

Seksuaalista häirintää vai seksuaalista ahdistelua?

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Rebecca Rafkin
Hyvinvointioikeus
Kevät 2024

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Seksuaalista häirintää vai seksuaalista ahdistelua?

Tekijä: Rebecca Rafkin

Oppiaine: Hyvinvointioikeus

Työnlaji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 67

Vuosi: 2024

Tutkielma käsittelee rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän säännösten välistä suhdetta. Tutkielmassa perehdytään säännösten määritelmien ja tunnusmerkistöjen yhtäläisyyksiin ja eroavaisuuksiin. Tämän lisäksi perehdytään rikoslain rangaistussäännöksiin, jotka tulevat sovellettavaksi edellä mainittujen tunnusmerkistöjen täytyessä. Tutkimuksella selvitetään minkälaisen suojan säännökset ja niiden rangaistussäännökset takaavat yksilölle työpaikalla, ja minkälaisia seurauksia näiden säännösten laiminlyönnistä voi seurata. Tutkimusmenetelmä on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen.

Rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännös suojaa yksilöä Suomessa koskettelemalla tai kosketteluun voimakkuuden tai toistuvuuden vuoksi rinnastettavilta teoilta, jotka ovat omiaan loukkaamaan yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Rangaistussäännös soveltuu Suomessa kaikkiin henkilöihin, jotka edellä mainitulla tavalla loukkaavat toisen ihmisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Myös tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännökset suojaavat yksilöä sanalliselta, sanottomalta ja fyysiseltä seksuaaliselta häirinnältä, mutta lakien suoja rajoittuu pääasiassa työpaikoilla esiintyvään seksuaaliseen häirintään.

Sekä työntekijä että työnantaja ovat rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän säännösten soveltamisalan piirissä. Työntekijä ei kuitenkaan voi olla rikosoikeudellisessa työsuojeluvastuussa, jonka vuoksi työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen ainoastaan seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen nojalla. Työntekijään ei täten voida soveltaa rikoslain työsyryjinnän tai työturvallisuusrikoksen rangaistussäännöksiä, vaikka tämän toiminta täyttäisi tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän tai työturvallisuuslain häirinnän tunnusmerkistön.

Työnantaja ja tämän edustaja ovat puolestaan rikosoikeudellisessa työsuojeluvastuussa. Työnantaja tai tämän edustaja voi toiminnallaan joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen seksuaalisen ahdistelun, työsyryjinnän ja työturvallisuusrikoksen rangaistussäännösten nojalla. Mikäli työnantaja tai tämän edustaja kohdistaa itse työntekijään seksuaalista häirintää, syyllistyy tämä toiminnallaan sekä seksuaaliseen ahdisteluun, työsyryjintään ja työturvallisuusrikokseen, mikäli toiminta täyttää rikoslain, tasa-arvolain ja työturvallisuuslain tunnusmerkistöt. Jos työnantaja puolestaan laiminlyö tasa-arvolain ja työturvallisuuslain mukaiset velvollisuutensa puuttua työpaikalla seksuaaliseen häirintään syyllistyy tämä velvolluuksiensa laiminlyönnin nojalla työsyryjintään ja työturvallisuusrikokseen.

Avainsanat: Seksuaalinen häirintä, seksuaalinen ahdistelu, häirintä, seksuaalinen itsemääräämisoikeus, työelämä, työnantaja.

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYS	III
LÄHTEET	V
1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja tarpeellisuus	1
1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen rajaus	2
1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	4
2. TASA-ARVOLAIN MUKAINEN SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ	5
2.1 Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän säännös tällä hetkellä	5
2.2 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kieltäminen tasa-arvolaille	8
2.3 Tasa-arvolain kokonaisuudistus vuonna 2005	10
2.4 Seksuaalisen häirinnän määritelmän lisäys tasa-arvolakiin vuonna 2009	12
2.5 Työnantajan velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään	14
2.6 Tasa-arvolain mukaisesta seksuaalisesta häirinnästä rankaiseminen	16
3. TYÖTURVALLISUUSLAIN MUKAINEN HÄIRINTÄ	19
3.1 Vuoden 2003 uusi työturvallisuuslaki	19
3.2 Häirinnän määritelmä	21
3.3 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus ja velvollisuus puuttua häirintään	22
3.4 Seuraamukset työturvallisuuslain mukaisten velvollisuuksien laiminlyönnistä	23
4. RIKOSLAIN MUKAINEN SEKSUAALINEN AHDISTELU	28
4.1 Rikoslain seksuaalisen ahdistelun säännös tällä hetkellä	28
4.2 Vuoden 1998 seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistus	28
4.3 Seksuaalisen ahdistelun kriminalisointi 2014	30

4.4 Seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalan laajentuminen vuonna 2023	40
5. SÄÄNNÖSTEN VÄLISET SUHTEET	50
5.1 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän käsitteet ja määritelmät	50
5.2 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistöt	54
5.3 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän rangaistussäännökset	58
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	65

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Helsinki 1978.

Ahlroth, Minea: Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edita Publishing Oy 2015.

