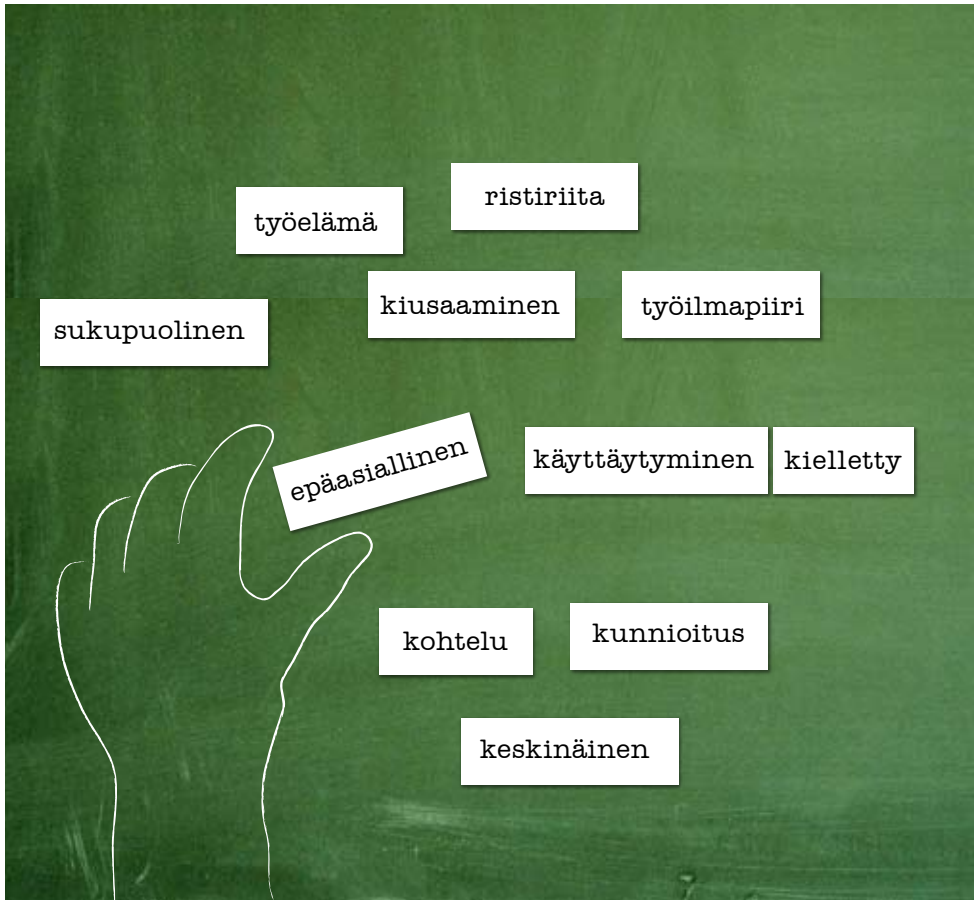




# Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy Oulun yliopistossa



## Sisällysluettelo

<b>Toimintaohjeet kiusaamisen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen .....</b>	<b>3</b>
Mitä kiusaaminen on? .....	3
Erimielisyydet ja näkemyserot kuuluvat arkeen .....	4
Miten kiusaamiseen puututaan? .....	5
Ennaltaehkäisy.....	5
Mitä kiusattu voi tehdä?.....	5
Mitä johtajan (esimiehen) tulee tehdä .....	6
Yliopiston ja johtajan (esimiehen) vastuu .....	7
Yhdyshenkilöt.....	7
Lähteitä .....	7

<b>Toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen .....</b>	<b>8</b>
Ohjeita tilanteiden käsittelyyn.....	8
Mitä ovat seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella? ..	8
Ennaltaehkäisy.....	9
Kuinka toimia häirintätilanteessa?.....	9
Vastuu ja seuraamukset.....	10
Oulun yliopiston tasa-arvoyhdyshenkilöt.....	11
Ylioppilaskunnan tasa-arvoyhdyshenkilöt.....	11

# Toimintaohjeet kiusaamisen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen

Oulun yliopisto on sitoutunut yleisiin tieteellisen toiminnan periaatteisiin ja hyvästä tieteellisestä käytännöstä annettuihin suosituksiin sekä seuraaviin arvoihin: yhteisöllisyys, edelläkävijyys ja kumppanuus. Nämä arvot eivät voi kuitenkaan toteutua ilman ihmisten keskinäistä kunnioitusta. Jokaisen yliopistoyhteisön jäsenen on voitava tuntea itsensä arvostetuksi.

