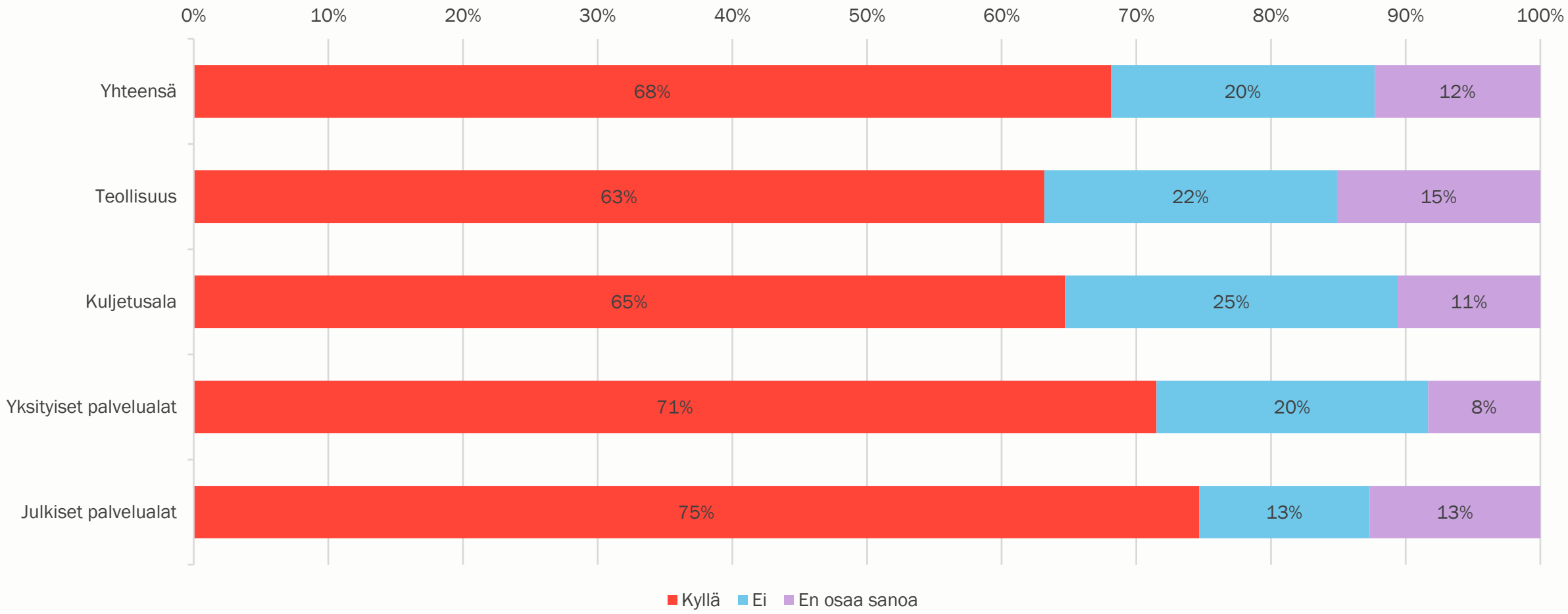
SAK

Seksuaalinen häirintä SAK:n aloilla ja työnantajan puuttuminen tilanteeseen

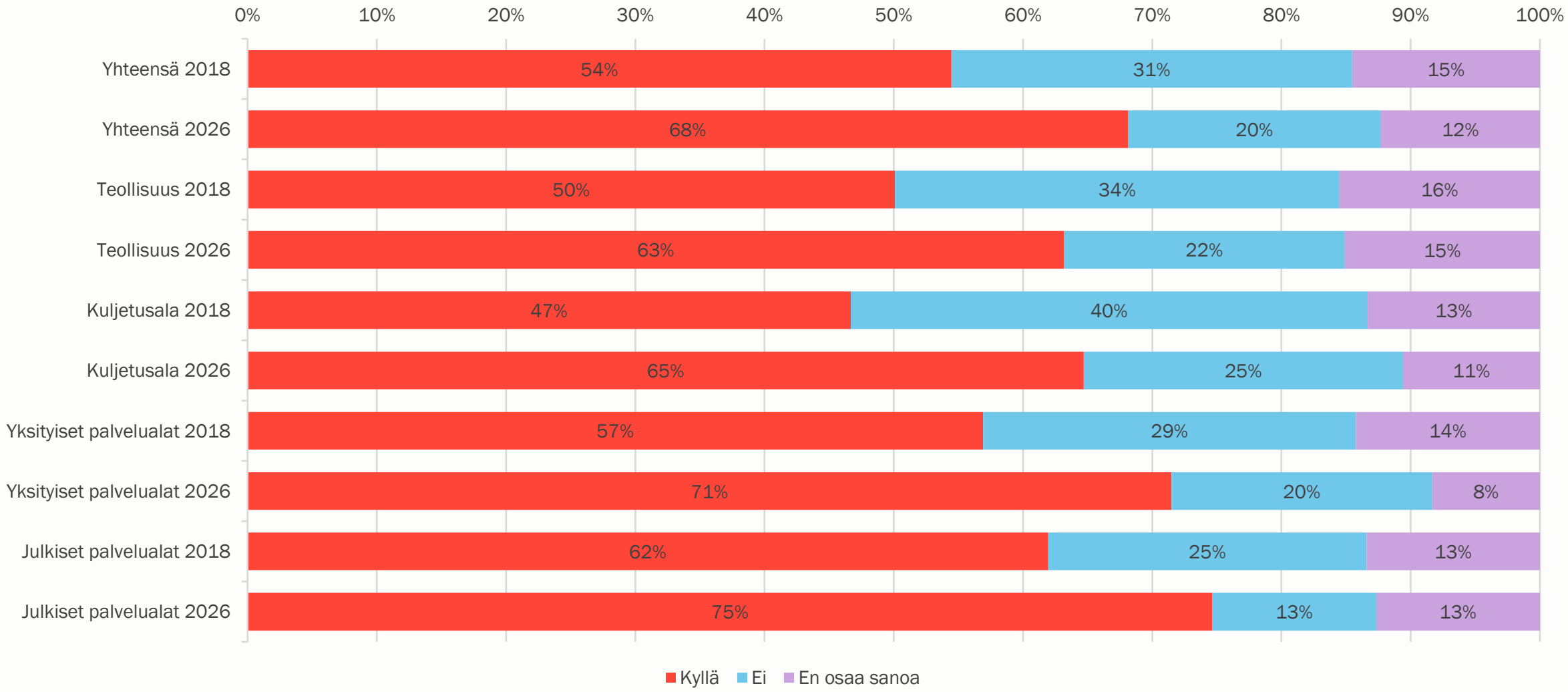
SAK:n luottamushenkilöpaneeli, lokakuu 2026, n=945