Green, Stuart P: Criminalizing Sex: A Unified Liberal Theory. New York: Oxford University Press, 2020.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Kuikko, Tapio: Työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2006.

Kokko, Saara: Seksuaalisen itsemääräämisoikeuden harmaalla alueella – Seksuaalisen häirinnän kriminalisointi Suomen rikoslaissa. Edilex 2021.

Koskinen, Seppo: Seksuaalinen häirintä työpaikalla – erityisesti työturvallisuus ja työsyryntärikoksena. Edilex 2016.

Koskinen Seppo: Uusi rikoslain säännös seksuaalisesta ahdistelusta ja työelämä. Edilex 2023.

Lacey, Nicola: Unspeakable Subjects, Impossible Rights: Sexuality, Integrity and Criminal Law. Canadian Journal of Law and Jurisprudence, vol. 11, no. 1, January 1998, s. 47–68.

Lundström, Birgitta: Häirintä työelämässä: työsyryntädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano. Tampere 2015.

Marjeta, Mia-Pauliina: Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Vaara 2018.

Matikkala, Jussi: Seksuaalirikokset. Teoksessa: Keskeiset rikokset. Kirjoittaneet: Frände, Dan – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus. Helsinki 2018. Matikkala 2018, s. 115–201.

Määttä, Kalle: TyösyRJintä rikosoikeudellisena haasteena. Edilex 2021/19. 2021.

Niemi, Johanna: Excluding Power from a Narrative: Sexual Harassment in a Criminal Law Reform, s. 17–42 teoksessa Andersson, Ulrika – Edgren, Monika – Karlsson, Lena – Nilsson, Gabriella (eds.), Rape Narratives in Motion. Springer International Publishing 2019.

Nieminen, Kimmo: Tasa-arvolaki työsuhteessa. Sanoma Pro Oy 2005.

Nieminen, Minttu – Kallio, Heikki – Tolvanen, Matti: Seksuaalinen ahdistelu – itsemääräämisoikeus ja tahallisuus. Defensor Legis N:o 2/2020.

Niemi-Kiesiläinen, Johanna: Naisia, miehiä vai henkilöitä: seksuaalirikokset ja sukupuoli. Oikeus 2/1998, s. 4-19.

Nuutila, Ari-Matti: RL 47 luku: Työrikkokset. Teoksessa: Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Kirjoittaneet: Olavi Heinonen, Pekka Koskinen, Tapio Lappi-Seppälä, Martti Majanen, Kimmo Nuotio ja Ilkka Rautio. Juva 2002, s. 1375–1402.

Ojala, Timo: Seksuaalirikokset. Helsinki 2014.

Peltonen, Eva-Niina: Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä. Edilex.2009.

Pykönen, Minea – Pykönen, Mikko: Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Edita lakitieto.2019.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Alma Talent 2016.

Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.

Vilkka, Hanna: Seksuaalinen häirintä. PS-kustannus 2011.

Virallislähteet

HE 94/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 90/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 6/1997 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeudenkäyttöä, viranomaisia ja yleistä järjestystä vastaan kohdistuvia rikoksia sekä seksuaalirikoksia koskevien säännösten uudistamiseksi.

HE 44/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamiseksi.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 44/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 216/2013 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 13/2022 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi.

LaVM 22/1994 vp. Lakivaliokunnan mietintö rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

LaVM 4/2014 vp. Lakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta.

LaVM 10/2022 vp. Lakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä Eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVL 16/2013 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä Eduskunnalle laeiksi rikoslain, pakkokeinolain 10 luvun 7 §:n ja poliisilain 5 luvun 9 §:n muuttamisesta.

PeVL 6/2014 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta.

PeVL 20/2022 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä Eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi.

Oikeuskäytäntö

Pirkanmaan kärjäoikeus R 21/4964.

Turun kärjäoikeus R 13/2050

Itä-Suomen hovioikeus R 06/804

Itä-Suomen hovioikeus R 22/113

KKO 2010:1

KKO 2020:38

Verkkolähteet

GOV.UK: Upskirting: know your rights. 2019. <https://www.gov.uk/government/news/upskirting-know-your-rights>

Oikeusministeriö: Arviomuistio rikoslain viimeaikaisesta kehityksestä ja tulevista kehitystarpeista: Eräät seksuaali-, väkivalta-, rattijuopumus- ja talousrikokset. Mietintöjä ja lausuntoja 7/2018. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160660/OMML_7_2018_Rangaistusten_oikeasuhtaisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oikeusministeriö: Raiskausrikosten lainsäädännölliset muutostarpeet. Selvityksiä ja ohjeita 25/2012. https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/9031.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja: Tasa-arvobarometri 2017. 8/2018. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2005:5: Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004. Helsinki 2005. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72847/URN%3ANBN%3Afi-fe2015042226765.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tasa-arvovaltuutettu: Lausunto seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistuksesta (TAS 370/2020, annettu 30.9.2020).

https://tasa-arvo.fi/hairinta/-/asset_publisher/ZwyNt64qYIol/content/lausunto-seksuaalirikoslainsaadannon-kokonaisuudistuksesta-tas-370-2020-annettu-30.9.2020-?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_ZwyNt64qYIol_assetEntryId=51944309