Työ/opiskelu on tärkeä osa elämäämme. Työpäivinä olemme yleensä pidemmän aikaa työ- tai opiskelutoverien kuin perheen tai ystävien kanssa. Nykyisin korkeakoulumaa-ilmassa työntekijät joutuvat joustamaan ja sopeutumaan monenlaisiin muutoksiin, mikä saattaa kiristää yliopistoyhteisön ilmapiiriä ja johtaa epäasialliseen käyttäytymiseen. Monet tutkimukset ovat osoittaneet kiusaamisen ja epäasiallisen käyttäytymisen olevan luultua laajempi ongelma työpaikoilla. Epäasiallinen käyttäytyminen heikentää työyhteisön toimivuutta ja kasvattaa yhteisöön kuuluvien psyykkistä ja fyysistä sairastumisriskiä. Siksi on tärkeää, että sekä työnantaja että työntekijät ja opiskelijat toiminnallaan ennalta ehkäisevät epäasiallista käyttäytymistä ja kiusaamista sekä puuttuvat niihin päättäväisesti jo varhaisessa vaiheessa.

Tämän toimintaohjeen tarkoituksena on korostaa hyvän työ- ja opiskeluilmiympäristön, hyvän käytöksen ja yliopistoyhteisön toimintaan osallistuvien kunnioittamisen merkitystä. Ohje on tarkoitettu menettelytapaohjeeksi kiusaamistilanteisiin työyksiköille, johtajille (esimiehille) ja kiusaamisen kohteeksi joutuneille. Opiskelijat ovat olennainen osa yliopistoyhteisöä, ja toimintaohjetta sovelletaan myös opiskelijoita koskevissa ongelmatilanteissa.

## Mitä kiusaaminen on?

Työpaikoilla voi esiintyä monenlaisia ristiriitoja sekä ihmissuhde- ja/tai vuorovaikutusongelmia, mutta läheskään aina ei ole kyse työpaikkakiusaamisesta. Kiusaamisen ja työyhteisön jokapäiväisten ristiriitojen välinen raja on häilyvä. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista, toistuvaa ja niin vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, että se vaarantaa työntekijän terveyden. Se ilmenee usein tarkoituksellisenä, jatkuvana ja järjestelmällisenä sortamisena, epäoikeudenmukaisena kohteluna, työntekijää alistavana toimintana tai käyttäytymisenä, joita vastaan kiusattu on puolustuskyvytön. Kiusaaminen on huonoa kohtelua, jossa henkilö pyritään alistamaan pitkähkön ajan kuluessa. Huonoksi kohteluksi kutsutaan lain tai hyvän tavan vastaisia tekoja tai käyttäytymistä. Kiusaaminen voi ilmetä monella tavalla ja sen havaitseminen ja tunnistaminen voi usein olla vaikeaa.

Kiusaamistilanteiden syntyyn vaikuttavia tekijöitä löytyy työorganisaatiosta ja -ympäristöstä: työstä, työoloista, töiden organisoinnista, tiedonkulusta, kulttuurista ja toimintatavoista, työyhteisön toiminnasta ja sen häiriöistä, johtamistavasta ja yksilöllisistä ominaisuuksista, yksilöllisistä tavoitteista ja toimintatavoista.

Työpaikalla kiusaamiseen voivat syyllistyä niin työntekijät kuin heidän johtajansa (esimies) tai opiskelijat. Jokainen johtaja (esimies) ja työntekijä on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa ilmapiiristä ja hyvinvoinnista.

