

Seksuaalinen häirintä – mitä se on ja mitä se ei ole?

Jussi Nissinen

Psykoterapeutti

Avoinna kasvuun J&T

Yleistä vai erityistä? – Seksuaalinen häirintä teatterialalla 9.8.2018 Tampereen teatterikesä

Oma esittely

- Sosiaalipsykologi
- Psykoterapeutti (perhe- ja verkostoterapia, gestaltterapia)
 - Asiakkaina on mm. sekä seksuaalista kaltoinkohtelua kokeneita että siihen syyllistyneitä henkilöitä
- Seksuaaliterapeutti, kouluttaja
- Järjestötoiminta
 - Seta
 - Sexpo säätiö

Teemat

- Seksuaaliseen häirintään liittyvät oikeudelliset käsitteet
- Seksuaalisuuden ja sukupuolen sosiaalinen rakentuminen ja siihen liittyvät haavoittuvuudet: mikä on häirintää ja mikä ei
- Seksuaalisen häirinnän vaikutukset yksilöön
- Kulttuuriset, sosiaaliset ja yhteisölliset häirintää mahdollistavat tekijät
- Yksilölliset seksuaalista häirintää mahdollistavat tekijät
- Miten reagoimme häirintään ja miten ehkäisemme sitä
 - Työnantajan velvoitteet

Käsitteet lainsäädännössä

- Seksuaalinen häirintä
 - (tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajaa)
- Sukupuoleen perustuva häirintä
 - (tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajaa)
- Seksuaalinen ahdistelu
 - (rikoslaki, asianomistajarikos)
- Seksuaalirikokset
 - (rikoslaki, virallisen syytteen alaisia rikoksia)

Tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajaa:

Seksuaalinen häirintä

- Sillä 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.

Voi ilmetä mm. seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys

Tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajaa:

Seksuaalinen häirintä

- Häirinnän ei tarvitse olla tahallista, vaan lain mukaan siinä arvioidaan toiminnan vaikutuksia.
- Siten esimerkiksi hauskaksi tarkoitettu huumorikin voi olla häirintää, jos sen todelliset vaikutukset ovat syrjiviä.
 - Mikä tahansa yksittäinen vitsi ei ole häirintää, vaan toiminnan täytyy olla jossain määrin jatkuvaa ja vakavaa, jotta tällainen ilmapiiri voi syntyä.
- Kohteen suhtautumisella on merkitystä, sillä käytöksen täytyy olla ei-toivottua.
- Sanallinen käyttäytyminen voi olla tulkinnanvaraista. Joku voi kokea sen häiritseväksi, kun taas toisen tarkoitus on olla hauska. Tällöin on tarpeen ilmaista se, että käytös on ei-toivottua.

Tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajaa:

Sukupuoleen perustuva häiritä

- Sillä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Voi ilmetä mm. seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisista sukupuolista
- toisten sukupuolten alentaminen
- työpaikka- tai koulukiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.

Rikoslaki, asianomistajan aloitteesta oikeudelliseen käsittelyyn:

Seksuaalinen ahdistelu

- Koskettelemalla tehty, seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaava teko.
- Sanallinen ahdistelu ei kuulu seksuaalisen ahdistelu rikostunnusmerkistöön. Se voi kuitenkin täyttää kunnianloukkauksen tai laittoman uhkauksen tunnusmerkistön

Rikoslaki, virallisen syytteen alaisia rikoksia

Seksuaalirikokset

- Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö
- Pakottaminen seksuaaliseen tekoon
- Pakottaminen sukupuoliyhteyteen
- Paritus
- Raiskaus
- Seksikaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäyttö
- Seksuaalinen hyväksikäyttö
- Seksuaalipalvelujen ostaminen nuorelta
- Törkeä lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö
- Törkeä paritus
- Törkeä raiskaus

Seksuaalisuuden ja sukupuolen sosiaalisen rakentumisen ongelmakohtia

- Kumpikin hyvin merkittäviä ihmisen itsetunnolle, itsearvostukselle
 - ”Eroottinen pääoma”
- Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvän varhaisen oppimisen ongelmia
 - Myyttien ja niihin sisältyvien valta- ja arvoasetelmien siirtyminen sukupolvelta toiselle
 - Dikotomisten ja polarisoituneiden käsitteiden aiheuttamat rajoitukset
 - Varsinkin seksuaalisuudessa moni lapsi joutuu löytämään oman seksuaalisuutensa turvattomassa ilmapiirissä: alttius hyväksikäytölle
 - Omien rajojen löytäminen vie aikansa, ja jos niitä rikotaan lapsuudessa tai nuoruudessa, se nostaa riskiä kokea sitä aikuisuudessa
 - Ongelmat omien rajojen ja vastavuoroisuuden tunnistamisessa voi myös altistaa toista loukkaavaan käyttäytymiseen