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle. K 22/2018 VP. 2018. [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+\(PDF\).pdf/369255ef-09e9-0d06-92ab-0e07d6a9cbb/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+\(PDF\).pdf?t=1608219202885](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+(PDF).pdf/369255ef-09e9-0d06-92ab-0e07d6a9cbb/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+(PDF).pdf?t=1608219202885)

Tasa-arvovaltuutettu: Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinan-kuoressa>

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja tarpeellisuus

Seksuaalirikokset ovat olleet viime vuosina varsin paljon pinnalla. Aihe onkin tärkeä, sillä rikokset ovat luonteeltaan varsin vakavia ja yksilön oikeuksia ja terveyttä loukkaavia. Tämän lisäksi seksuaalirikoksia esiintyy vielä yhteiskunnassamme varsin paljon sääntelyn kehityksestä huolimatta. Yhtenä erittäin merkittävänä ilmiönä, jossa seksuaalirikokset nousivat puheenaiheeksi ympäri maailman sosiaalisen median välityksellä, on tunnettu #Metoo-liike. #Metoo-liike nosti seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun varsin ennennäkemättömällä tavalla pinnalle vuonna 2017. Sosiaalisessa mediassa kiertänyt ilmiö rohkaisi ihmisiä jakamaan julkiseen keskusteluun omat kokemuksensa seksuaalisesta häirinnästä.¹ Tämän jälkeen aihe on pysynyt pinnalla, ja Suomessa myös lainsäädäntö on ottanut suuria askelia eteenpäin suojatakseen yksilön koskemattomuutta ja seksuaalista itsemääräämisoikeutta.

Seksuaalinen häirintä voidaan nähdä seksuaalisen väkivallan muotona, joka nähdään erilaisten kriminalisoidujen seksuaalisten tekojen rinnalla niin sanottuna seksuaalirikosten ”lievimpänä” ilmeneismuotona.² Rikoslaisissa seksuaalinen ahdistelu on kriminalisoitu vuonna 2014, ja kyseistä säännöstä sovelletaan, mikäli teko ei täytä muun kriminalisoidun seksuaalirikoksen tunnusmerkistöä. Säännös on siis toissijainen muihin seksuaalirikoslainsäädännön rangaistussäännöksiin nähden.³

Toisaalta seksuaalinen häirintä on mielletty erityisesti työelämässä ilmeneväksi syrjinnän ja häirinnän muodoksi, johon on perusteltua soveltaa tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännöksiä rikoslain säännösten sijaan.⁴ Tasa-arvolain vuoden 1994 esitöissä onkin todettu olennaiseksi ja tarkoituksenmukaiseksi kehittää nimenomaisesti muuta lainsäädäntöä kuin rikoslakia seksuaalisen häirinnän esittämisen näkökulmasta. Ajatus on esitöissä pohjattu yhteiskunnassamme vallinneeseen ajatukseen siitä, että häirintä liittyy useimmiten työpaikalla vallitsevaan naisten ja miesten epätasa-arvoon.⁵

Seksuaalista häirintää esiintyy kaikkialla yhteiskunnassamme. Pitää kuitenkin paikkansa, että yksilön on katsottu joutuvan tavanomaista todennäköisemmin alttiiksi seksuaaliselle häirinnälle työpaikoilla. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan naisista noin 38 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia on

¹ Kokko 2020, s. 9.

² Ks. Niemi-Kiesiläinen 1998, Niemi 2019.

³ HE 216/2013 vp, s. 59.

⁴ Niemi-Kiesiläinen 1998, s. 20.

⁵ HE 90/1994 vp, s. 14.

kokenut seksuaalista häirintää tutkimusta edeltäneiden kahden vuoden aikana työpaikoilla. Naiset kokevat seksuaalista häirintää työpaikoilla selvästi useammin kuin miehet, ja naisista erityisesti nuoret naiset kohtaavat useammin seksuaalista häirintää. Naiset kokivat seksuaalista häirintää pääasiassa miesten taholta, miehet taas sekä naisten että miesten taholta.⁶

Ajankohtaiseksi aihe nousee työelämässä esiintyvän seksuaalisen häirinnän kannalta kuitenkin nyt myös siksi, että vuoden 2023 alussa voimaan astunut muutos seksuaalirikoslainsäädäntöön toi mukanaan kauan odotetun laajennuksen seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalaan. Soveltamisalan laajennus lähensi seksuaalisen ahdistelun teonkuvausta lähemmäs tasa-arvolaisissa kiellettyyn seksuaaliseen häirintään, jonka myötä yhä laajempi määrä erilaisia tekoja tulivat rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen tunnusmerkistön alle.⁷ Uudistuksen myötä useat teot työntekijöiden tai työnantajan ja työntekijän välillä, jotka ovat jo pitkään täyttäneet tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmän, ovat muutoksen jälkeen rangaistavia myös rikoslain mukaisena seksuaalisena ahdisteluna.

