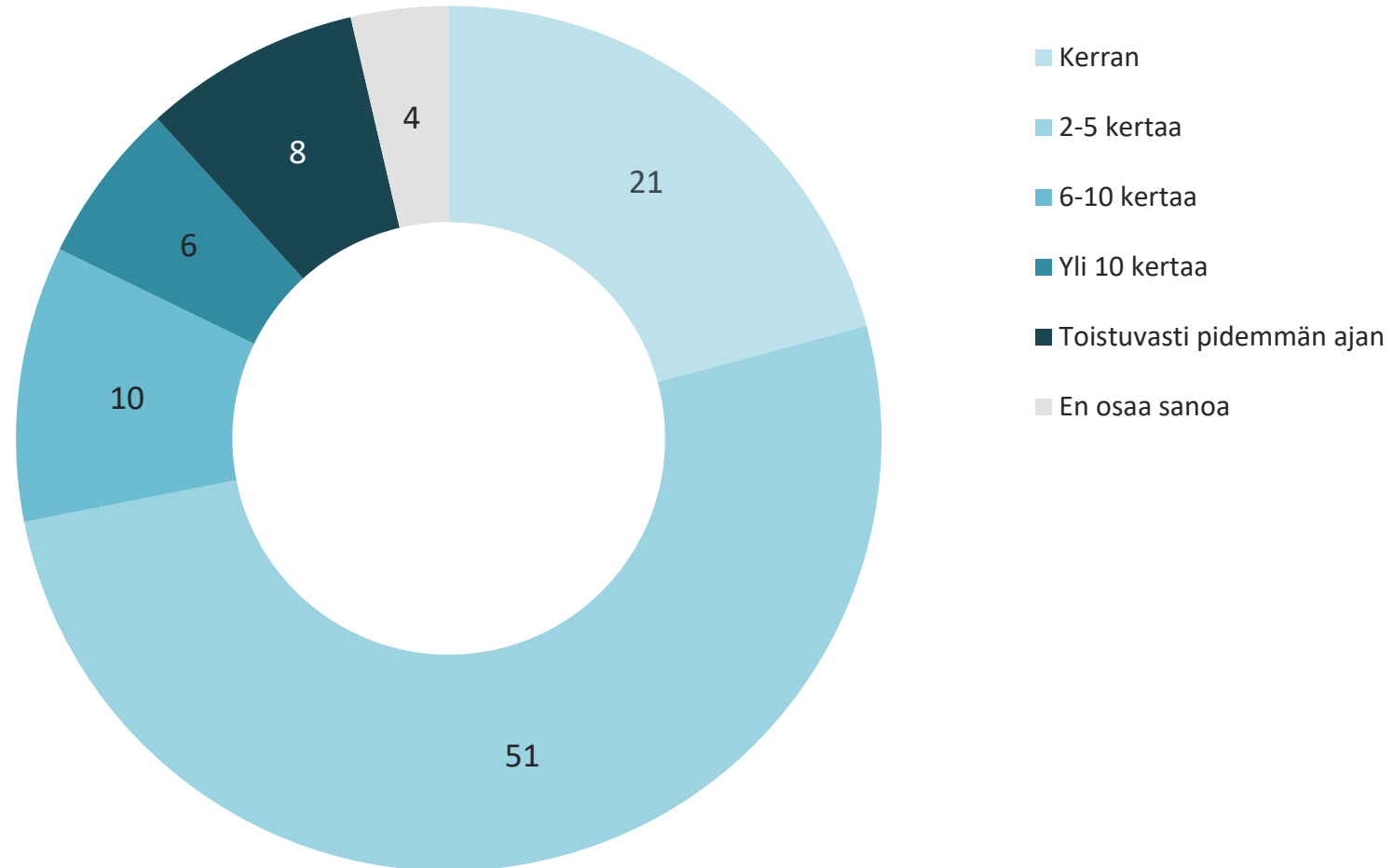
Kohdistuiko havaitsemasi häirintä työyhteisön jäsenen vai ulkopuoliseen henkilöön?



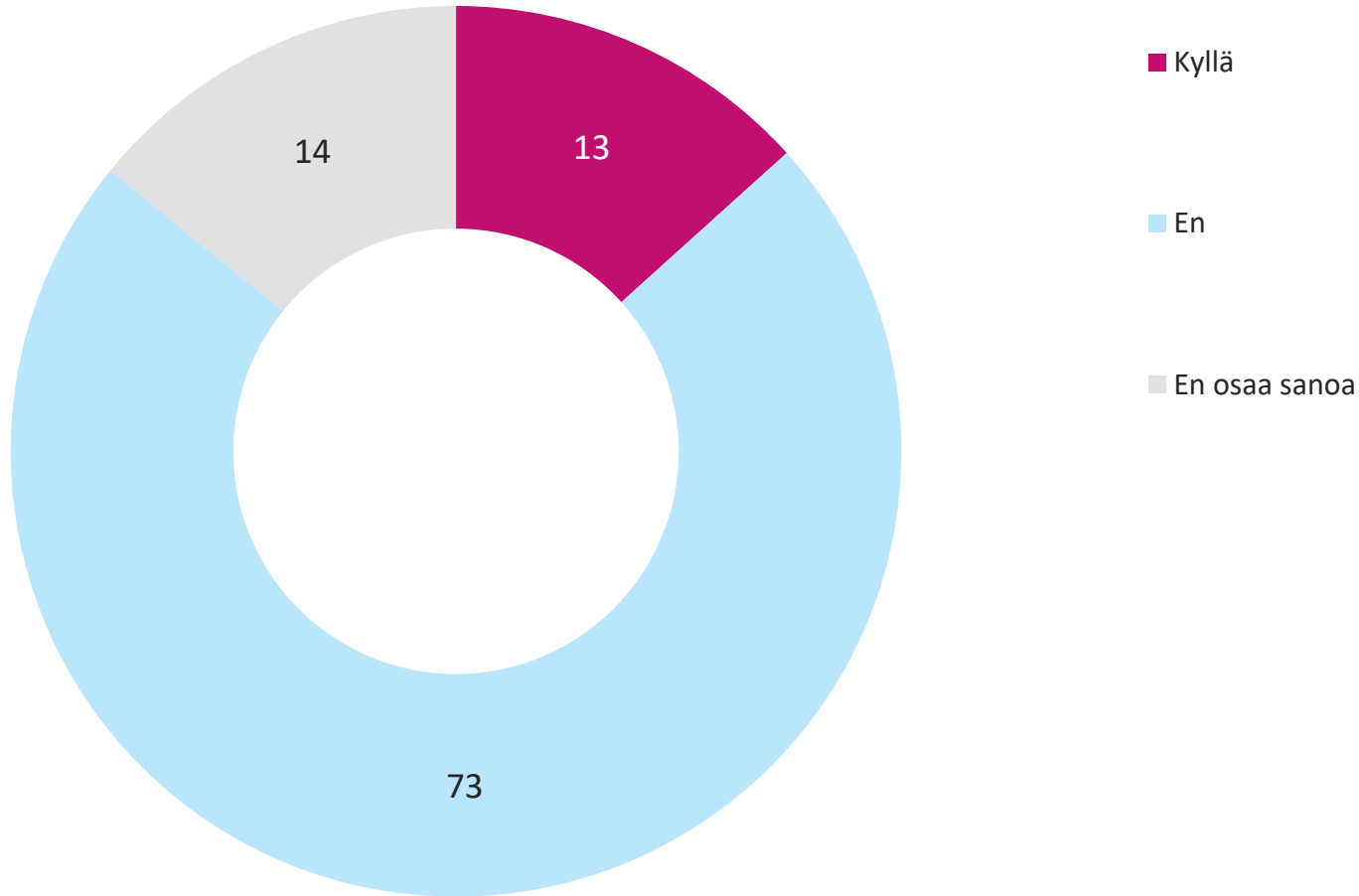
- Oman työyhteisön jäsenen (kollega, esimies, muu työyhteisön jäsen)
- Asiakkaaseen tai häntä edustavaan henkilöön, yhteistyökumppaniin, tms.
- En osaa sanoa/en halua vastata

Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin (havainto sekä oman työyhteisön jäsenen että asiakkaaseen tai vastaavaan kohdistuvasta), menevät vastaukset yhteensä yli 100%. Oheinen kuvio esittää tulosten suhteellisen jakauman.

Kuinka monta kertaa olet havainnut seksuaalista häirintää työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?