### ***Työpaikkakiusaaminen voi käytännössä ilmetä seuraavilla tavoilla.***

- Henkilön työ- ja elämäntilannetta loukataan:
  - hänelle ei enää anneta työtehtäviä tai ne ovat epämielikkäitä
  - annetaan osaamiseen nähden ala-arvoisia työtehtäviä
  - annetaan liian vaikeita työtehtäviä ja arvostellaan niistä
  - hänen pätevyytensä ja sopivuutensa työhön asetetaan jatkuvasti kyseenalaiseksi
  - hänen urakehityksensä estetään järjestelmällisesti.
- Henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan:
  - häntä kohdellaan kuin ilmaa, hänen kanssaan ei puhuta eikä häntä tervehditä
  - hänet siirretään muista erillään oleviin työtiloihin.
- Henkilön mainetta ja sosiaalista asemaa loukataan:
  - hänestä puhutaan pahaa selän takana ja levitetään juoruja; tämä voi tapahtua kokouksissa tai erilaisissa medioissa
  - hänet ja esim. hänen uskonnollinen tai poliittinen vakaumuksensa, seksuaalinen suuntautuneisuutensa tai etninen taustansa tehdään naurunalaiseksi
  - hänen ulkomuotoaan, sukupuoltaan tai ominaisuuksiaan pilkataan
  - häntä ahdistellaan tai lähennellään seksuaalisesti hänen tahtomattaan.
- Henkilön ei anneta esittää mielipiteitään:
  - johtaja (esimies) tai työtoverit rajoittavat hänen mahdollisuuksiaan ilmaista mielipiteitään
  - puhe keskeytetään jatkuvasti
  - hänelle huudetaan ja häntä loukataan jatkuvasti
  - hänelle esitetään suullisia ja kirjallisia uhkauksia
  - hänen esittämiään ajatuksia, työtä ja ideoita järjestelmällisesti väheksytään ja hylätään.
- Henkilön terveyttä uhataan ruumiillisella väkivallalla.

### **Erimielisyydet ja näkemuserot kuuluvat arkeen**

Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen käyttäytyminen ovat vakavia asioita ja siksi on tärkeää, ettei niitä sekoiteta työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin. Jokaisen on hyväksyttävä, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Työtoverien kanssa on pystyttävä asi-

alliseen työntekoon ja jokaisen tulee käyttäytyä kaikkia kohtaan hyvien käytöstapojen edellyttämällä tavalla.

### ***Kiusaamista eivät ole tilanteet, joissa***

- työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tuntevat siitä epävarmuutta ja ahdistusta
- toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työpaikalla, vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta
- johtaja (esimies) antaa toimivaltansa puitteissa käskyjä ja määräyksiä
- työntekijä ohjataan työterveyshuoltolain tarkoittamaan työkyvyn arviointiin sen jälkeen kun hänen kanssaan on keskusteltu työnteossa ilmenevistä vaikeuksista.
- työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan työntekijän kanssa käydyn keskustelun jälkeen.

Koska leikinlaskun, jokapäiväisten ristiriitojen ratkaisemisen ja kiusaamisen raja on häilyvä, voi kuka tahansa joskus joutua vastaamaan työpaikkakiusaamissyöksiin. Syytöksiin on aina suhtauduttava vakavasti. Vaikka henkilö ei omasta mielestään olisikaan syyllistynyt kiusaamiseen, toisen tuntemuksia ei saa vähätellä, vaan on heti lopetettava epäasialliseksi koettu käyttäytyminen. Asia on hyvä selvittää välittömästi myös lähijohtajan (esimiehen) kanssa.

### **Miten kiusaamiseen puututaan?**

Oulun yliopisto työantajana edellyttää kaikilta työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista, seksuaalista tai sukupuolista häirintää.

### **Ennaltaehkäisy**

Paras tapa vähentää työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla on huolehtia työyhteisön toimivuudesta ja avoimuudesta. Työpaikoilla voi syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Sellaisia ovat johtamiseen, töiden organisointiin, yhteisiin pelisääntöihin, tehtävänmäärittelyihin, perehdyttämiseen tai ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat. Työyksikön yhteisissä kokouksissa tulee keskustella oman yksikön toimintatavoista ja pelisäännöistä sekä sopia tarvittavista parannuksista tai muutoksista.