Lainsäädäntömme osalta seksuaalisen häirinnän tai seksuaalisen ahdistelun määrittelemine ei ole niin yksinkertaista kuin sen voisi kuvitella olevan. Puhekielessä ja kirjallisuudessa seksuaalisella häirinnällä näytetään pääasiassa viitattavan tasa-arvolain mukaiseen määritelmään. Useat eri lait kuitenkin sisältävät oman määritelmänsä ja tunnusmerkistönsä ilmiön osalta, ja ne suojaavat yksilöä toisistaan poikkeavilla tavoilla. Osittain nämä määritelmät ovat kuitenkin päällekkäisiä, ja viranomaiset myös soveltavat niitä samanaikaisesti.⁸ Näiden määritelmien ja tunnusmerkistöjen täyttymisestä kuitenkin seuraa eri rangaistussäännösten soveltaminen. Määritelmien ja tunnusmerkistöjen päällekkäisyys ja niiden väliset suhteet saattavat hämmentää yksilöä, mikä puolestaan saattaa aiheuttaa tietämättömyyttä yksilön oikeuksista tämän joutuessa seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun uhriksi.

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen rajaus

Tutkielman tavoitteena on selvittää rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän sekä työturvallisuuslain häirinnän viitekehys, ja tarkastella näiden säännösten luomaa sääntelykokonaisuutta, joka sääntelee sitä, miten yksilöä yhteiskunnassamme suojataan seksuaaliselta häirinnältä ja ahdistelulta. Tutkielma keskittyy tarkastelemaan seksuaalista häirintää ja seksuaalista

⁶ Tasa-arvobarometri 2017, s. 32.

⁷ Tasa-arvovaltuutetun lausunto seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistuksesta 2020.

⁸ Pyykönen 2019, s. 6.

ahdistelua erityisesti työpaikoilla. Työelämässä esiintyvää seksuaalista häirintää sääntelevät olennaisesti tasa-arvolain sekä työturvallisuuslain säännökset, ja tätä myötä rikoslain työrikoksia koskevat säännökset, nimenomaisesti säännökset työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Tutkielmassa syvennyttään kuitenkin myös rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännökseen, jonka soveltamisala laajeni vuoden 2023 alussa. Seksuaalisen ahdistelun säännöksen soveltamisalan laajentuminen vaikuttaa olennaisesti myös suojaan työpaikoilla, jonka vuoksi on olennaista tarkastella säännöstä osana viitekehystä, joka suojaa työntekijää seksuaaliselta häirinnältä työpaikoilla.

Tutkielma pyrkii vastaamaan kysymykseen siitä, miten seksuaalinen häirintä ja seksuaalinen ahdistelu käsitteenä määritellään rikoslaissa, tasa-arvolaissa ja työturvallisuuslaissa, sekä miten näiden säännösten määritelmät ja tunnusmerkistöt eroavat toisistaan. Lisäksi tutkielman on tarkoitus vastata kysymykseen siitä, miten lainsäädäntömme suojaa yksilöä työpaikalla seksuaaliselta häirinnältä ja minkälaisia rangaistusseuraamuksia työnantajalle ja työntekijälle voi koitua näiden altistaessa työntekijä seksuaaliselle häirinnälle työpaikalla.

Tutkimus on rajattu koskemaan työpaikalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään. Tutkimuksen ulkopuolelle jää asiakkaiden työntekijöihin kohdistama seksuaalinen häirintä, sekä kysymys siitä, miten lainsäädäntömme suojaa yksilöä työpaikkojen ulkopuolella seksuaaliselta häirinnältä. Jälkimmäistä kysymystä kuitenkin sivutaan luonnollisesti tutkielmassa, kun perehdyttään rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännökseen, jonka soveltamisala ei rajoitu työpaikoille. Tutkimuksessa tutkitaan nimenomaisesti rikoslain seksuaalista ahdistelua, tasa-arvolain seksuaalista häirintää ja työturvallisuuslain häirintää, sekä näihin säännöksiin sovellettavia rikoslain rangaistussäännöksiä. Muut seksuaalista häirintää sääntelevät säännökset on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimus rakentuu johdannon ja johtopäätösten lisäksi neljästä pääluvusta, joista kolmessa syvennyttään rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän säännöksiin ja säännösten esitöihin. Näissä luvuissa syvennyttään kunkin säännöksen osalta olennaiseen kysymykseen siitä, miten kyseinen säännös määrittelee seksuaalisen häirinnän tai seksuaalisen ahdistelun. Lisäksi luvuissa tarkastellaan mitä rangaistussäännöstä kunkin määritelmän ja tunnusmerkistön täytyessä sovelletaan. Luvussa 5 tarkastellaan edellä mainituissa luvuissa tehtyjä havaintoja, ja pohditaan näiden säännösten ja rangaistussäännösten välistä suhdetta.