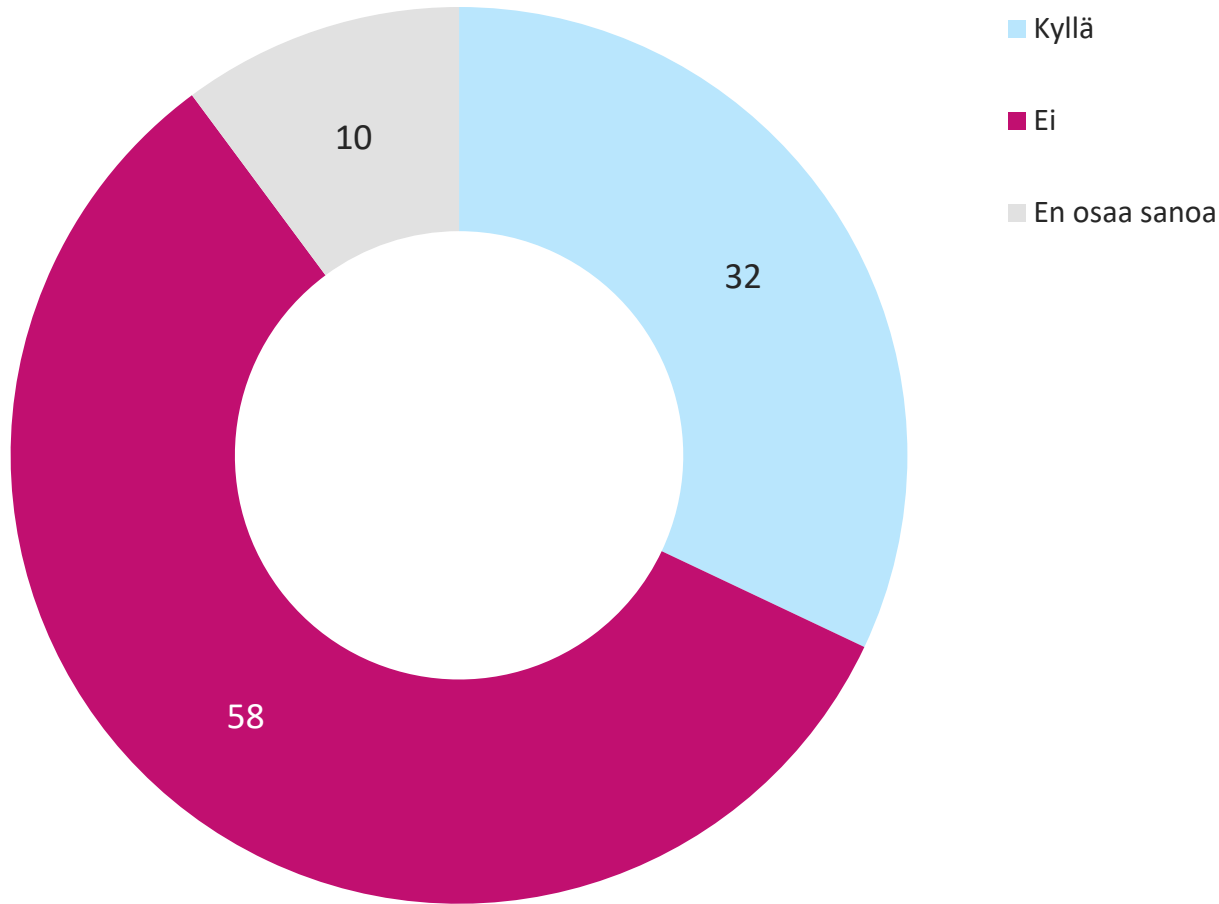


Oletko mielestäsi havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?



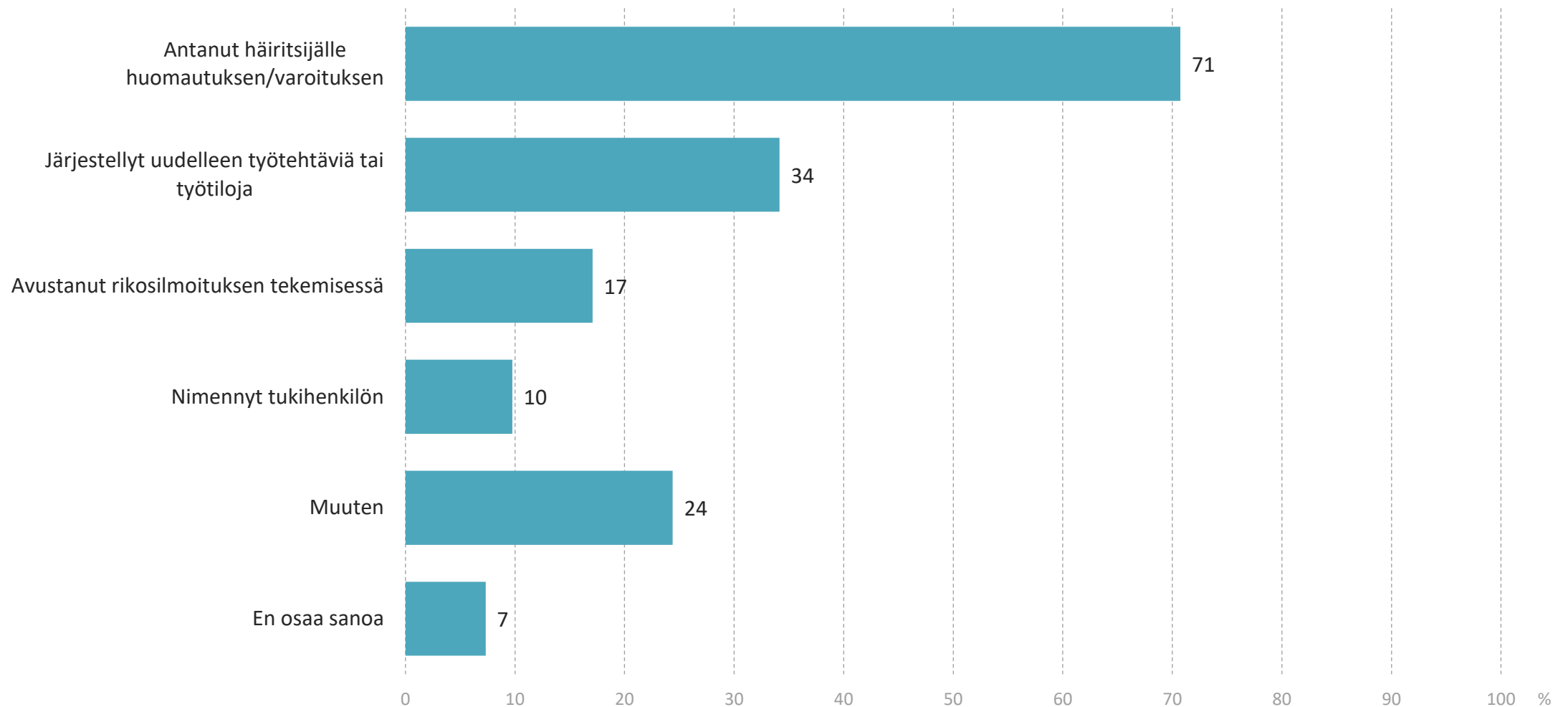
On havainnut seksuaalista häirintää, n=961

Onko työnantaja puuttunut havaittuun rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään?



On havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää, n=128

Miten työnantaja on puuttunut havaittuun rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään?



On havainnut rikolliseksi katsottavaa seksuaalista häirintää, johon työnantaja on puuttunut, n=41

Oma kokemus seksuaaliseen häirintään liittyen



Oma kokemus seksuaaliseen häirintään liittyen

Vastaajista kymmenesosa (10%) on itse joutunut kasvokkain tapahtuvan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana ja 2% on kokenut häirintää verkossa.

Koettu seksuaalinen häirintä on ollut pääasiassa sanallista (84%), vajaa kolmasosa (30%) on kokenut fyysistä häirintää, reilu viidesosa (22%) sanatonta. Vajaa viidesosa (19%) on saanut asiattomia kommentteja jossain sähköisessä kanavassa ja vajaa kymmenesosa (7%) kuvan tai kuvien lähettämistä.

Häirintä on tapahtunut hieman enemmän oman työyhteisön jäsenen toimesta (67%) kuin asiakkaan, häntä edustavan henkilön, yhteistyökumppanin tai muun sellaisen toimesta (46%). Luvut osoittavat että osa (13%) on kokenut seksuaalista häirintää molempien toimesta.

