



Seksuaalinen häirintä - lainsäädäntö työelämän osalta

Katja Leppänen

Asiantuntija

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Lainsäädäntö kattavaa - kyse asenteista

1. Tasa-arvolaki
 2. Työturvallisuuslaki
 3. Rikoslaki
- *Yhdenvertaisuuslaissa* ei säädetä seksuaalisesta häirinnästä, koska tästä säädetään tasa-arvolaissa. *Yhdenvertaisuuslaissa* säädetään häirinnästä, joka perustuu johonkin muuhun syrjintäperusteeseen kuin sukupuoleen (esim. uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, ikä)



Tasa-arvolaki

1/2

- Tasa-arvolaissa seksuaalinen häirintä sisältyy syrjinnän käsitteeseen eli häirintä on juridisesti syrjintää
 - 7 § 6-8 momentit
- Jos työnantaja ei puutu tilanteeseen, jossa työntekijää häiritään työpaikalla, työnantajan katsotaan syyllistyvän syrjintään eli työnantaja on häirinnästä vastuussa häiritsevän työntekijän ohella
 - 8 d §: ”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Tasa-arvolaki

- Häirintään puuttumaton ja tätä kautta syrjintään syyllistynyt työnantaja voidaan tuomita maksamaan häiritylle työntekijälle hyvitystä, joka on työnantajan teon tahallisuudesta tai tuottamuksesta lähtökohtaisesti riippumaton
- Seksuaalista häirintää voidaan käsitellä tasa-arvolain mukaisessa tasa-arvosuunnitelmassa, jos tämä katsotaan työpaikalla tarpeelliseksi, esimerkiksi laatimalla menettelytapaohjeet häirintätilanteisiin puuttumiseksi
- Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu (nyk. Jukka Maarianvaara) ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta

Työturvallisuuslaki

1/2

- Myös työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuus puuttua työssä tapahtuvaan työntekijän häirintään
 - 28 §: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”
- Työturvallisuuslaki kieltää työnantajien lisäksi myös työntekijöitä harjoittamasta häirintää
 - 18 § 3 momentti: ”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.”

•

Työturvallisuuslaki

- Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työkavereita ilmoittamaan työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle toisen työntekijän harjoittamasta häirinnästä
 - 19 § 1 momentti: ”Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa (...) havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.”
- Häirintää voidaan käsitellä työturvallisuuslain mukaisessa työsuojelun toimintaohjelmassa, jos tämä katsotaan työpaikalla tarpeelliseksi
- Työturvallisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset

Rikoslaki

- Seksuaaliseen häirintään syyllistynyt voidaan tuomita vahingonkorvauksen ja hyvityksen lisäksi myös rikoksesta sakkoon tai vankeuteen
 - Fyysinen häirintä tuomitaan rikoslakiin vuonna 2014 lisätyn seksuaalista ahdistelua koskevan pykälän nojalla (20 luku 5 a §)
 - Henkinen tai sanallinen häirintä voidaan joissakin tilanteissa tuomita rikoslain kunnianloukkauspykälien nojalla (24 luku 9-10 §)
- Lisäksi työturvallisuuslakia rikkonut työnantaja voidaan tuomita työturvallisuusrikoksesta (47 luku 1 §)