1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Tutkimusmenetelmä on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Tutkimuksen keskeisenä tehtävänä on voimassa olevan oikeuden systematisointi ja tulkinta eli oikeussäännösten sisällön selvittäminen.⁹ Keskeinen tutkimusongelma on selvittää, miten voimassa oleva oikeus sääntelee seksuaalista häirintää työpaikoilla ja pyrkii suojaamaan yksilöä seksuaaliselta häirinnältä. Toteutan tutkimuksen tarkastelemalla ja tulkitsemalla Suomessa voimassa olevan rikoslain, tasa-arvolain ja työturvallisuuslain sääntöjä. Tutkimuksessa ei suoriteta oikeusvertailua muihin maihin. Täten ulkomaista oikeuskäytäntöä ei ole hyödynnetty tässä tutkielmassa.

Lähdeaineistona toimii oikeustieteellinen kirjallisuus. Oikeustieteessä on kirjoitettu varsin paljon seksuaalisesta häirinnästä työpaikoilla, ja monissa teoksissa tarkastellaan sekä tasa-arvolain mukaista seksuaalista häirintää että työturvallisuuslain mukaista häirintää. Erikseen oikeuskirjallisuutta löytyy rikoslain seksuaalisesta ahdistelusta. Seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen laajennuttua kuitenkin varsin hiljattain vuoden 2023 alussa, löytyy uudistuneen sääntelyn osalta vähemmän ajantasaista kirjallisuutta. Oikeustieteessä on kuitenkin verrattain vähän kirjoitettu seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen suhteesta tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännöksiin, minkä vuoksi aihetta onkin tarkoituksenmukaista tutkia.

Tutkimuksessa syvennyttään ainoastaan kolmeen oikeustapausaineistoon ja viitataan muutoin varsin lyhyesti oikeustapauksiin. Kaksi oikeustapausta on korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä. Toinen ennakkopäätöksistä nousee esille runsaasti seksuaalista häirintää käsittelevässä oikeuskirjallisuudessa. Toinen puolestaan otettiin varsin olennaisesti huomioon seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalan laajennusta koskevissa esitöissä. Tutkimus ei nojautu enempää oikeustapausaineistoon, sillä rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännös laajentui hyvin hiljattain, jonka vuoksi oikeustapausaineisto rajautuu uudistetun säännöksen osalta käräjäoikeuden ja hovioikeuden ratkaisukäytäntöön. Tutkimukseen on kuitenkin sisällytetty yksi hovioikeuden ratkaisu, joka on annettu seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalan laajentumisen jälkeen. Ratkaisu havainnollistaa hyvin osuvasti tutkimuksessa tarkasteltavien säännösten välistä suhdetta.

⁹ Aarnio 1978, s. 52.

2. TASA-ARVOLAIN MUKAINEN SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

2.1 Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän säännös tällä hetkellä

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli niin sanottu tasa-arvolaki astui voimaan vuonna 1987, ja sen tarkoitus on lain 1 §:n mukaisesti estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tämän lisäksi lain tavoitteena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.¹⁰

Tasa-arvolaki soveltuu pääasiassa kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan kaikilla elämänalueilla. Lain 2 § pitää sisällään kuitenkin soveltamisalan rajauksen. Laki ei sovellu perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Lakia sovelletaankin pääasiassa työpaikoilla ja oppilaitoksissa.¹¹

Tasa-arvolaki pitää sisällään säännökset, joilla kielletään syrjintä useiden henkilöön liittyvien tekojen vuoksi, kuten henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisuuden, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Kiellettyä syrjintää on myös lain nojalla seksuaalinen häirintä. Tasa-arvolaki yksiselitteisesti kieltää seksuaalisen häirinnän. Lain 7 §:n nojalla välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Pykälän 6 ja 7 momenttien mukaan:

”Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa 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.”

¹⁰ Tasa-arvovaltuutettu, Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa.

¹¹ Pyykönen 2019, s. 6.

Tasa-arvolain mukaista seksuaalisen häirinnän määritelmää onkin oikeuskäytännössä pidetty lainsäädäntömme erilaisista seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun määritelmistä selkeimpänä.¹² Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä. Tekotapa jätetään siis säännöksessä varsin avoimeksi, jolloin määritelmän alle mahtuu varsin laajasti erilaisia tekoja. Teon tulee kuitenkin olla luonteeltaan seksuaalista ja ei toivottua, ja sillä tulee tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvovaltuutettu on vuoden 2018 kertomuksessaan eduskunnalle todennut seksuaalisen häirinnän voivan ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevin elein tai ilmein,
- härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä,
- pornoaineistoina, seksuaalisesti värittyneinä kirjeinä, sähköposteina, tekstiviesteinä tai puhelinsoittoina,
- fyysisenä kosketteluna,
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevana ehdotuksena tai vaatimuksena, tai
- raiskauksena tai sen yrityksenä.¹³

Oikeuskäytännössä on katsottu seksuaalisen häirinnän määritelmän täyttyvän silloin, kun häirintä on jatkuvaa, toistuvaa ja tarkoituksellista. Häirinnän uhrin on odotettu myös itse kieltävän häiritsijää jatkamasta häirintää.¹⁴ Esimerkiksi Turun kärjäoikeuden ratkaisussa 3.1.2014 R 13/2050 uhrilla todettiin olevan vastuu kieltää häiritsijää jatkamasta sekä sanallista että fyysistä seksuaalista häirintää. Tämän kärjäoikeus perusteli näkemyksellään siitä, että häiritsijä ei mahdollisesti ollut havainnut hänen menettelynsä loukkaavaksi tai vastemieliseksi ja siten myös ei-toivotuksi. Kärjäoikeus toteaa tämän vuoksi, että: ”Olennaista sukupuolisen häirinnän tapauksissa onkin, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmaisee selvästi, ettei pidä tietystä menettelystä, vaan kokee sen epämiellyttävänä ja ei-toivottuna. Tämä on ilmaistava selkeästi sekä sanallisen että fyysisen häirinnän osalta.”