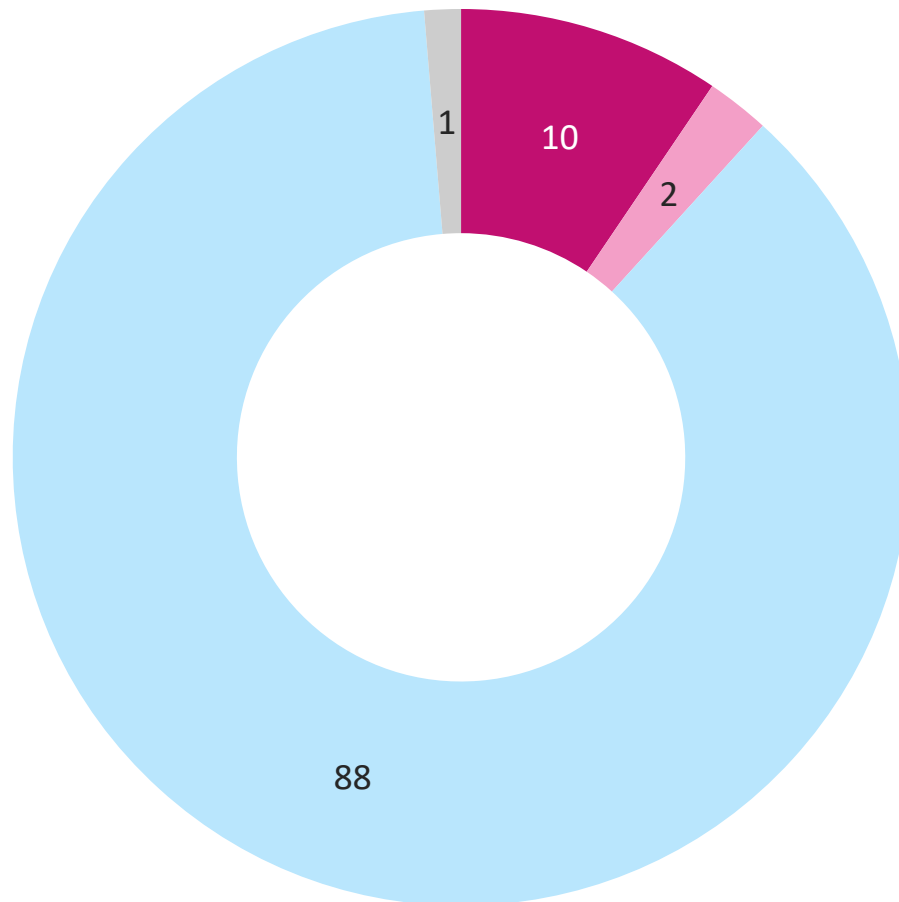
Seksuaalista häirintää on koettu eniten työyhteisön kollegan taholta (65%), vajaa kolmasosa esihenkilön (29%), vajaa viidesosa muun työyhteisön jäsenen (19%) ja oman työyhteisön ulkopuolisen kollegan (19%) taholta. Melko suuri osa (34%) on siis kokenut häirintää useammalta taholta.

Yli puolet (52%) seksuaalista häirintää kokeneista on joutunut häirinnän kohteeksi 2-5 kertaa viimeisten kolmen vuoden aikana. Vajaa neljäsosa (24%) on kokenut häirintää kerran ja viidesosa (20%) useammin kuin viisi kertaa.

Yli kymmenesosa (11%) on mielestään joutunut rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössään viimeisen kolmen vuoden aikana. Huomioitavaa on myös että reilu kymmenesosa (12%) vastaa ettei osaa sanoa/ei halua vastata.

Koetulla rikolliseksi katsottavalla häirinnällä on myös ollut suurimmalle osalle seurauksia – myös useammanlaisia ongelmia, joista suurimpina työhyvinvoinnin ongelmat (71%). Puolet (49%) on kokenut unettomuutta, vajaa kolmasosa (32%) ongelmia uralla etenemisessä ja mielenterveysongelmia (30%). Vain kymmenesosa (10%) on vastannut ettei häirinnällä ole ollut seurauksia.

Oletko itse joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?



■ Kyllä olen, häirintä on tapahtunut kasvokkain

■ Kyllä olen, häirintä on tapahtunut verkossa (esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, Teamsissa/Zoomissa/Google Meetissa, sähköpostitse, ym.)

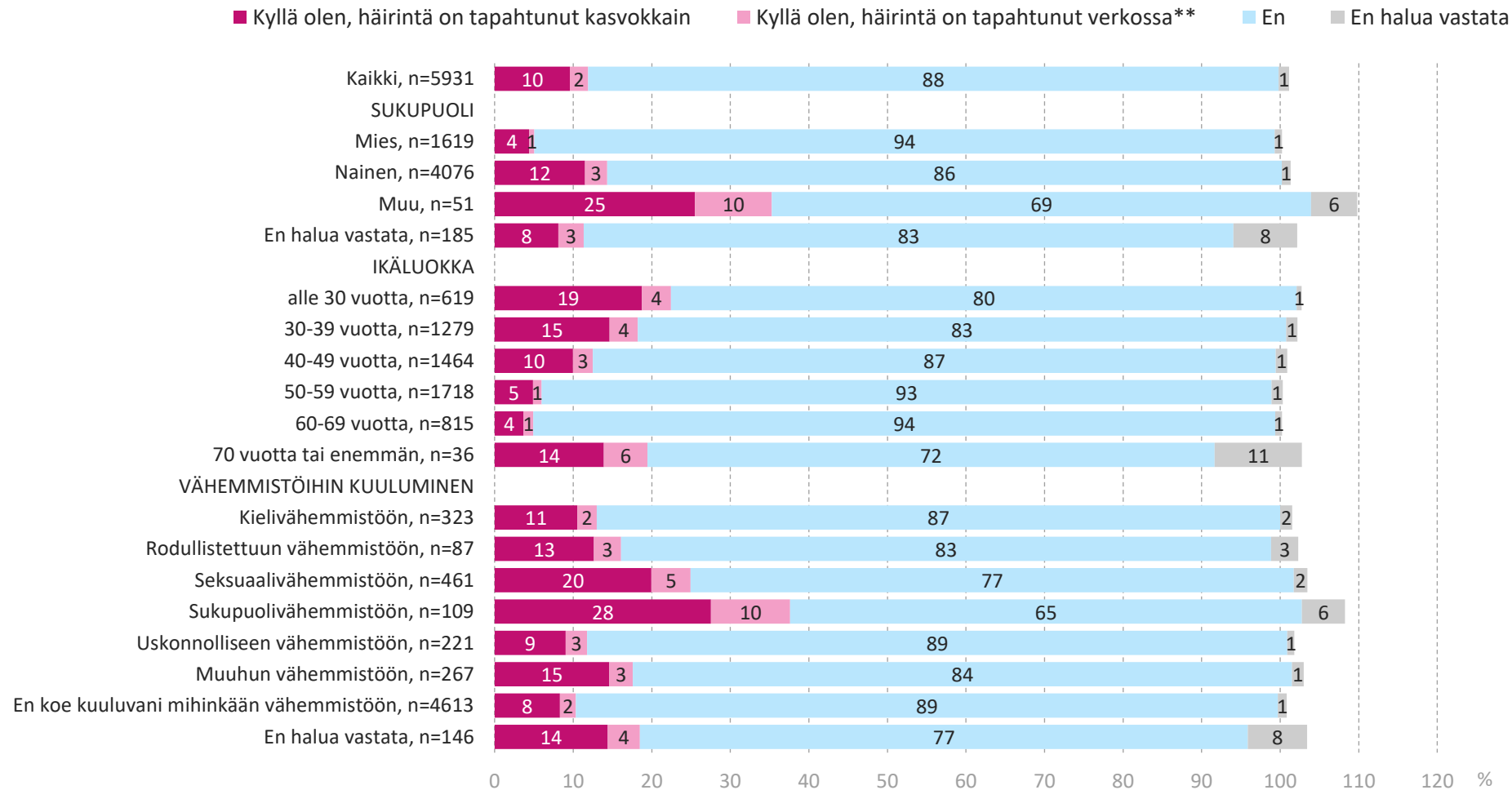
■ En

■ En halua vastata

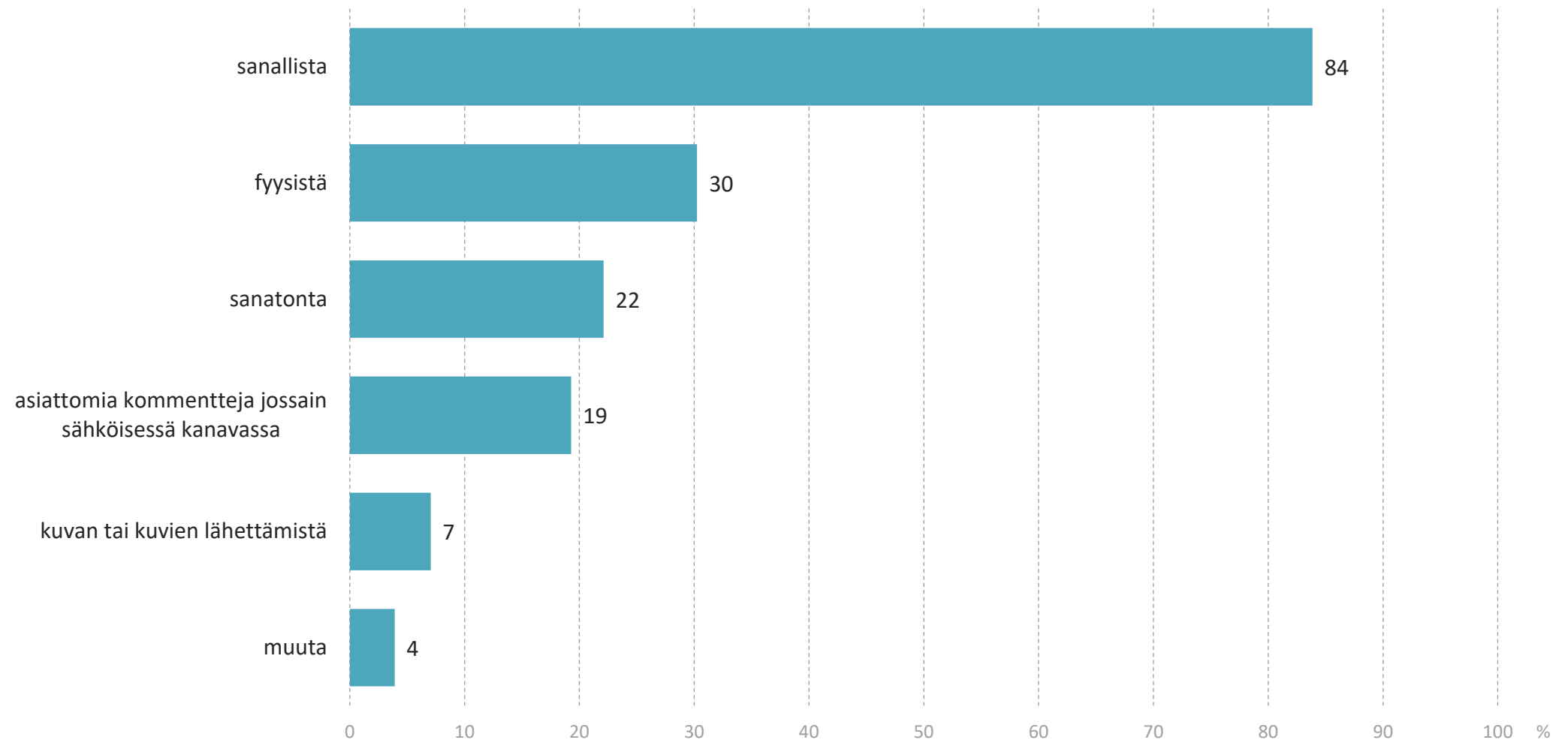
Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin kyllä-vastauksiin, menevät vastaukset yhteensä yli 100%. Oheinen kuvio esittää tulosten suhteellisen jakauman.