Onko työpaikallasi ohjeistusta seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi?



SAK

Onko työpaikallasi ohjeistusta seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi: 2018 ja 2026

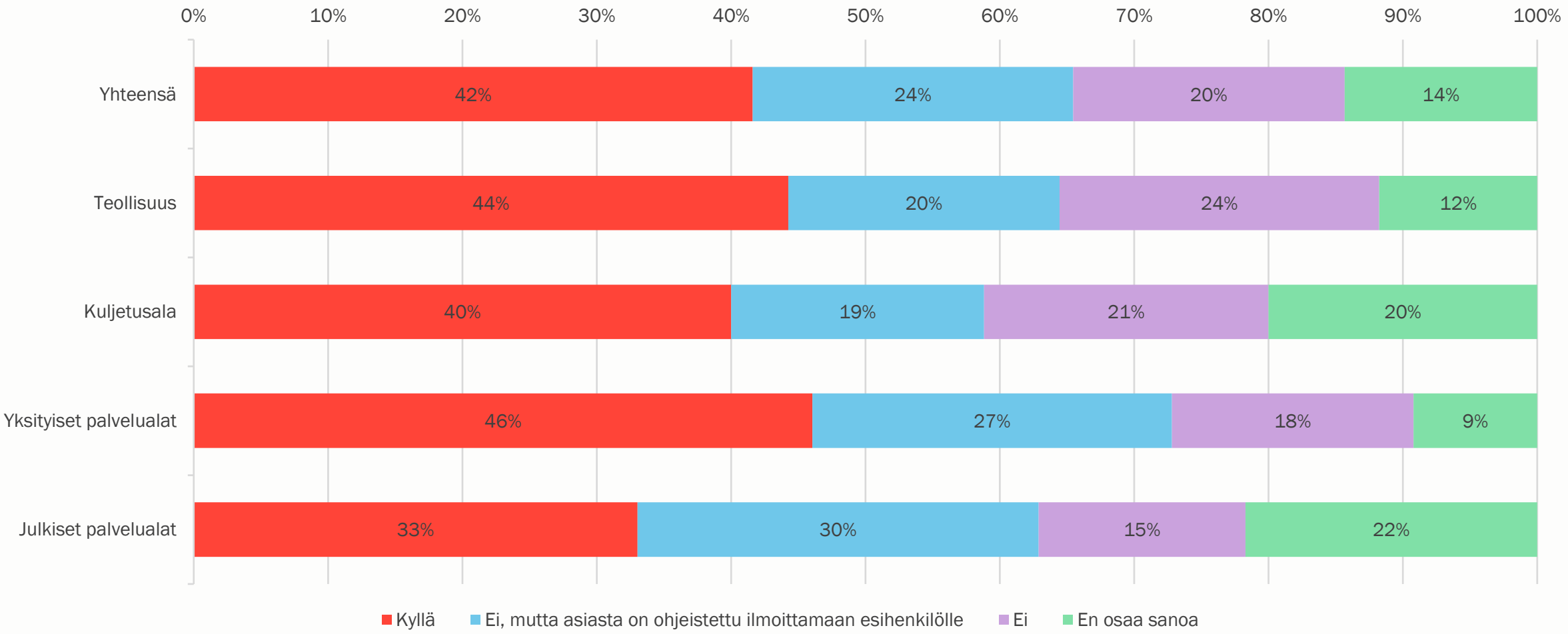


SAK

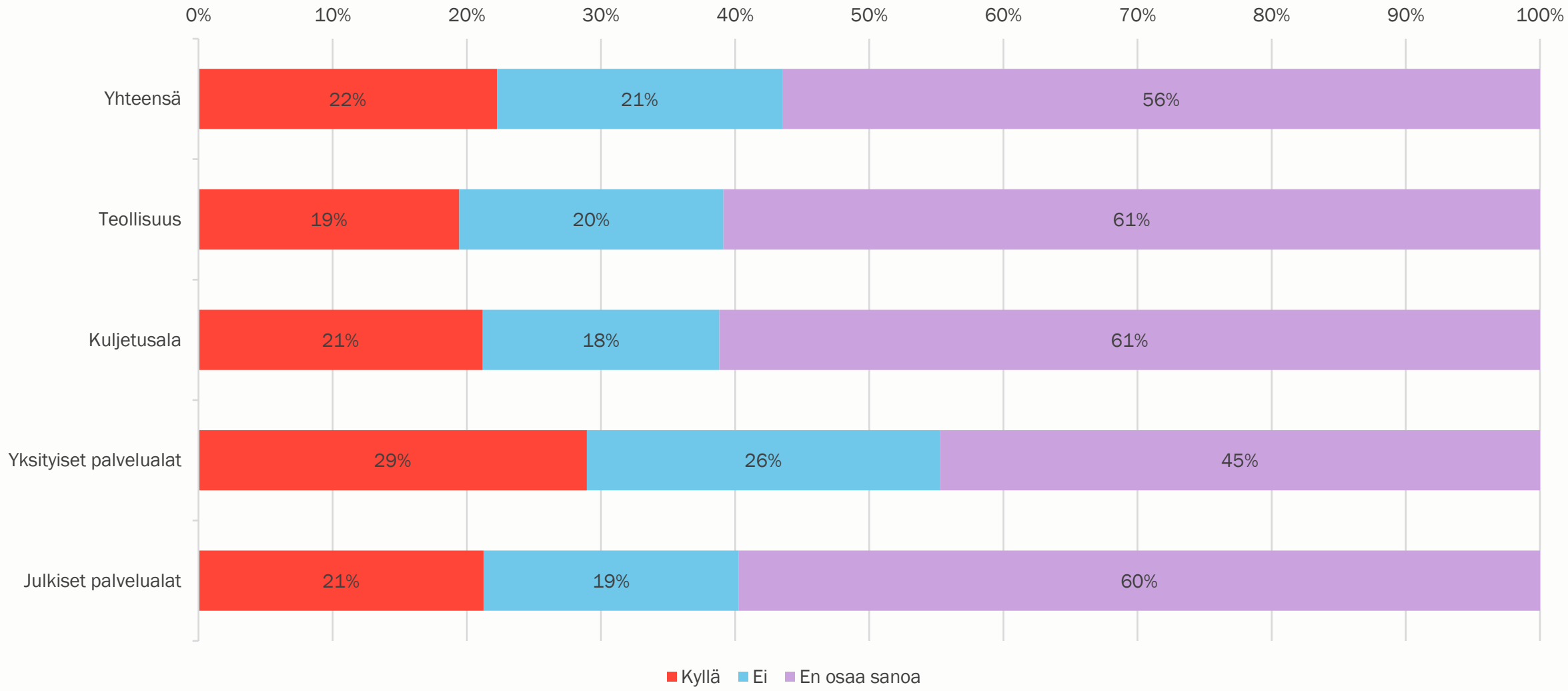
Jos työpaikalla on ohjeistus (68 % kyllä): Miten työntekijöille on kerrottu ohjeistuksesta? Voi valita useita.

	%
Intranetissä tai muussa sähköisessä kanavassa	65 %
Perehdytyksessä	48 %