¹² Pyykönen 2019, s. 6.

¹³ Tasa-arvovaltuutettu 2018, s. 92.

¹⁴ Pyykönen 2019, s. 9.

Edellä mainittu vaatimus häiritsijän toiminnan kieltämisestä ei ole kuitenkaan täysin ehdoton. Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 9.12.2008 R 06/804 hovioikeus toteaa, että ”Jos häirintään on esimerkiksi sisällynyt uhkailua häirityn aseman heikentämisestä siinä tapauksessa, ettei tämä alistu häiritsevään käyttäytymiseen, painoa ei tule antaa vastentahtoisuuden ilmaisemiselle. Myöskään sellaisissa häirintätilanteissa, joissa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi, ei häirityllä voi katsoa olevan velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee.”

Vaatimusta ilmoittaa häiritsijälle tämän toiminnan ”ei-toivottavuudesta” on nähty oikeuskirjallisuudessa ongelmallisena. Lain tulkintaa ei tulisi ohjata se, onko häirinnän kohteeksi joutunut taho ilmoittanut tämän toiminnan olevan epämiellyttävää. *Vilkan* näkemyksen mukaan tämä siirtää vastuun häiritsijältä häiritylle.¹⁵ Voidaan kuitenkin todeta, että seksuaalinen häirintä on varsin yksilöllinen kokemus. Sen minkä toinen henkilö voi varsin herkästi kokea seksuaalisena häirintänä ei toinen henkilö koe samoin. Niin sanottu häiritsijä ei täten aina itsekään ymmärrä toimintansa olevan ei-toivottua ja jopa epämiellyttävää. Edellä mainitun hovioikeuden ratkaisun mukainen tulkinta myös poistaisi *Vilkan* osoittaman ongelman vastuun siirtymisestä, kun häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaansa käyttäen ymmärtää toimintansa häiritseväksi tai ei-toivotuksi. Tällöin hovioikeuden tulkinnan mukaan häirityllä ei tule olla velvollisuutta osoittaa häiritsijälle kokevansa tämän toiminnan epämiellyttäväksi.

Työnantajan voidaan tasa-arvolain nojalla katsoa syyllistyvän kiellettyyn syrjintään, jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin tultuaan tietoiseksi työntekijään kohdistuneesta seksuaalisesta häirinnästä. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan:

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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.”

”Käytettävissä oleviin toimiin” ryhtymisellä työntekijä velvoitetaan toimiin, jotka voidaan katsoa kohtuullisiksi tapahtumiin ja työpaikan resursseihin nähden. Näiden toimien tulee olla sellaisia, että

¹⁵ Vilka 2011, s. 25.

häirintä saadaan loppumaan eikä uhrin terveys ole enää vaarassa työpaikalla.¹⁶ Kyseeseen tulee tyyppillisesti ainakin kaikkien osapuolien kuuleminen ja mahdollinen ohjeistaminen. Viimesijaisena keinona eteen voi tulla jopa työntekijän työsuhteen päättäminen.¹⁷

2.2 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kieltäminen tasa-arvolaille

Kun tasa-arvolaki astui voimaan vuonna 1987, ei se vielä sisältänyt säännöstä häirinnästä, vaikka lain tulkittiinkin soveltuvan myös häirinnän kieltämiseen. Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun sovellettiin työelämässä tällöin tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 3 kohdan yleissäännöstä. Yleissäännöksen nojalla työoloja ei saanut järjestää siten, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan kuin vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä.

Kuitenkin vuonna 1996 lain 6 §:ään lisättiin säännös, jonka nojalla työnantajalla oli velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Vielä tällöin häirintää ei omaksuttu syrjinnän ilmentymäksi. Esitöissä todetaan, että laissa on nimenomaisesti tarpeen todeta häirinnän ja ahdistelun ”torjuttavuus” ilmiön kielteisten vaikutusten vuoksi.¹⁸ Tasa-arvolain nähtiin olevan oikea säädös häirintää torjuvalla sääntelyllä ottaen huomioon, että häirintä liittyy usein työpaikoilla vallitsevaan naisten ja miesten epätasa-arvoon.¹⁹

Sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun katsottiin loukkaavan yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen häirintä määritellään henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaksi teoksi. Olennaista on, että sukupuolinen kanssakäyminen ei perustu osapuolten suostumukseen ja hyväksymiseen, jolloin toisen henkilön lähestyminen saatetaan kokea häiritsevänä tai ahdistavana. Jo vuoden 1994 hallituksen esityksessä tulee esiin termi ”ei-toivottu”, joka on pysynyt olennaisena terminä tähän päivään asti. Hallituksen esityksen mukaan yhdistävänä piirteenä kaikelle sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle voidaan katsoa nimenomaan se, että toiminta on kohteelle ei-toivottua.²⁰

Vuonna 1994 sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle ominaiseksi on myös katsottu tekojen toistuvuus. Yksittäisenä tekona tapahtunut häirintä lievimmässä muodossaan ei ole rikos, mutta tekojen

¹⁶ Pyykönen 2019, s. 13.