Oletko itse joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?

Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin kyllä-vastauksiin, menevät vastaukset yhteensä yli 100%.



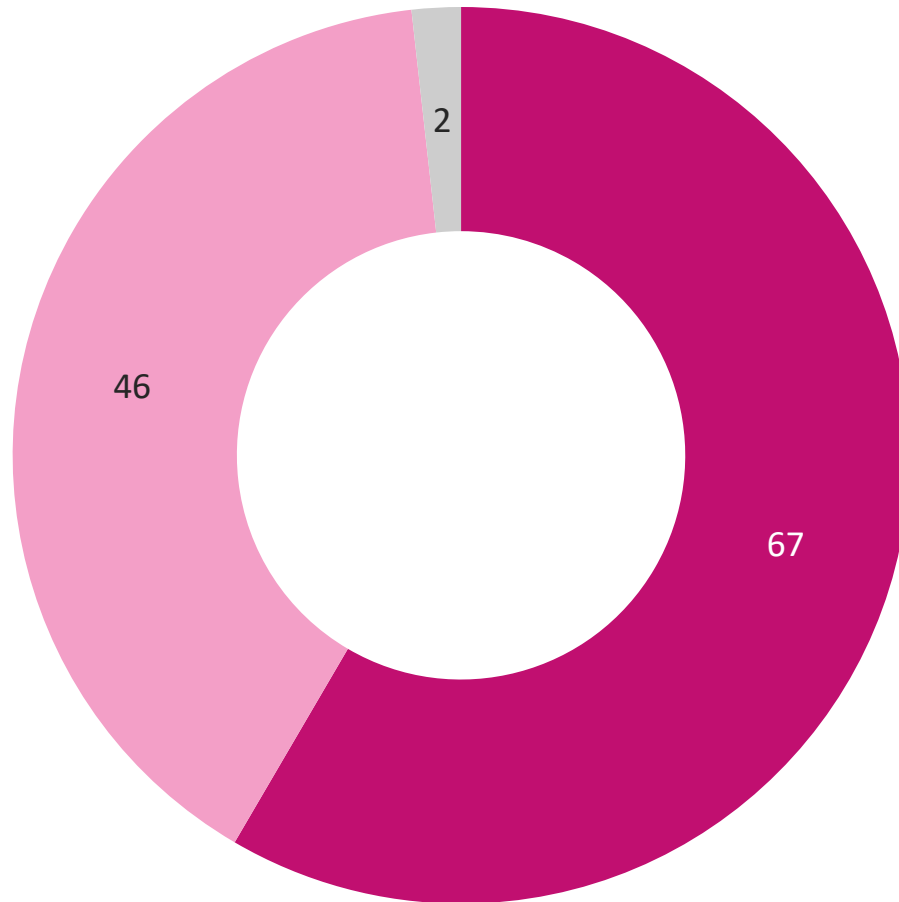
Kertoisitko vielä tarkemmin, millaista kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut?



Kertoisitko vielä tarkemmin, millaista kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut?

	SUKUPUOLI					IKÄLUOKKA						VÄHEMMISTÖIHIN KUULUMINEN							
	Kaikki, n=638	Mies, n=78	Nainen, n=530	Muu, n=13	En halua vastata, n=17	alle 30 vuotta, n=122	30-39 vuotta, n=205	40-49 vuotta, n=170	50-59 vuotta, n=97	60-69 vuotta, n=38	70 vuotta tai enemmän, n=6	Kieli-vähemmistöön, n=37	Rodullistettuun vähemmistöön, n=12	Seksuaali vähemmistöön, n=99	Sukupuoli-vähemmistöön, n=32	Uskonnolliseen vähemmistöön, n=22	Muuhun vähemmistöön, n=39	En koe kuuluvani mihinkään vähemmistöön, n=439	En halua vastata, n=22
sanallista	84	82	84	92	71	92	85	84	75	76	67	86	75	86	97	91	82	84	73
fyysistä	30	28	30	69	18	30	30	28	35	24	83	32	33	27	34	27	28	31	36
sanatonta	22	23	21	46	24	25	22	19	27	11	33	19	17	24	34	18	28	22	36
asiattomia kommentteja jossain sähköisessä kanavassa	19	12	19	54	29	20	19	21	18	21	17	19	25	27	47	32	21	17	27
kuvan tai kuvien lähettämistä	7	8	6	31	12	4	7	6	11	5	33	11	17	8	13	14	10	7	9
muuta	4	5	4	-	12	-	3	2	9	11	17	5	-	3	-	9	13	4	-

Tapahtuiko kokemasi häirintä työyhteisön jäsenen vai ulkopuolisen henkilön toimesta?



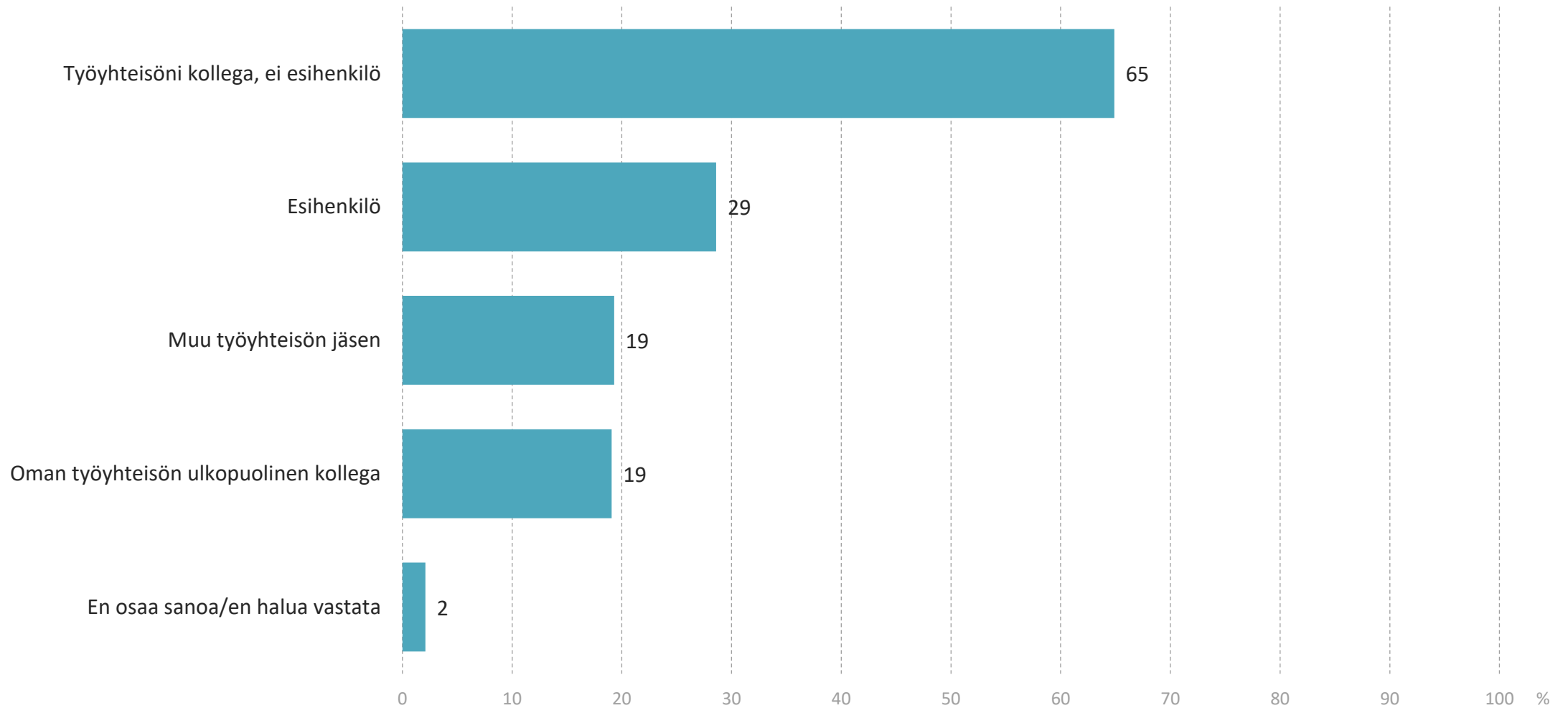
■ Oman työyhteisön jäsenen (kollega, esihenkilö, muu työyhteisön jäsen)

■ Asiakkaan tai häntä edustavan henkilön, yhteistyökumppanin, tms.