Henkilöstöinfossa tai palaverissa	41 %
Ilmoitustaululla tai muussa kirjallisessa tiedotteessa	23 %
Koulutuksessa	17 %
Työntekijöille ei ole kerrottu ohjeistuksesta	4 %
En osaa sanoa	3 %

Onko työpaikallasi työntekijöiden tiedossa oleva kanava seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamiseen anonyymisti?

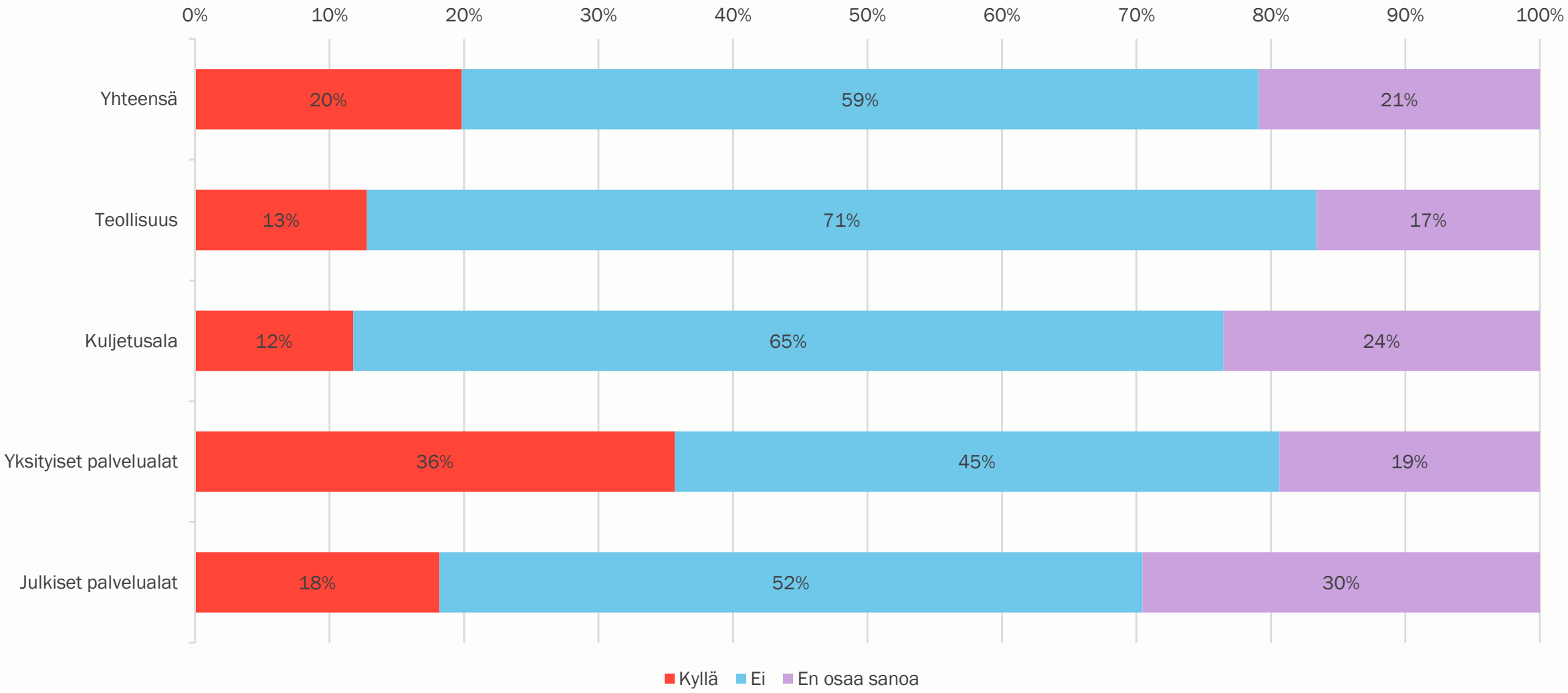


Onko työpaikkasi esihenkilöitä koulutettu tunnistamaan seksuaalista häirintää ja puuttumaan siihen?