Seksuaalisuuden ja sukupuolen sosiaalinen rakentuminen

- Hyväksynnän hakemisessa yksilö voi altistua omien seksuaalisuuteen liittyvien rajojensa rikkoutumiselle
 - Idealisoitujen henkilöiden läheisyydessä tähän erityinen riski
- Vertaisryhmältä opitut seksualisoituneet käyttäytymismallit mm. teatterialan harrastajakentällä: mitä pitää kestää ja miten saa huomiota
- ”Toksisen maskuliinisuuden” mallin vaikutus osaan nuorista

Seksuaalisen häirinnän vaikutuksia yksilöön

- Häpeä
 - Aktivoituu helposti uudestaan
- Itsensä syylistäminen
- Itsetunto-ongelmat
- Seksuaalisen halun ja vuorovaikutuksen ongelmia
- Ahdistuneisuus, sosiaalisten tilanteiden välttely, masennus
- Traumatisoituminen: koteloituneet traumamuistot, jotka aktivoituvat herkästi

Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun haavoittava ydin

- Tuodaan yksipuolisesti seksuaalinen käyttäytyminen tilanteeseen tai suhteeseen, johon se ei lähtökohtaisesti kuulu
- Erityisen haavoittavaa se on silloin kun tilanteeseen tai suhteeseen liittyy luottamussuhde tai auktoriteetti/valtasuhde
- Koska silloin siitä voi olla vaikea kieltäytyä
- Suhteeseen liittyvä petos

Seksuaalinen vastavuoroisuus (vs. häirintä)

- Vastavuoroisuus
 - Yhteinen, jaettu ja täydessä ymmärryksessä annettu suostumus seksuaaliseen kontaktiin
 - Valmius tutustua toinen toisiinsa tasavertaisessa asemassa vailla vaatimuksia
 - Oikeus koska tahansa keskeyttää kun oma raja tulee vastaan
- Miten siihen kasvetaan
 - Keskusteluihin perustuva seksuaalikasvatus
 - Sukupuolittuneiden vaatimusten purkaminen
 - Tiedon hankkiminen siitä mikä on loukkaavaa käyttäytymistä ja empatiakyvyn kehittäminen

Mikä ei ole seksuaalista häirintää?

- Flirtti, toisen eroottisen viehättävyyden ilmaiseminen ilman vaatimuksia
 - On häirintää, jos:
 - Sitä jatketaan vaikka toinen on ilmaissut ettei pidä siitä
 - Eroottinen viestintä rikkoo tilanteen reunaehdoja
 - Siinä on mukana alistava, halveksuva sävy tai siinä mennään intiimeihin yksityiskohtiin
- Koskettaminen ei erogeeniselle alueelle ilman että siihen ei liittyisi seksuaalista tarkoitusta tai seksuaalisen mielihyvän hakemista
 - On häirintää, jos:
 - jatkuu vaikka toinen vetäytyy tai muuten ilmaisee että ei pidä siitä

Mikä ei ole seksuaalista häirintää?

- Teatterissa rooliin perustellusti liittyvä seksuaalisuutta jäljittelevä toiminta joka ei riko näyttelijän rajoja
- On häirintää jos:
 - Ohjaaja on epäsensitiivinen näyttelijän ahdistuksen suhteen

Kulttuuriset, sosiaaliset ja yhteisölliset häirintää mahdollistavat tekijät

- Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät myytit
 - Mitä tulee kestää, mihin yltää ja mihin sopeutua
- Valtasuhteiden väärinkäyttö
 - Sukupuoleen, esimiesasemaan ja auktoriteettiin liittyen
- Luottamukseen perustuvien suhteiden väärinkäyttö
 - Luottamusasema edellyttää eettistä selkeyttä ja vastuullisuutta, toisen haavoittuvuuden tunnistamista
- Teatterissa haaste:
 - Onko näyttelijällä lupa asettaa omat rajansa arvostustaan menettämättä harjoituksissa ja esityksessä?