■ En osaa sanoa/en halua vastata

Koska tässä kysymyksessä sai vastata molempiin (kokemus sekä oman työyhteisön jäsenen että asiakkaan tai vastaavan toimesta), menevät vastaukset yhteensä yli 100%. Oheinen kuvio esittää tulosten suhteellisen jakauman.

Kerro tarkemmin, kenen tai keiden taholta olet kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kolmen vuoden aikana?

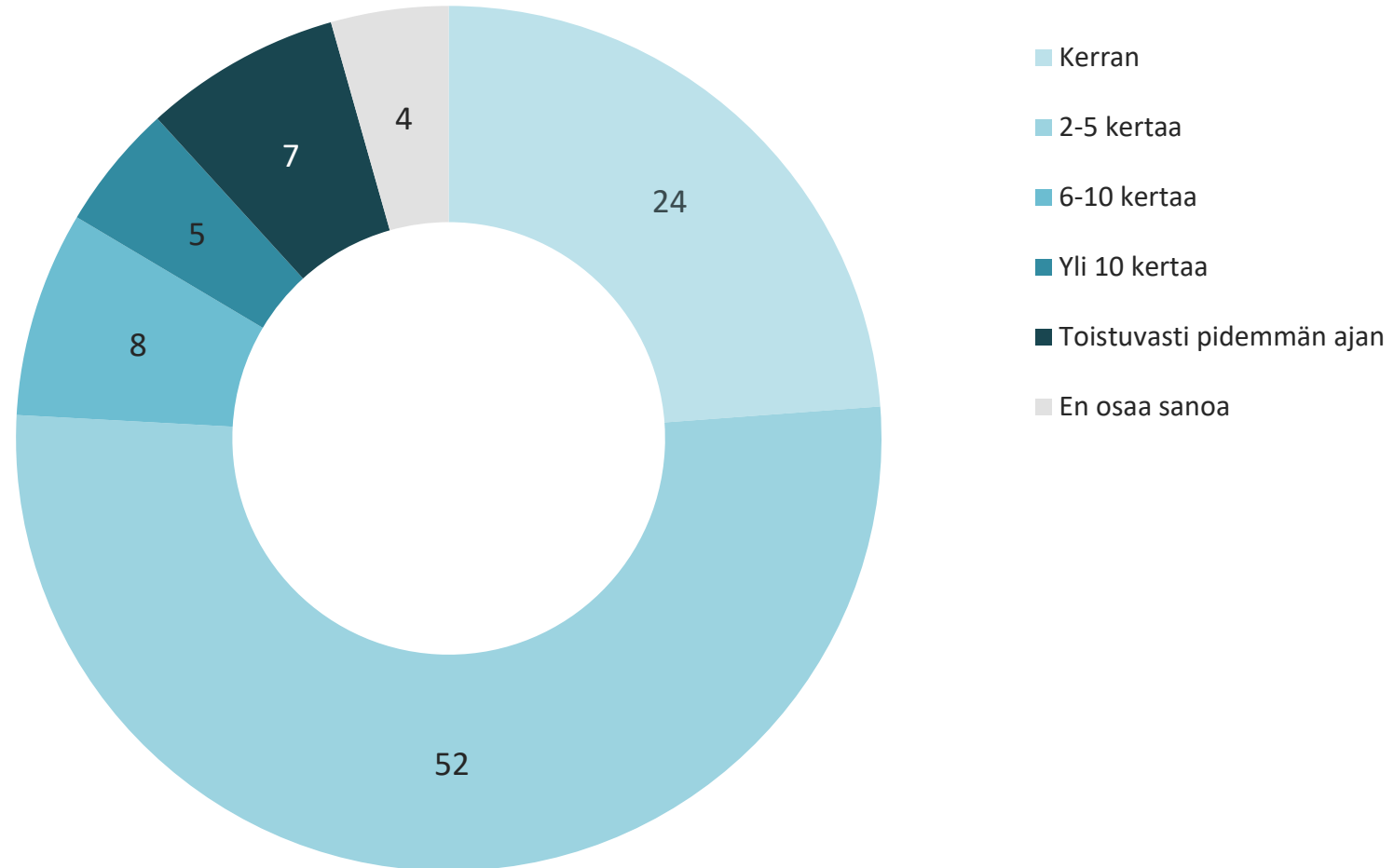


On itse joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työyhteisön jäsenen taholta, n=430

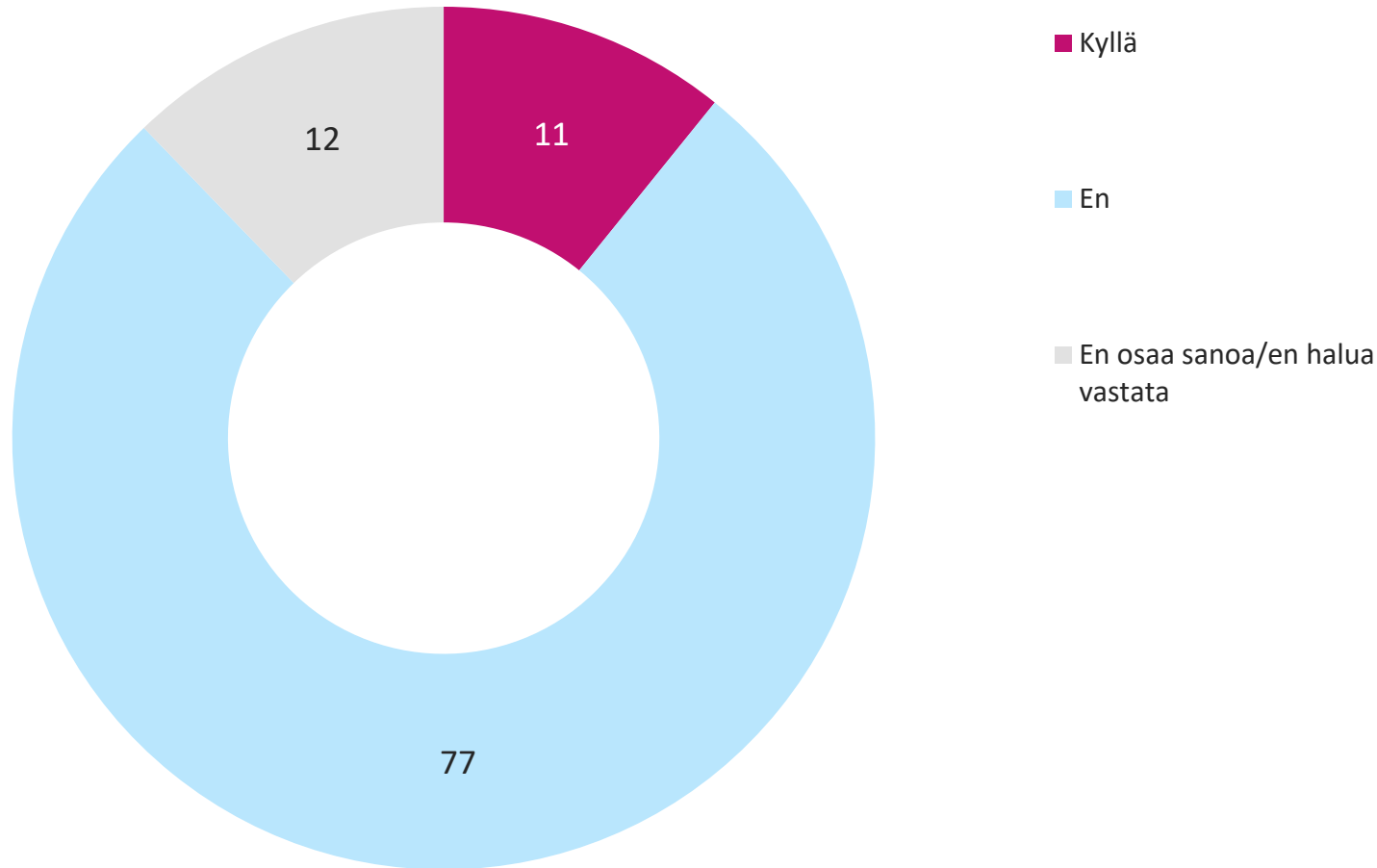
Kerro tarkemmin, kenen tai keiden taholta olet kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kolmen vuoden aikana?