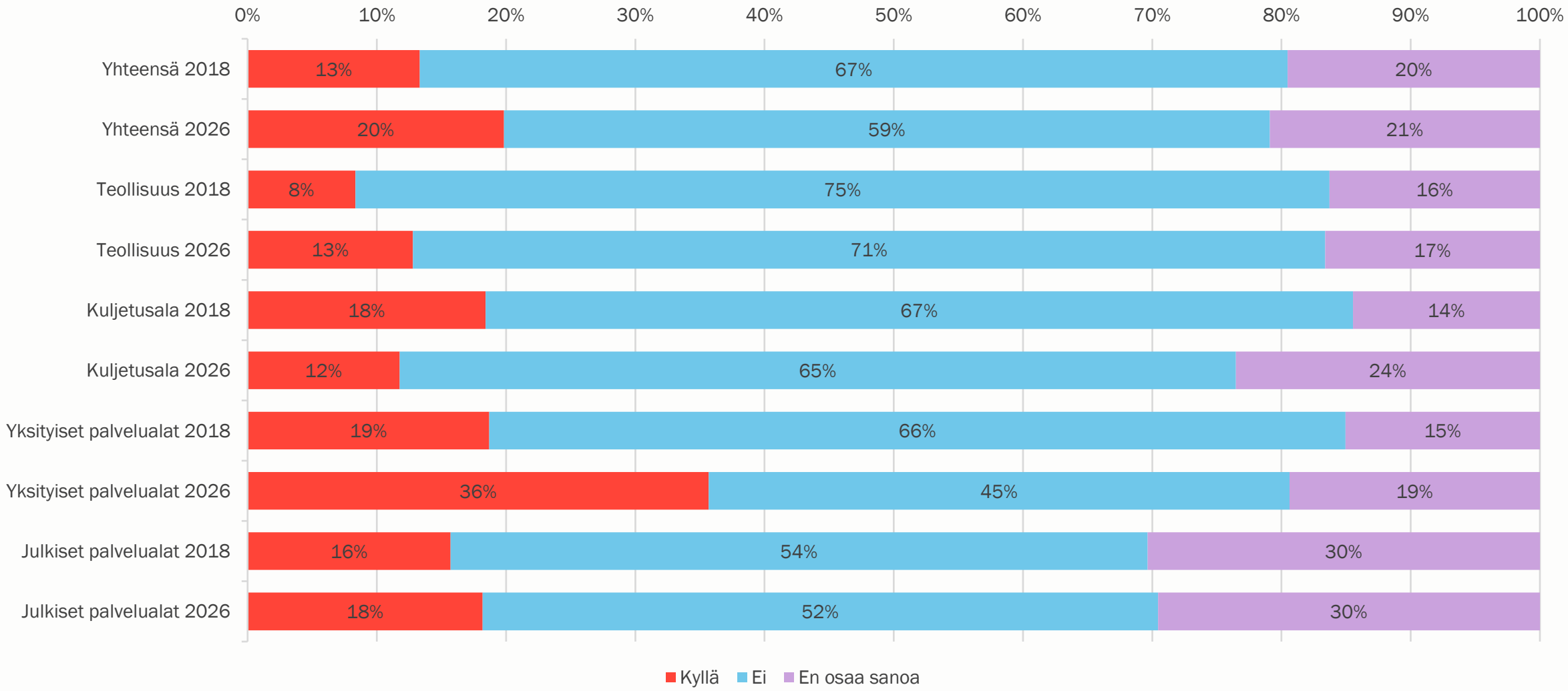
SAK

Onko työpaikallasi tullut esiin seksuaalista häirintää viimeisten 12 kuukauden aikana?