¹⁷ Pyykönen 2019, s. 14.

¹⁸ HE 90/1994 vp, s. 1.

¹⁹ HE 90/1994 vp, s. 14.

²⁰ HE 90/1994 vp, s. 14.

toistuvuus tekee teosta moitittavan, ja tällöin sen voidaan katsoa loukkaavan uhrin seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Toistuvuuden ajatellaan tekevän teosta moitittavamman sen vuoksi, että toistuvat sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun teot tekevät uhrin tilanteen työpaikalla kestävämmäksi.²¹

Jo tällöin hallitus esitti varsin kattavan kuvauksen erilaisista sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ilmenemismuodoista. Tällöin esitelty esimerkkilista on yhä hyvin paikkansa pitävä, vaikkakin on tullut ottaa huomioon ajansaatossa esimerkiksi erilaisten älylaitteiden kehitys digitalisaation myötä. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun todetaan olevan hyvin laaja-alaista ja se voi ilmentyä ainakin sukupuolisesti vihjailevin elein ja ilmein, jotka ovat toistuvia, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä, sekä toistuvina, seksuaalisesti värittyneinä kirjeinä, puhelinsoitoina, esille asetettuna pornoaineistona, fyysisenä kosketteluna, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevana ehdotuksena tai vaatimuksena, raiskauksena tai sen yrityksenä.²²

Sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi teko voidaan katsoa silloin, kun tekijä on tietoinen tai tavanomaista harkintaa käyttäen tämän tulisi olla tietoinen toimintansa tai menettelynsä ei-toivotusta luonteesta. Kuitenkin samalla todetaan häirinnän ei-toivottavuuden tulevan ilmi ensisijaisesti siten, että häirinnän kohde kieltäytyy osallistumasta vapaaehtoisesti kanssakäymiseen tai häirinnän kohde paheksuu tekijän toimintaa.²³ Toiminnan ei-toivottu luonne tulee osoittaa selkeästi häiritsijälle tai ahdistelijalle.²⁴ Häirityn vastuulle jää tämän lisäksi vielä tuoda toiminnan vastentahtoisuus ilmi työnantajalle tai työnantajan edustajalle.²⁵ Esityöt ovat varsin ristiriitaiset, sillä teko voidaan katsoa häirinnäksi silloin, kun tekijän olisi tullut ymmärtää toimintansa ei-toivotuksi, mutta samalla toiminnan ei-toivottavuuden määrittellen tulevan ilmi vasta silloin, kun häirinnän kohde kieltää häiritsijää toiminnastaan.

Häirinnästä on vastuussa ensisijaisesti häiritsijä itse. Häirinnästä häiritsijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, sillä esimerkiksi fyysisen koskemattomuuden loukkauksesta henkilö on tässä kohdalla voitu tuomita rikoslain (39/1889) nojalla pahoinpitelystä tai siveellisyyserikoksista. Häiritsijä voi kuitenkin joutua teostaan myös vahingonkorvauslain (412/1974) mukaiseen vastuuseen. Vastuu siirtyy toissijaisesti työnantajalle. Vastuun katsotaan siirtyvän silloin, kun työnantaja tulee tietoiseksi

²¹ HE 90/1994 vp, s. 14.

²² HE 90/1994 vp, s. 14.

²³ HE 90/1994 vp, s. 14.

²⁴ HE 90/1994 vp, s. 19.

²⁵ HE 90/1994 vp, s. 14.

työntekijänsä joutuneen häirinnän uhriksi. Työnantajalla todetaan olevan direktio-oikeutensa nojalla oikeus ”ojentaa” häiritsijää.²⁶ Tämän lisäksi työnantajan tulee ehkäistä ja estää häirintää työpaikalla, ja häirinnän esiintyessä työpaikalla ryhtyä viipymättä asianmukaisiin toimiin, jotta häirinnälle saadaan loppu.²⁷

2.3 Tasa-arvolain kokonaisuudistus vuonna 2005

Vuonna 2004 hallitus antoi eduskunnalle esityksen tasa-arvolain muuttamisesta. Muutoksella pantiin täytäntöön vuonna 2002 annetun Euroopan unionin direktiivin 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamiseksi, eli niin sanottu työelämän tasa-arvodirektiivin, muutokset. Nimensä mukaisesti direktiivi toimii pohjana tasa-arvon edistämiseksi työelämässä ja direktiivi velvoittaa työnantajaa ehkäisemään aktiivisesti seksuaalista häirintää työpaikalla. Direktiivi edellyttää jäsenvaltioita tehokkaisiin seuraamuksiin syrjinnän kiellon rikkomisen seurauksena. Direktiivi korostaakin erityisesti ennaltaehkäisevien toimien ja työnantajan roolin tärkeyttä tasa-arvon turvaamisessa työpaikoilla.²⁸