	SUKUPUOLI					IKÄLUOKKA						VÄHEMMISTÖIHIN KUULUMINEN							
	Kaikki, n=430	Mies, n=58	Nainen, n=350	Muu, n=9	En halua vastata, n=13	alle 30 vuotta, n=83	30-39 vuotta, n=140	40-49 vuotta, n=129	50-59 vuotta, n=52	60-69 vuotta, n=21	70 vuotta tai enemmän, n=5	Kieli-vähemmistöön, n=27	Rodullistettuun vähemmistöön, n=7	Seksuaali vähemmistöön, n=71	Sukupuoli-vähemmistöön, n=22	Uskonnolliseen vähemmistöön, n=13	Muuhun vähemmistöön, n=28	En koe kuuluvani mihinkään vähemmistöön, n=289	En halua vastata, n=18
Työyhteisöni kollega, ei esihenkilö	65	79	62	89	69	72	71	60	54	52	60	70	71	76	82	69	68	61	72
Esihenkilö	29	19	30	56	23	28	22	30	42	33	20	48	29	34	36	31	32	27	33
Muu työyhteisön jäsen	19	21	19	11	23	17	20	17	21	29	40	22	29	18	23	38	21	18	39
Oman työyhteisön ulkopuolinen kollega	19	14	19	44	31	17	21	16	23	19	60	15	14	24	50	31	29	17	28
En osaa sanoa/en halua vastata	2	2	2	-	8	5	1	2	-	10	-	-	-	-	-	4	3	-	-

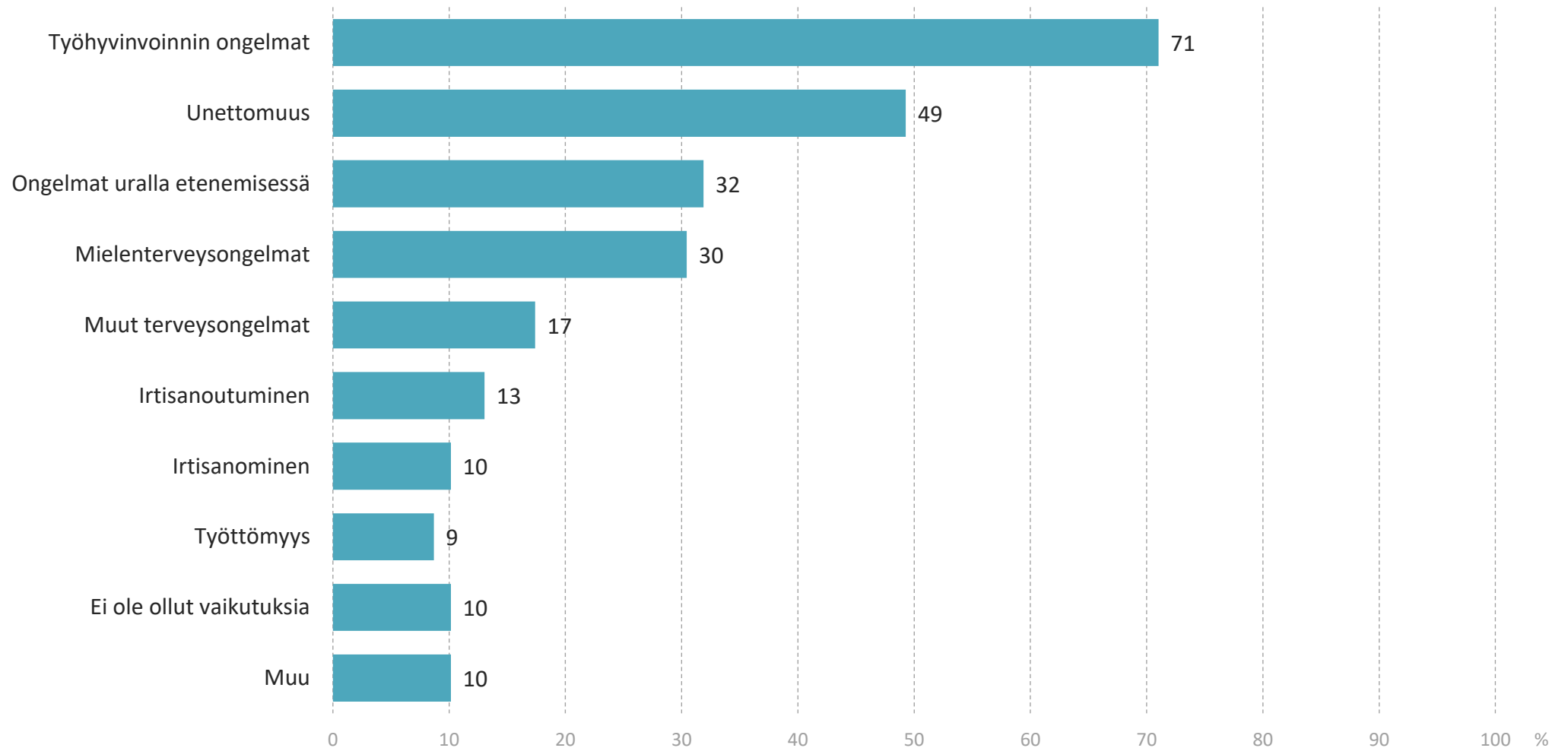
Kuinka monta kertaa olet joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?



Oletko mielestäsi joutunut rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työssäsi viimeisen kolmen vuoden aikana?



Mitä seurauksia rikolliseksi katsottavalla seksuaalisella häirinnällä on sinulle ollut?



On itse joutunut rikolliseksi katsottavan seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä/viimeisimmässä työssä, n=69 (monivalinta)

Avoimissa kysymyksissä esiin nousseet teemat

Mitä muuta haluaisit sanoa työssä tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä tai seksismistä?

Kommenteissa nousi esiin seuraavia teemoja:

- Seksuaalinen häirintä ei kuulu työpaikoille ja siihen on puututtava heti
- ”Läppä” seksistisiä ilmauksia käyttäen on vielä melko yleistä työpaikoilla. Keskusteluissa käytetään vielä sukupuolittuneita roolikäsityksiä, sukupuolten vähättelyä, ulkonäkökommentteja
- Koetaan että naisten ja sukupuolivähemmistöjen häirintä otetaan useammin ja herkemmin esille kuin miesten
- Seksuaalinen häirintä koetaan olevan vähentynyt (pitkällä aikavälillä), mutta edelleenkin kaikilla työpaikoilla häirintään ei puututa joko millään lailla tai tarpeeksi
- Erityisesti hoitoalalla ja kirkon työntekijöillä vaikuttaa häirintää olevan enimmäkseen asiakkaiden puolelta

Mitä työyhteisössä pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi?

Kommenteissa nousi esiin seuraavia teemoja:

- Puuttua tilanteisiin välittömästi ja tehdä selväksi että häirintä ei ole hyväksyttävää – tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin
- Kouluttaa esihenkilöitä, myös koko työyhteisöä
- Keskustella asioista avoimesti työpaikoilla koko työyhteisön kesken
- Nimetä häirintäyhdyshenkilö ja laatia pelisäännöt sekä selkeät toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän varalle

Mitä mielestäsi ammattiliittojen pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi?

Kommenteissa nousi esiin seuraavia teemoja:

- Järjestää koulutuksia asiasta, niin omille jäsenilleen kuin luottamushenkilöille, esihenkilöille kuin työyhteisöille
- Pitää asiaa esillä, antaa neuvontaa
- Tarjota ilmoittamis- ja puuttumiskanava ja/tai avustaa organisaatioita niiden käyttöönotossa