SAK

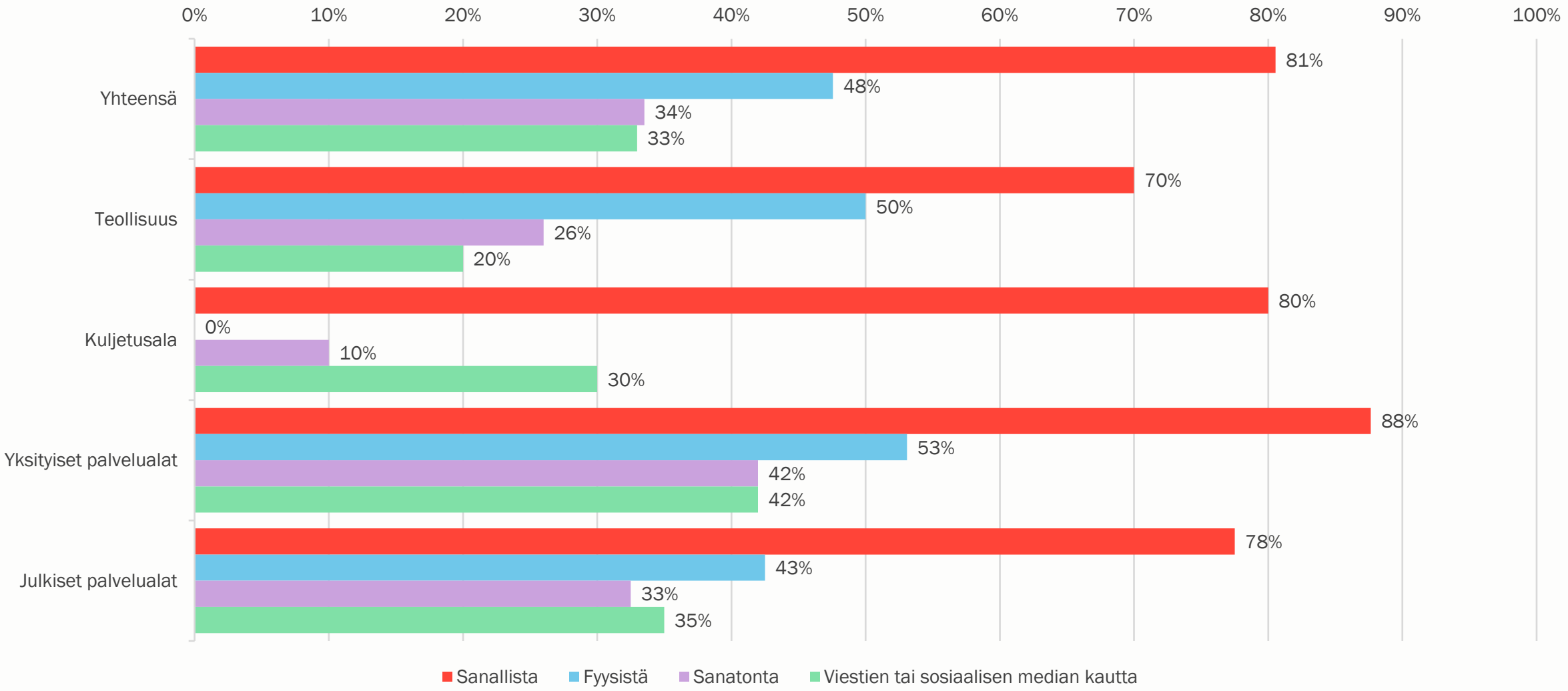
Onko työpaikallasi tullut esiin seksuaalista häirintää viimeisten 12 kuukauden aikana?



Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää (20 % kyllä): Millaista seksuaalinen häirintä oli? Voi valita useita.

	%
Sanallista (esim. kaksimieliset vitsit, asiattomat kommentit ulkonäöstä tai yksityiselämästä)	81 %
Fyysistä (esim. ei-toivottu koskettaminen, silittäminen, lähentely tai tarttuminen)	48 %
Sanatonta (esim. tuijottaminen, vihjailevat eleet, asiaton kuva- tai videomateriaali)	34 %
Viestien, sosiaalisen median tai muun digitaalisen alustan kautta tapahtunutta (esim. vihjailevat viestit, kuvat)	33 %
Muuta, mitä	3 %
En osaa sanoa	3 %

Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää (20 % kyllä): Millaista seksuaalinen häirintä oli? Vastaukset toimialoittain