### ***Ristiriitojen ehkäisyyn hyviä keinoja työpaikoilla ovat:***

- jokainen on perillä työn ja työyhteisön tavoitteista
- opitaan keskustelemaan työstä ja työtehtävien jakamisesta
- pidetään säännöllisiä työpalavereja ja huolehditaan tiedottamisesta
- käydään säännölliset kehityskeskustelut
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- noudatetaan riittävän selkeää ja tasa-arvoista työn- ja vastuunjakoja.

### **Mitä kiusattu voi tehdä?**

Työyhteisön ongelmat tulee ensisijaisesti käsitellä työyhteisön sisällä. Lähijohtajat (esi-

miehet) ovat avainasemassa epäasiallisen käyttäytymisen torjumisessa ja poistamisessa.

#### **Jos työntekijänä tai opiskelijana koet joutuvasi kiusatuksi, toimintavaihtoehtoja ovat:**

- Jos kiusaaminen haittaa työssä suoriutumista, hae ajoissa apua.
- Kerro kiusaajallesi asiallisesti, että et pidä tämän käytöksestä ja pyydä häntä lopettamaan se. Karkean huumorin ja kiusoittelemisen harrastaja ei välttämättä ymmärrä syyllistyvänsä työpaikkakiusaamiseen.
- Kerro kiusaamisesta lähijohtajalle (esimiehelle), hänellä on velvollisuus puuttua kiusaamiseen. Jos kiusaajana on lähijohtaja (esimies), asian voi ottaa esille hänen lähijohtajansa (esimiehensä) kanssa.
- Opiskelijana tai jatko-opiskelijana voit ottaa yhteyttä ohjaajaasi, yksikön johtajaan tai dekaaniin. Tiedekuntien jatkokoulutustyöryhmien tehtävänä on myös toimia jatko-opiskelijan ja ohjaajan tukena sekä auttaa mahdollisissa ristiriita- ja ongelmatilanteissa. Myös tutkimuseettinen toimikunta voi käsitellä tämäntyyppisiä ongelmatilanteita (esim. ohjaajan ja jatko-opiskelijan välinen ristiriita).
- Voit kertoa kiusaamisesta suullisesti tai kirjallisesti. Usein suullinen huomauttaminen riittää lopettamaan epäasiallisen käyttäytymisen. Kirjallisen huomauttamisen etuna on, että asia tulee dokumentoitua.
- Pidä kirjaa työpaikan tapahtumista ja kerää näyttöä. Kiusaajaa voi olla vaikea saada vastuuseen, ellei tapahtumia pystytä todistamaan. Jos asiasta pidetään kokouksia, niissä sovitut asiat on hyvä kirjata muistioon.
- Jos kiusaamista ei pystytä käsittelemään työyksikössäsi, hae apua sen ulkopuolelta. Voit olla yhteydessä työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun, työsuojelupäällikköön, luottamusmieheen, oman tiedekunnan hallintopäällikköön tai dekaaniin tai työterveyshuoltoon.
- Kerro asiasta jollekin, johon luotat. Asioista on tärkeä puhua ja hakea tukea.
- Henkilöön tai omaisuuteen kohdistuvien vakavien uhkien tai vaaratilanteiden varalle on toimintaohje osoitteessa: [www oulu.fi/hallinto/intra/Turvallisuus/Dokumentit/index.htm](http://www oulu.fi/hallinto/intra/Turvallisuus/Dokumentit/index.htm)

On tärkeä muistaa, että ketään ei leimata työpaikkakiusaajaksi pelkkien syytösten perusteella. Vilpillisessä mielessä tehdyt ja aiheettomat kiusaamissytykset ovat yhtä vakavia kuin kiusaamissytykset ja voivat johtaa samanlaisiin kurinpitotoimiin kuin kiusaaminen.

#### **Mitä johtajan (esimiehen) tulee tehdä**

Johtajan (esimiehen) tehtävänä on puuttua asiaan heti, kun hän huomaa työyhteisössä ilmenevän kiusaamista tai hänelle kerrotaan siitä. Saatuaan tietää kiusaamisesta työpaikalla johtaja (esimies) kutsuu osapuolet mahdollisimman pian keskustelemaan asiasta. Keskustelussa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käyttäydytään. Samoin sovitaan, miten jatkossa asiaa seurataan. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan muulle työyhteisölle. Johtajan (esimiehen) on seurattava tilannetta ja huolehdittava, että tarvittaessa pidetään seurantalaveri. Johtaja (esimies) ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä myös työsuojeluhenkilöstöön tai työterveyshuoltoon mahdollisen asiantuntija-avun saamiseksi. Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa. Jos tilannetta ei saada omin avuin selvitettyä, apuun voidaan pyytää ulkopuolinen asiantuntija (Työturvallisuuslaki 738/2002 25 § ja 18 §).