Vastaajajoukon rakenne



Vastaajajoukon rakenne

Kaikki vastaajat, n=5931

SUKUPUOLI



69 %

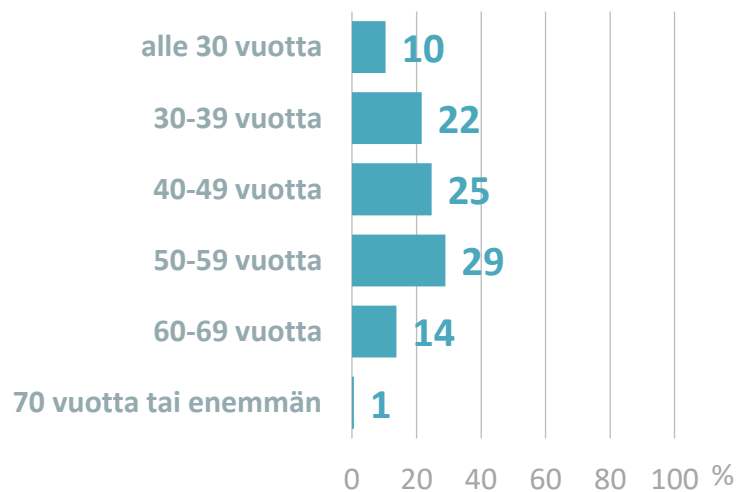


27 %

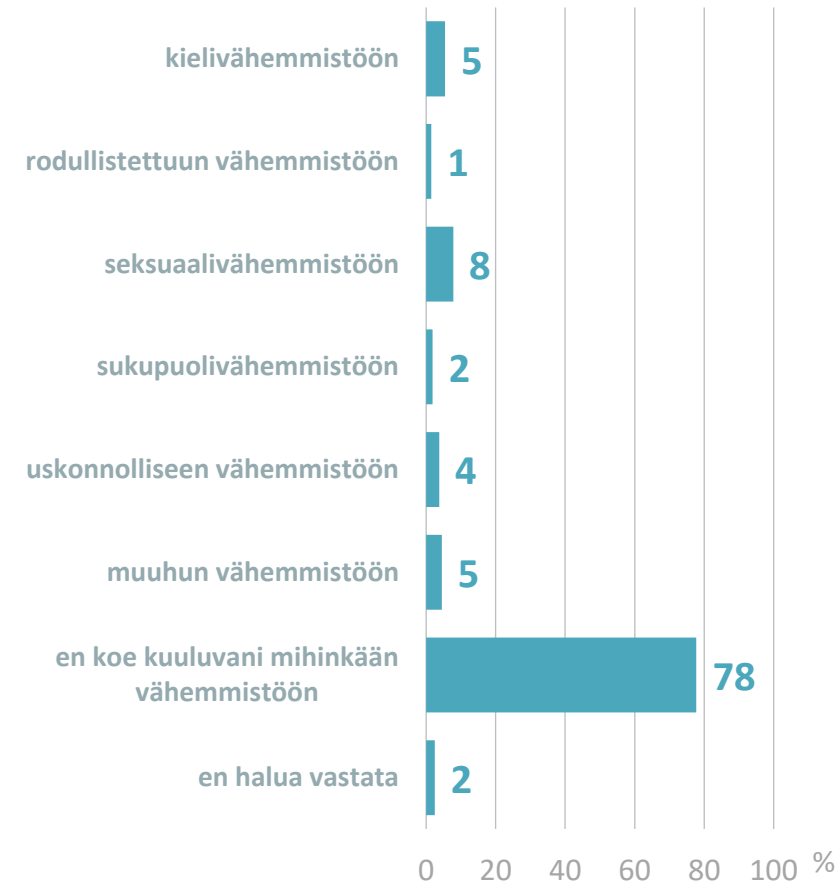
1 % MUU

3 % EN HALUA VASTATA

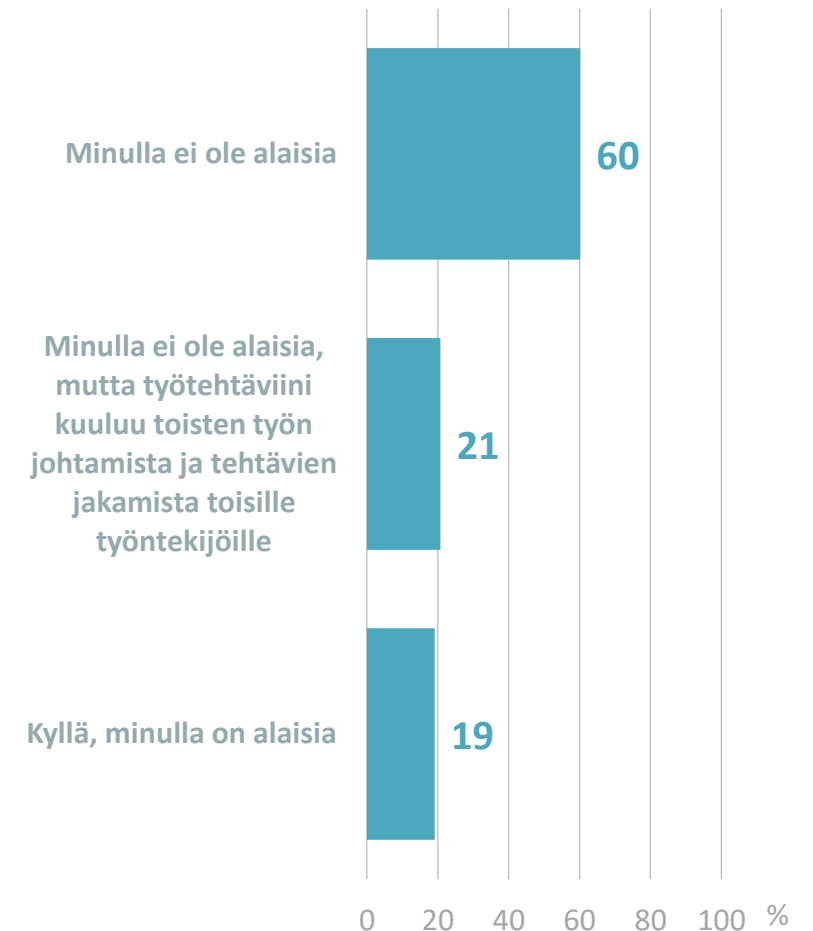
IKÄRYHMÄ



VÄHEMMISTÖÖN KUULUMINEN: KOKEE KUULUVANSA...