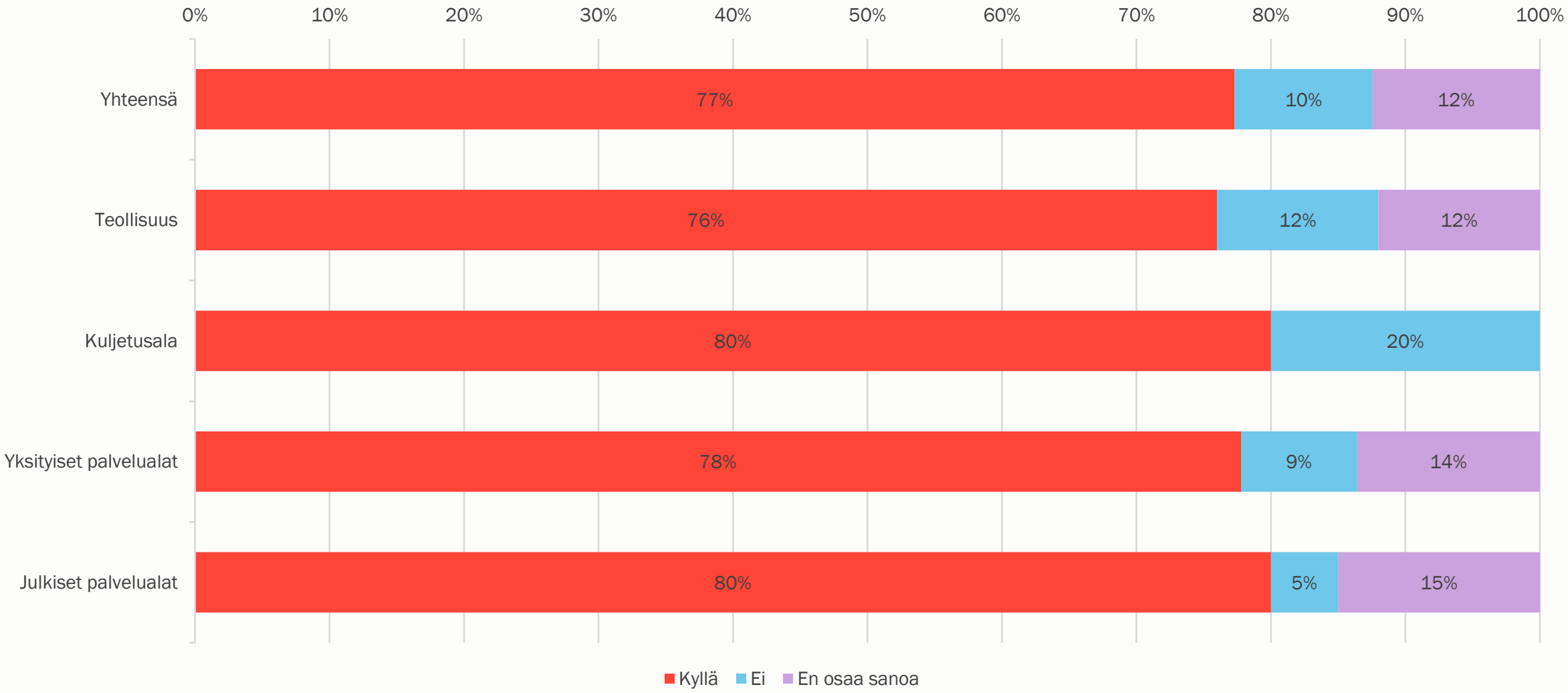


SAK

Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää (20 % kyllä): Keneltä seksuaalinen häirintä on tullut? Voi valita useita.

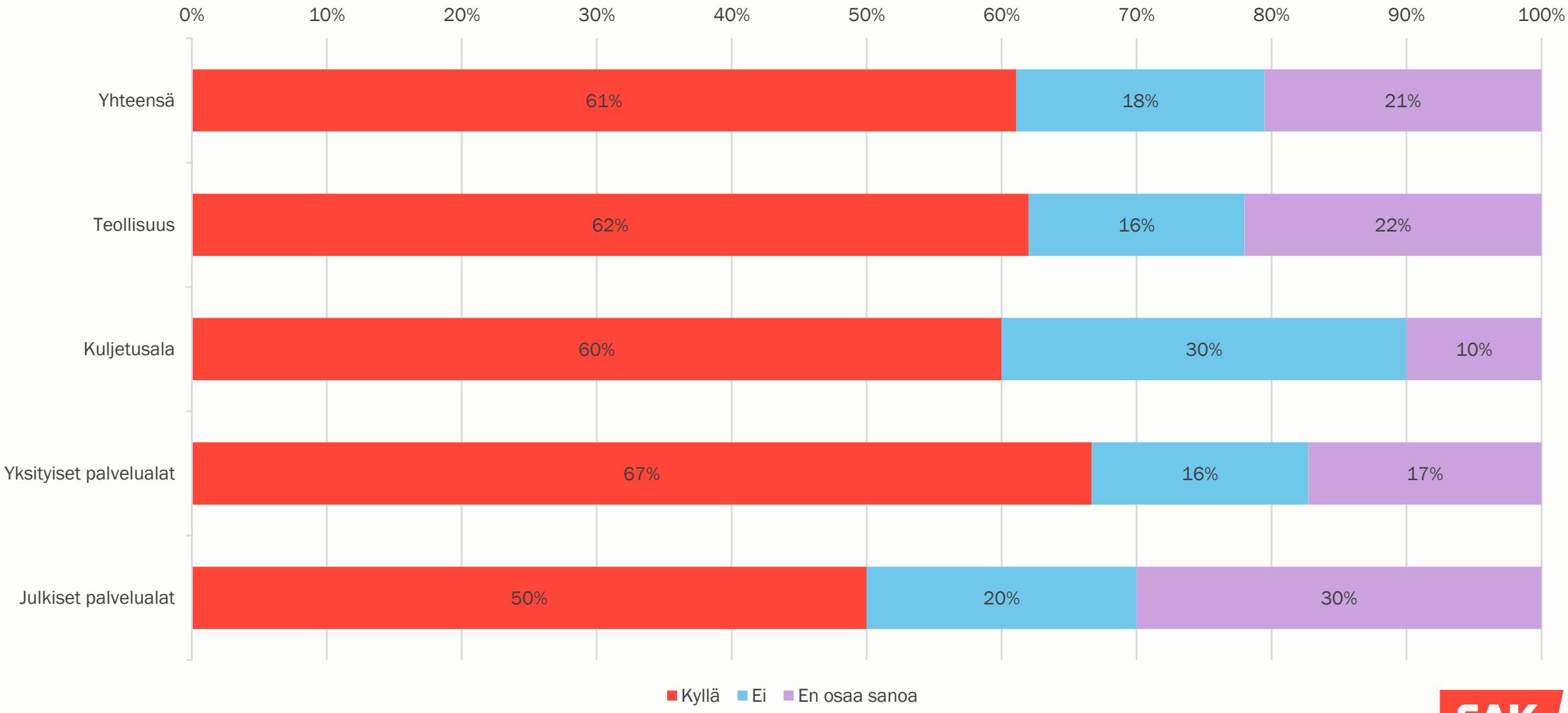
	%
Kollegalta tai tiimin jäseneltä	69 %
Asiakkaalta	38 %
Häirinnän kohteen omalta esihenkilöltä	13 %
Muulta johdon tai ylemmän tason edustajalta	8 %
Yhteistyökumppanilta	5 %
Muulta työpaikan ulkopuoliselta henkilöltä	5 %
Potilaalta	4 %
Alaiselta	3 %
En osaa sanoa	2 %

Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää: Tuliko häirintä työnantajan tietoon?