#### **Yliopiston ja johtajan (esimiehen) vastuu**

Työnantajan ja työntekijän vastuusta ja velvollisuuksista ovat perussäädökset virkamies- ja työsuojelulain. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan pitämään huolta työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Työturvallisuuslaki (28 §) velvoittaa myös työnantajan puuttamaan epäasialliseen kohteluun työpaikoilla. Johtajalla (esimiehellä) on siis velvollisuus puuttua havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun. Mikäli sovitut toimenpiteet eivät tuota tulosta ja kiusaaminen jatkuu, työnantajan tulee ryhtyä kiusaamiseen syyllistyneen suhteen kurinpidollisiin toimenpiteisiin. Sellaisia voivat olla huomautus, kirjallinen varoitus ja viime vaiheessa jopa palvelussuhteen katkaiseminen.

#### **Yhdyshenkilöt**

- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojelupäällikkö/henkilöstöjohtaja
- ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen sihteeri

*Voit ottaa myös yhteyttä*

- opintopsykologiin
- työterveyshuollossa työterveyshoitajiin, työterveyspsykologiin ja -lääkäreihin
- tutkimuseettisen toimikunnan puheenjohtajaan
- Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön terveydenhoitajiin ja lääkäreihin

#### **Lähteitä**

Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajille. JHL – julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2006.

<http://www.elisanet.fi/jhl6111/Epaasiallinen%20kohtelu.pdf>

Hyvän käytöksen opas.

Oulun kaupunki, 2006

<http://www2.edu.ouka.fi/virasto/tyosuojelu/pdf/106/hyvankaytoksenopas06.pdf>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauksen käsitteleminen. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002.

<http://www.tenk.fi/HTK/Htkfi.pdf>

Toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Helsingin kaupungin työpaikoilla 2001

[http://www.hel2.fi/heke/muut/kiusaam/kiusatut\\_f.html](http://www.hel2.fi/heke/muut/kiusaam/kiusatut_f.html)

Turun yliopiston ohje työpaikkakiusaamista vastaan, 6.9.2001.

[http://www.utu.fi/henkilokunta/ohjeet\\_ja\\_oppaat/hyvinvointiohjeet/tyopaikkakiusaamisohjeet.html](http://www.utu.fi/henkilokunta/ohjeet_ja_oppaat/hyvinvointiohjeet/tyopaikkakiusaamisohjeet.html)

Tutkimusetiikka ja tutkimuksen juridiikka  
<http://www oulu.fi/tutkijakoulutus>

Työpaikalla yhteishenkeä? ei kiusanhenkeä. Työsuojelurahasto, SAK, AKAVA, STTK, Turku 1997.

<http://www.tsr.fi/tutkimus/luuttatutkittua/hanke.html?id=96281>

Työturvallisuuslaki (736/2002)

Väittelyä koskevien ohjeiden täsmentäminen, hallituksen päätös 16.2.2000/D4.

<http://www.hallinto oulu.fi/hallitus/paatos/ptk2000/2.html#d1>

# Toimintaohjeet seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisimiseen ja niihin puuttumiseen

## Ohjeita tilanteiden käsittelyyn

Oulun yliopisto on sitoutunut yleisiin tieteellisen toiminnan periaatteisiin ja hyvästä tieteellisestä käytännöstä annettuihin suosituksiin sekä seuraaviin arvoihin: yhteisöllisyys, edelläkävijäisyys ja kumppanuus. Nämä arvot eivät voi kuitenkaan toteutua ilman ihmisten keskinäistä kunnioitusta. Jokaisen yliopistoyhteisön jäsenen on voitava tuntea itsensä arvostetuksi.

Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ovat työpaikoilla, selvitysten mukaan myös yliopistoissa, esiintyvä mutta usein vaimettu ongelma. Emme saa hyväksyä sitä emmekä muutakaan sukupuoleen kohdistuvaa sanallista tai loukkaavaa käyttäytymistä, vähättelyä tai muuta huonoa kohtelua. Kiellettyä on kaikki, mikä loukkaa ihmisen arvoa ja seksuaalista itsemääräämisoikeutta.

Kenenkään ei pidä hyväksyä itseään loukkaavaa kohtelua, eikä yliopistoyhteisö voi sellaista sallia. Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, ettei kukaan joudu työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, yliopistossa tämä tarkoittaa sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) kielletään myös sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuva syrjintä.

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun uhreiksi yliopistoissa ovat joutuneet selvitysten mukaan sekä opettajat että opiskelijat, miehet ja naiset – useimmin naiset. Nämä ohjeet on laadittu ohjeeksi sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuneille, mutta myös laitojen johtajille ja kaikille lähijohtajille (esimiehille), joiden on aina välittömästi puututtava häirintätapauksiin.

## Mitä ovat seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella?

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu ovat ei-toivottua ja yksipuolista joko fyysistä tai sanallista seksuaalisväritteistä käyttäytymistä, joka on kohteelle vastentahtoista ja herättää kielteisiä tunteita. Raiskaus tai sen yritys on rikoslain alainen teko.

### Seksuaalinen häirintä voi ilmetä

- sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä
- härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä
- pornoaineistoina, seksuaalisesti värittyinä yhteydenottoina (kirjeet, sähköpostit, puhelinsoitot ja muut mediat)
- fyysisenä kosketteluna
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevinä yrityksinä, huomautuksina tai vaatimuksina

Häirintä sukupuolen perusteella on ei-toivottua käytöstä, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista.

### Häirintä sukupuolen perusteella voi ilmetä

- halventavana puheena toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentamisena
- työpaikka- ja koulukiusaamisena, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen

Häirintä loukkaa opiskelu- ja työrauhaa sekä yksilönvapautta ja itsemääräämisoikeutta. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häiritsijä voi olla mies tai nainen – työtoveri, johtaja (esimies), alainen, opettaja, opiskelija tai asiakas. Yksilöstä, tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja aiemmista kokemuksista riippuen häirintä koetaan eri tavoin.

## Ennaltaehkäisy

Oulun yliopisto on sitoutunut ennalta ehkäisemään sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Ennaltaehkäisyä edistävinä toimenpiteinä ovat mm.

- henkilöstö ja opiskelijat koulutetaan tuntemaan Oulun yliopiston arvot ja yliopistoon sopiva käyttäytyminen
- opas häirinnän tunnistamiseksi on internetsivulla kaikkien saatavilla
- häirinnästä aiheutuvista seuraamuksista ja sanktioista tiedotetaan
- häirinnän esiintyvyyttä seurataan kyselyillä, dokumentoimalla, tilastoimalla sekä tiedottamalla muutoksista työyhteisöissä
- yliopistoyhteisön jäsenet puuttuvat havaitsemiinsa häirintätilanteisiin
- aiheesta keskustellaan avoimesti tietoisuuden lisäämiseksi ja ilmiöön liittyvän tabuluonteen purkamiseksi

## Kuinka toimia häirintätilanteessa?

Loukkaavaa tai epämiellyttävää käyttäytymistä ei tarvitse kenenkään sietää, eikä seksuaalisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuvan pitää alkaa etsiä syytä itsestään.

- Ensimmäinen toimenpide häirinnän lopettamiseksi on kertoa häiritsijälle selvästi, miltä hänen käyttäytymisensä tuntuu ja pyytää häntä lopettamaan.
- Jos asiasta puhuminen tuntuu mahdottomalta, voi häiritsijälle kirjoittaa kirjeen, josta on hyvä säilyttää itsellä jäljennös.
- Jos häiritetty ei voi tai halua ottaa yhteyttä häiritsijään tai jos häirintä kelloista huolimatta jatkuu, asiasta kannattaa ilmoittaa lähijohtajalle (esimiehelle) tai yhdyshenkilölle. Yhteyttä voi ottaa myös työsuojelupäällikköön, oman tiedekunnan hallintopäällikköön tai yliopiston ja ylioppilaskunnan nimeämiin yhdyshenkilöihin. Yhdyshenkilön kanssa voi keskustella toimenpiteistä häirinnän lopettamiseksi. Myös luottamushenkilöiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta voi saada tukea ja neuvoja.
- Toistuvista häirintätilanteista on hyvä pitää päiväkirjaa, johon kirjataan tapahtuma-ajat ja -paikat sekä mitä tapahtui ja keitä oli läsnä. Päiväkirjasta voi olla apua mahdollisten myöhempien toimenpiteiden kannalta.