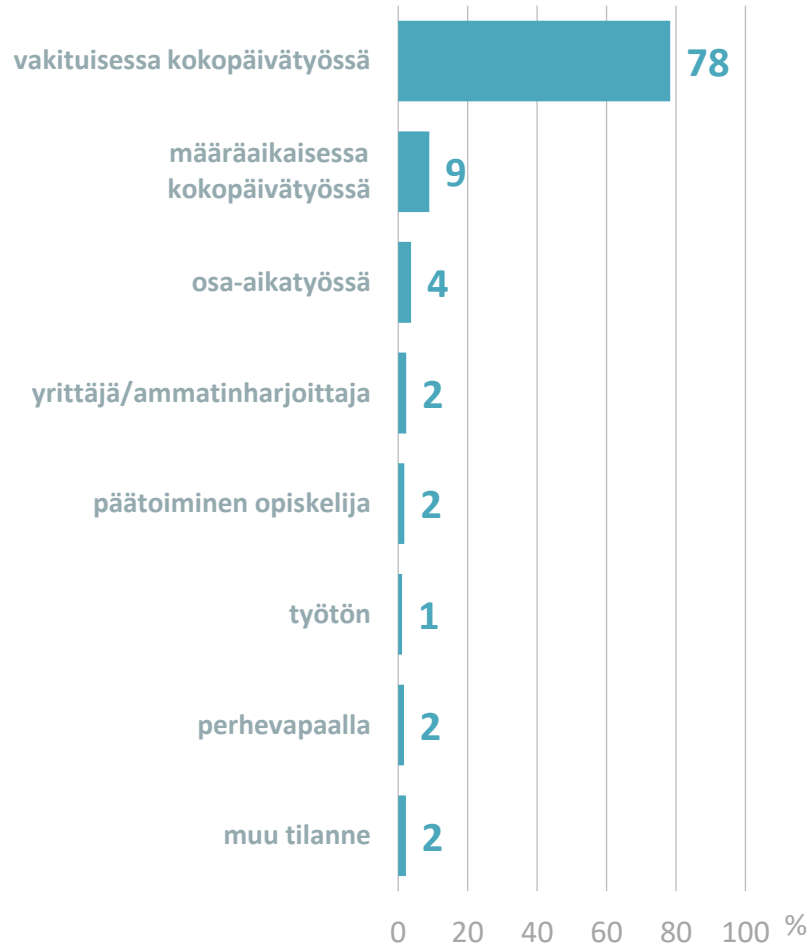
ONKO/OLIKO ALAISIA



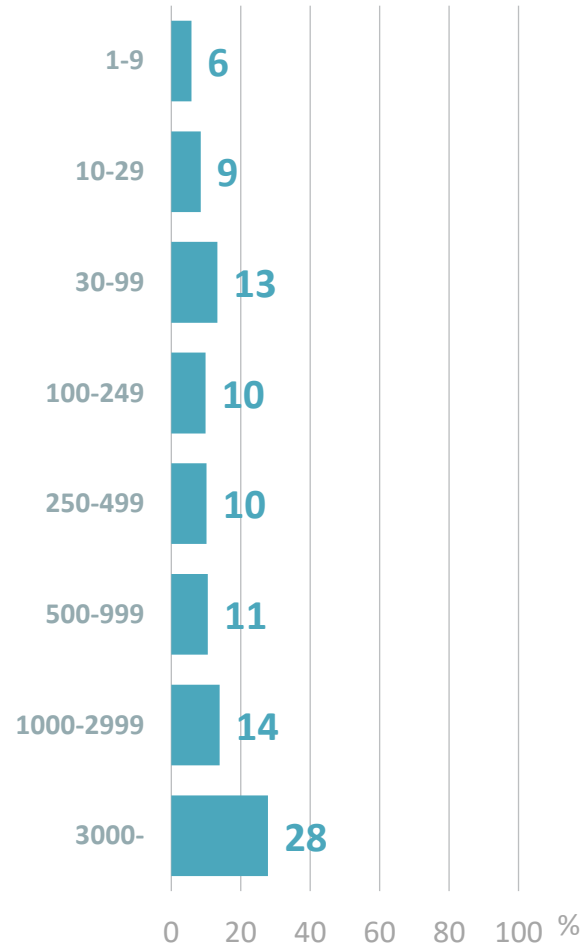
Vastaajajoukon rakenne

Kaikki vastaajat, n=5931

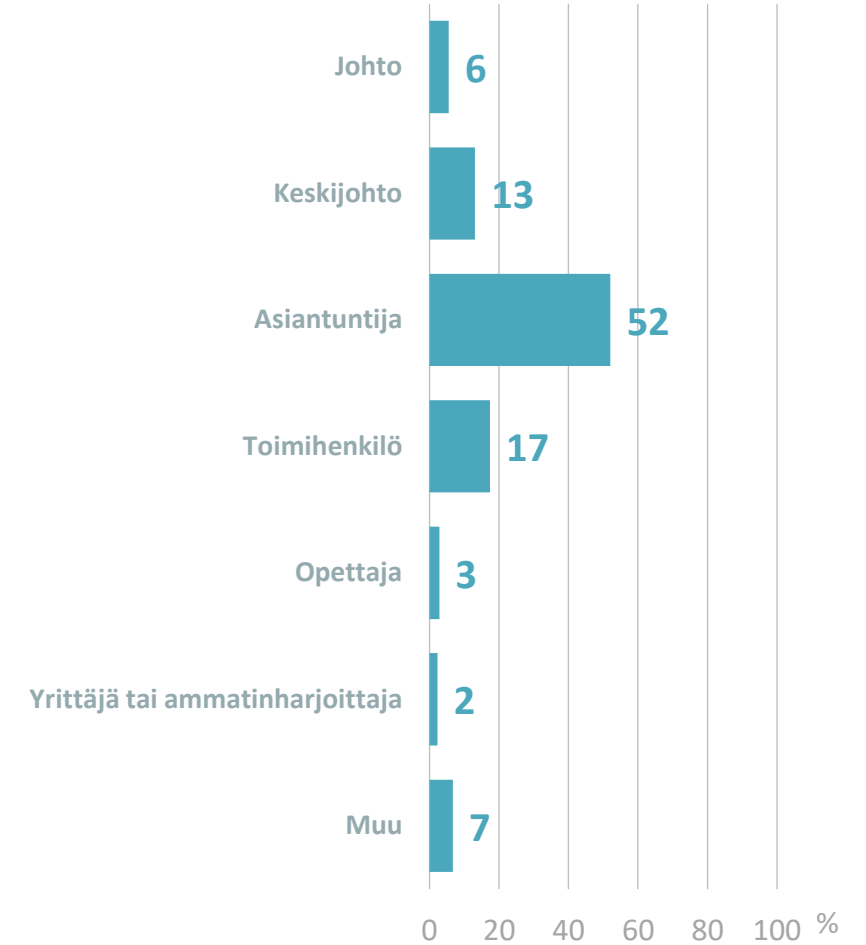
ONKO...



TYÖNANTAJAN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ



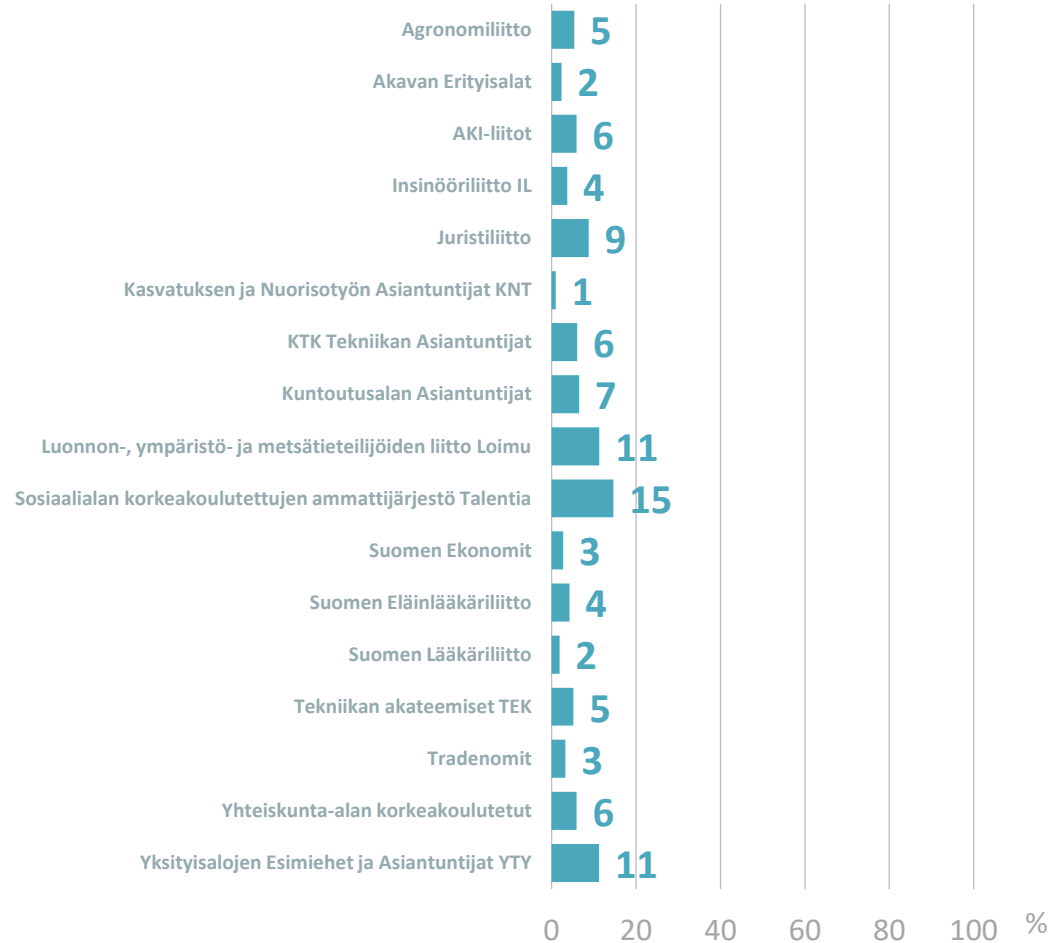
TOIMIASEMA



Vastaajajoukon rakenne

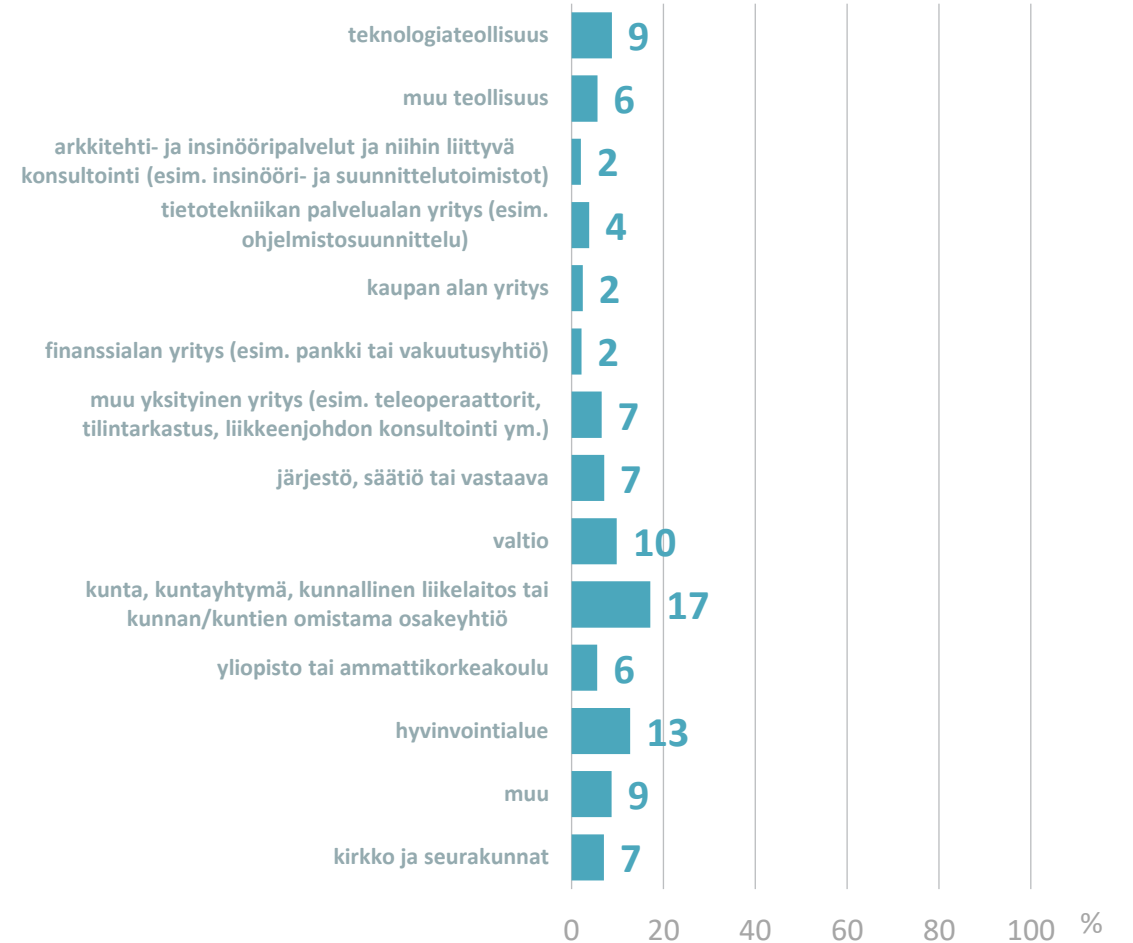
Kaikki vastaajat, n=5931

LIITTO



TYÖNANTAJAN TOIMIALA

Muut kuin juristiliiton jäsenet, n=5415



Kiitos!

Lisätietoja tutkimuksesta



Paula Lehto Senior Insight Manager
puh. 010 758 5275
paula.lehto@taloustutkimus.fi

www.taloustutkimus.fi