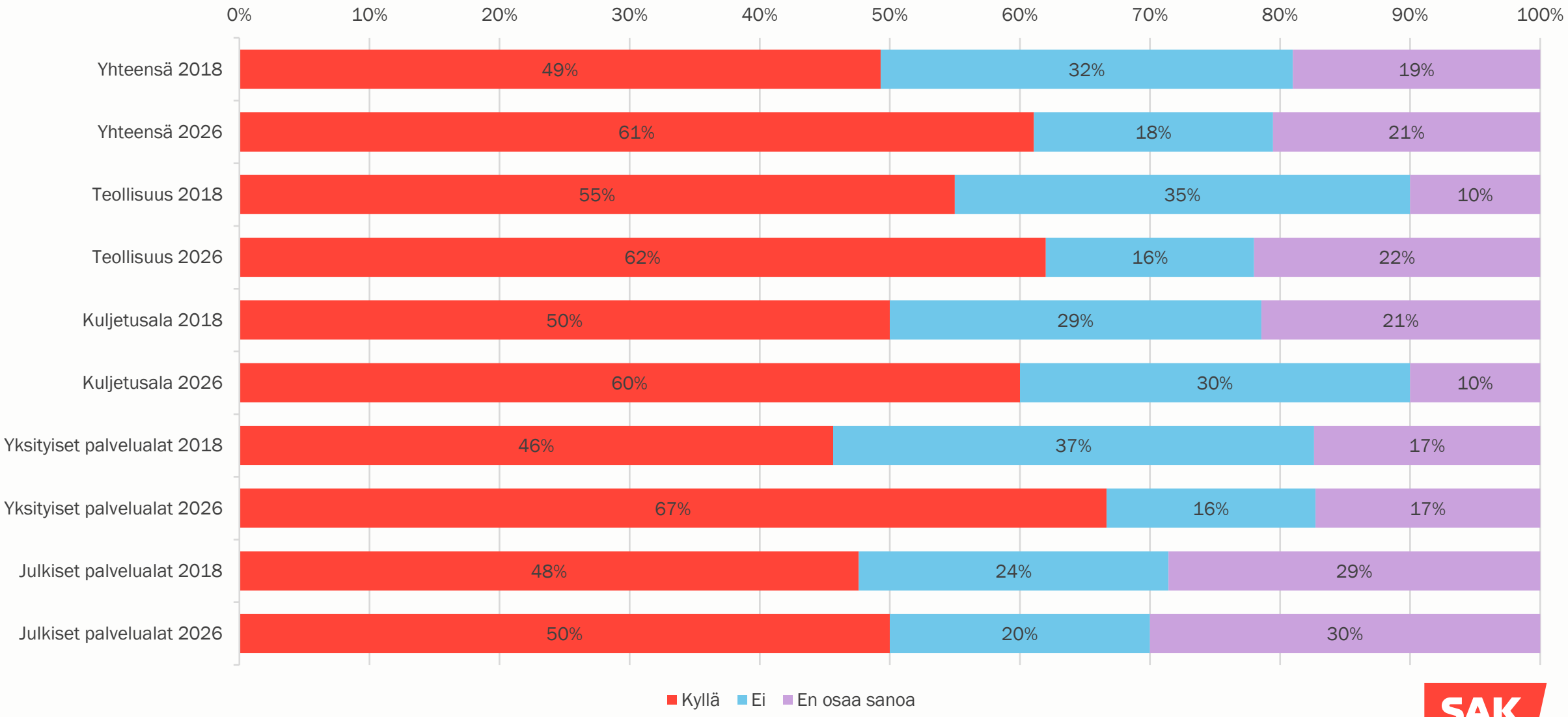
SAK

Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää (20 % kyllä): Onko häirintään puututtu asianmukaisesti?



SAK

Jos työpaikalla on esiintynyt häirintää (20 % kyllä) : Onko häirintään puututtu asianmukaisesti?



SAK

Jos häirintä tuli työnantajan tietoon ja jos työpaikalla on ollut häirintää: Mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt saatuaan tiedon seksuaalisesta häirinnästä? Voi valita useita.

	%
Selvittänyt tapauksen kuulemalla osapuolia	68 %
Keskustellut häiritsijän kanssa	57 %
Antanut häiritsijälle huomautuksen	34 %
Antanut häiritsijälle varoituksen	26 %
Järjestellyt työtehtäviä, työvuoroja tai työpisteitä	24 %
Puuttunut asiakkaan käytökseen (esim. huomautus, asiointikielto)	23 %
Irtisanonut tai purkanut häiritsijän työsuhteen	22 %
Käsitellyt asiaa työyhteisössä	19 %
Ohjannut häirinnän kohteen työterveyshuoltoon tai muun tuen piiriin	17 %
Työnantaja ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin	8 %
Ohjannut häiritsijän työterveyshuoltoon tai muun tuen piiriin	6 %
Järjestänyt koulutusta	3 %
Tehnyt tai tukenut rikosilmoitusta	1 %
En osaa sanoa	8 %
Muihin toimenpiteisiin, mihin?	6 %

SAK

Jos häirintä tuli työnantajan tietoon ja jos työpaikalla on ollut häirintää: Miten työterveyshuolto on ollut mukana häirintätapausten käsittelyssä? Voi valita useita.

	%
Se ei ole ollut mukana	45 %
Se on tukenut häirinnän kohdetta	16 %
Se on osallistunut tilanteen selvittämiseen	7 %
En osaa sanoa	36 %

Mitä muuta haluat kertoa asiasta työpaikkasi kannalta? Avovastaukset teemoittain (kpl)



Avovastaukset teemoittain (1/2)