Työnantajan vastuu alkaa silloin, kun se on saanut tiedon häirinnästä.

### **Vastuu ja seuraamukset**

Häirinnästä ja ahdistelusta on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Yliopistolla on paitsi tasa-arvolaisissa (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) määritelty vastuu työnteekijöistään, myös vastuu opiskelijoille annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Yksiköiden on huolehdittava, etteivät opiskelijat joudu näissä tilanteissa häirinnän kohteiksi. Jos yliopiston henkilökunta havaitsee opiskelutilanteessa opiskelijoiden välistä häirintää tai ahdistelua, on siihen välittömästi puututtava.

Häirintä on ensisijaisesti pyrittävä selvittämään asianomaisessa yksikössä. Luontevin tapa puuttua ongelmaan on keskustelu, johon voidaan pyytää mukaan yliopiston tai ylioppilaskunnan nimeämä yhdyshenkilö. Lähijohtajan (esimiehen) tai yhdyshenkilön ja häirityn sekä lähijohtajan (esimiehen) tai yhdyshenkilön ja häiritsijän väliset keskustelut ovat luotamuksellisia.

Mikäli keskustelut eivät tuota toivottua tulosta, työnantajalla on valtuudet ja keinot asian tutkimiseen. Työnantajan tulee ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta. Häirinnän asteesta ja toistumisesta riippuen seuraamuksena säädösten perusteella voi olla suullinen huomautus, kirjallinen varoitus tai viime vaiheessa jopa palvelussuhteen purkaminen. Opiskelijan toiseen opiskelijaan kohdistuva häirintä selvitetään yhteistyössä yliopiston ja ylioppilaskunnan yhdyshenkilön kanssa. Säädöksiin perustuvista seuraamuksista päätetään tapauskohtaisesti.

Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa myös rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksia koskevia säännöksiä ja tekijä joutuu rikosoikeudelliseen vastuuseen. Tasa-arvolain mukaan todistustaakka on häiritsijällä. Laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä on vastaajan osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu. Häirinnästä ja ahdistelusta voi olla seurauksena myös vahingonkorvausvelvollisuus.

Henkilöön tai omaisuuteen kohdistuvien vakavien uhkien tai vaaratilanteiden varalle yliopiston toimintaohje on osoitteessa: [www oulu.fi/hallinto/intra/Turvallisuus/Dokumentit/index.htm](http://www oulu.fi/hallinto/intra/Turvallisuus/Dokumentit/index.htm)

### **Oulun yliopiston tasa-arvoyhdyshenkilöt**

Henkilöstöjohtaja Liisa Rossi  
Puh. (08) 553 4082  
[liisa.rossi\(at\)oulu.fi](mailto:liisa.rossi(at)oulu.fi)

Korkeakoulusihteeri  
Riitta Karjalainen  
Puh. (08) 553 4173  
[riitta.karjalainen\(at\)oulu.fi](mailto:riitta.karjalainen(at)oulu.fi)

Korkeakoulusihteeri Juhani Lehtimäki  
Puh. (08) 553 4150  
[juhani.lehtimaki\(at\)oulu.fi](mailto:juhani.lehtimaki(at)oulu.fi)

### **Ylioppilaskunnan tasa-arvoyhdyshenkilöt**

Ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen  
sihteeri Wille Leppämäki,  
puh. 040 526 5821  
[soposihteeri\(at\)oyy.fi](mailto:soposihteeri(at)oyy.fi)

Katso ajan tasalla olevat tiedot  
yhdyshenkilöistä osoitteesta  
<http://www.oyy.fi/opiskelijalle/kriisiohjeet/>