Yksilölliset häirintää mahdollistavat tekijät

- Tekijällä häiritsevää käyttäytymistä mahdollistaa:
 - Heikko omien tunteittensa ja toisten rajojen tunnistaminen
 - Seksuaalisen kasvun keskeneräisyys suhteessa vastavuoroisuuteen, kohteen yksipuolinen objektivoiminen
 - Eri tunteiden toiminnallistuminen ja seksualisoituminen, addiktoitunut seksikäyttäytyminen
 - Heikot empatiataidot, kyvyttömyys ymmärtää toisen käyttäytymistä
 - Eettinen keskenkasvuisuus tai välinpitämättömyys
 - Kognitiiviset vääristymät
 - Vallanhalu, toksinen maskuliinisuus

Yksilölliset häirintää mahdollistavat tekijät

- Ward ja Siegert (ks. Ward, Polaschek, Beech 2009) ovat laatineet polku -mallin siitä miten neljä perustavaa laatua psykologista mekanismia voi johtaa seksuaalirikokseen:
 1. Heikkoudet intiimisydessä ja kiintymyssuhteissa
 2. Ongelmalliset seksuaaliset käsikirjoitukset
 3. Ongelmat tunteiden säätelyssä
 4. Kognitiiviset vääristymät

Yksilölliset häirintää mahdollistavat tekijät

- Häirinnän kohteeksi joutumisen riskiä lisää:
 - Aiemmat rajojen loukkaukset → ajautuminen uudelleen vastaaviin tilanteisiin
 - Seksuaalisen kasvun keskeneräisyys, vaikeus asettaa omia rajoja
 - Alisteinen asema, heikko itsetunto, ulkoapäin ohjautuvuus
 - Ei ole tullut arvostavasti nähdyksi ja kuulluksi
 - Lamaantumisherkkyys ylivoimaisen ahdistavissa tilanteissa, joka korostuu seksuaalisen häirinnän ja kaltoinkohtelun tilanteissa
 - Taistelu
 - Pako
 - **Lamaantuminen**

Seksuaaliseen häirintään reagoiminen

- Työnantajan velvollisuudet reagoida
- Työtovereiden vastuu reagoida
 - *Kaveria ei jätetä yksin!!!*
 - **Pahinta on: uhrin syyllistäminen tai ”koita kestä” –lauseet tms. mitätöinti, tekijän suojele**
- Häirinnän kohteen mahdollisuudet reagoida
 - Esteiden purkamisen tärkeys: mahdollisuus puhua aluksi luottamuksellisesti
- Häirintään syyllistyneen velvollisuudet ja mahdollisuudet reagoida
 - Tunnistaminen, perehtyminen, vastuun ottaminen, anteeksi pyytäminen

Työnantajan velvoitteet: Tasa-arvolaki

- Jos työnantajan tietoon tulee häirintää, eikä siihen puututa, työnantaja voi joutua taloudelliseen hyvitysvastuuseen häirinnän kohteena olleille.
- Häirintää kokeneen tulisi aina voida kääntyä yhdyshenkilön puoleen luottamuksellisesti. Useinkaan häiritty ei halua viedä asiaa eteenpäin omalla nimellään. Hänellä on täysi oikeus jättää asia siihen. Siitä huolimatta työnantajan piirissä voidaan toteuttaa monia eri toimia häirinnän lopettamiseksi, kuten työhyvinvointikartoituksia, kehityskeskustelujen suunnittelua ja työterveystoimia.
- Kouluissa voidaan kiinnittää asiaan erityistä huomiota ja käsitellä käyttäytymissääntöjä eri oppitunneilla.

Työnantajan velvoitteet: Tasa-arvolaki

- Tasa-arvolain sanktiot eivät kohdistu häiritsijään. Työnantaja voi kuitenkin kohdistaa häiritsijään ankariakin työoikeudellisia toimia, kuten varoituksen ja viime kädessä jopa irtisanomisen. Ensivaiheessa tilannetta voidaan pyrkiä muuttamaan keskusteluin ja työilmapiirin kehittämistoimin.
- Tasa-arvolain konkreettiset säännökset koskevat työpaikkoja ja oppilaitoksia. Niiden ulkopuolelle sanktiot eivät ulotu.

Seksuaalisen häirinnän ehkäisy

- Tasa-arvolaki: Yli 30 henkilön työpaikoilla ja oppilaitoksissa tulee olla tasa-arvosuunnitelma ja siinä tiedot tasa-arvoyhdyshenkilöstä ja prosesseista.
- Kaikissa työyhteisössä ja produktioissa etukäteen auki puhutut pelisäännöt:
 - Mitä seksuaalinen häirintä on ja mitä se ei ole
 - Miten meillä toimitaan jos sitä ilmenee
 - Miten ehkäisemme sitä mahdollistavia tekijöitä
- On syytä välttää miehet/naiset asetelmaa ja sen sijaan kiinnitetään huomio valtaan ja vastuuseen