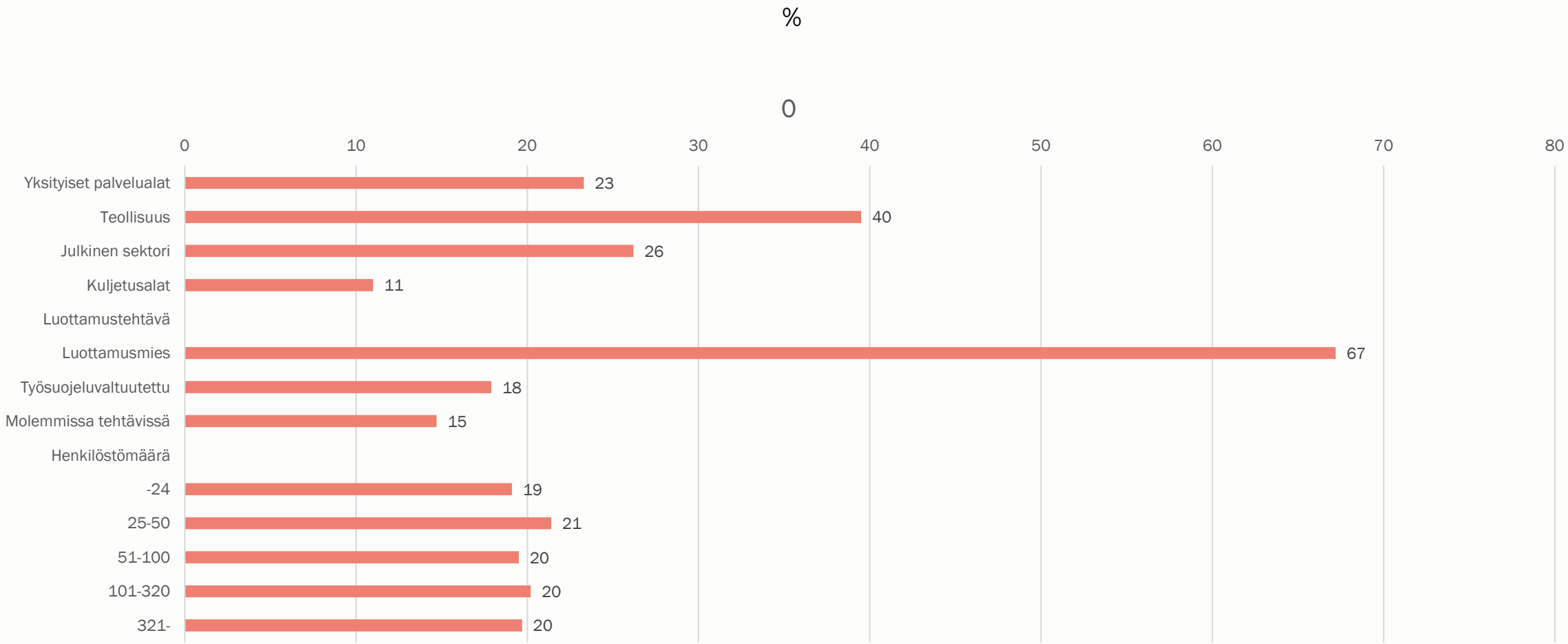
Teema	Kuvaus
Ohjeistus puuttuu, on kesken tai ei ole henkilöstön tiedossa (36)	Ohjeita ei ole, ne ovat valmisteilla tai ne ovat intrassa niin, ettei henkilöstö tiedä niistä. Anonyymi kanava voi olla olemassa, mutta sitä ei tunneta. Seksuaalista häirintää ei ole eroteltu muusta epäasiallisesta kohtelusta.
Häirintään puututaan ja asiat on hoidettu hyvin (32)	Työnantaja suhtautuu vakavasti, puuttuu heti ja on toiminut jämäkästi. Mainitaan nollatoleranssi, häirintäyhdyshenkilöt ja säännöllinen tiedottaminen.
Vähättely, vitsikulttuuri ja vaikeneminen – kaikki ei tule esiin (24)	Kaksimielisiä vitsejä ja kommentteja pidetään harmittomina, aiheesta ei puhuta ja ilmoittamista pelätään. Moni arvioi, ettei kaikki tule työnantajan tai luottamushenkilöiden tietoon.
Puuttuminen puutteellista – erityisesti kun häiritsijä on esihenkilö (21)	Asia on painettu villaisella, esihenkilö on itse häiritsijä tai työnantaja ei uskalla puuttua. Seuraukset kohdistuvat uhriin, ei häiritsijään.
Häirintää ei ole esiintynyt tai se ei ole noussut esiin (17)	Vastaaja ei tiedä tapauksista omalla työpaikallaan. Usein mainitaan pieni tai yhden sukupuolen työyhteisö.

Avovastaukset teemoittain (2/2)

Teema	Kuvaus
Työyhteisön sukupuolirakenne (mies- tai naisvaltaisuus) (14)	Miesvaltaisuutta pidetään syynä joko sille, ettei häirintää ole, tai sille, että vitsikulttuuri jatkuu.
Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun rooli selvittelyssä (13)	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ovat usein ensimmäinen taho, jolle asiasta kerrotaan, ja he tukevat uhria selvittelyssä.
Asiakkaiden, potilaiden ja muiden ulkopuolisten häirintä (12)	Erityisesti kaupan, ravintola- ja hoiva-alalla asiakkaiden kommentointi, tuijottaminen ja koskettelu ovat arkea, eikä esihenkilö ehdi puuttua.
Rajanvedon vaikeus, väärinymmärrykset ja perättömät syytökset (8)	Raja on häilyvä etenkin lähityössä. Muutama vastaaja kertoo perättömistä syytöksistä ja korostaa huolellista selvittämistä.
Muut (vuokra- ja alihankintatyö, vapaa-aika, päihteet ym.) (13)	Vuokratyöntekijän heikko asema, alihankkijoiden tilanteet sekä työajan ulkopuoliset tilaisuudet ja alkoholi.

SAK

Vastaajat


%
0
0
10
20
30
40
50
60
70
80
Yksityiset palvelualat
23
Teollisuus
40
Julkinen sektori
26
Kuljetusalat
11
Luottamustehtävä
Luottamusmies
67
Työsuojeluvaltuutettu
18
Molemmissa tehtävissä
15
Henkilöstömäärä
-24
19
25-50
21
51-100
20
101-320
20
321-
20

SAK

Tavoitteena maailman paras työelämä