Olellaisena muutoksena seksuaalisen häirinnän kannalta oli häirinnän määrittely yhdeksi syrjinnän monista muodoista ja seksuaalisen häirinnän käsitteen lisääminen tasa-arvolakiin.²⁹ Tasa-arvolaki ei nimittäin ennen vuoden 2005 muutosta tuntenut käsitettä seksuaalinen häirintä vaan käsitteen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Seksuaalisen häirinnän käsite viittaa kuitenkin mainittuun ennen muutosta voimassa olleen lain tarkoittamaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.³⁰ Käsite lisättiin muutoksen myötä syrjinnän kieltoa koskevaan 7 §:ään sekä häirintää työpaikoilla koskevaan uuteen 8 d §:ään.³¹

Tasa-arvolain 7 §:n syrjinnän yleiskieltoa täsmennettiin ja täydennettiin. Pykälään lisättiin muutosdirektiivin mukaisesti välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät ja samalla seksuaalisen häirinnän käsite. Laki tunsikin jo entuudestaan termit välitön ja välillinen syrjintä. Muutoksen myötä 7 §:ään lisättiin seuraavat määritelmät:

²⁶ HE 90/1994 vp, s. 14.

²⁷ HE 90/1994 vp, s. 14-15.

²⁸ HE 195/2004 vp, s. 6-7.

²⁹ Lundström 2015, s. 27.

³⁰ HE 195/2004 vp, s. 28.

³¹ Koskinen 2023.

”Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai*
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.*

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai*
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.”*

Pykälään lisättiin 5 momentti, jonka nojalla:

”Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.”

Lakiin lisätyn uuden säännöksen 8 d § nojalla työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä 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. Säännöksen soveltamisala rajataan esitöissä koskemaan vain häirintää, jota työntekijä kokee työssään. Häirinnän tulee siis liittyä työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin.³²

Seksuaalisen häirinnän käsite edellä mainitusti lisättiin lakiin, mutta käsitteen määritelmää ei lisätty vielä muutoksen yhteydessä tasa-arvolakiin. Seksuaalisen häirinnän käsite määritellään kuitenkin varsin lyhyesti esitöissä toteamalla, että käsite seksuaalinen häirintä viittaa voimassa olleen lain tarkoittamaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.³³ Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kuvattiin vuoden 1994 hallituksen esityksessä henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaksi teoksi. Olennaiseksi katsottiin, että sukupuolinen kanssakäyminen ei perustu osapuolten suostumukseen ja hyväksymiseen, jolloin toisen henkilön lähestyminen saatetaan kokea häiritsevänä tai

³² HE 195/2004 vp. s. 34.

³³ HE 195/2004 vp, s. 28

ahdistavana.³⁴ Yhdistävänä piirteenä kaikelle sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle voitiin katsoa nimenomaan se, että toiminta on kohteelle ei-toivottua.³⁵

2.4 Seksuaalisen häirinnän määritelmän lisäys tasa-arvolakiin vuonna 2009

Tasa-arvodirektiivistä annettiin uudelleenlaadittu toisinto, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, joka korvasi aikaisemman direktiivin vuonna 2009. Tasa-arvodirektiivissä määriteltiin tällöin ensimmäisen kerran EU-tasolla sukupuolinen häirintä. Direktiivin 2 artiklan nojalla sukupuoliseksi häirinnäksi katsotaan tilanne, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Euroopan yhteisöjen komissio antoi kesäkuussa 2008 Suomelle perustellun lausunnon tasa-arvodirektiivin täytäntöönpanosta. Lausunto oli jatkoa Suomelle vuonna 2007 annettuun viralliseen huomautukseen. Lausunnon mukaan voimassa oleva seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella koskeva tasa-arvolain 7 §:n syrjintäkielto ei täyttänyt tasa-arvodirektiivin mukaisia vaatimuksia, sillä tasa-arvolaki ei sisältänyt häirinnän ja sukupuolisen häirinnän määritelmää. Vastauksessaan Suomi totesi sukupuoleen perustuvan häirinnän ja seksuaalisen häirinnän olevan yleisesti tunnettuja käsitteitä, joiden merkityksen ymmärtäminen ei vaadi niiden nimenomaista määrittelyä lain tasolla. Vastauksessaan Suomi tukeutui tasa-arvolain kokonaisuudistuksen esitöiden perusteluihin.³⁶

Komission lausunnon mukaan Suomen terminologia on kuitenkin epätasuaalista, jonka vuoksi seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määrittely tasa-arvolaisissa on katsottava tarpeelliseksi. Vastauksessaan Suomi sitoutui täsmentämään tasa-arvolain häirintää koskevaa säännöstä vastaamaan tasa-arvodirektiivin edellytyksiä. Direktiivin vaatimusten mukainen täytäntöönpano edellytti, että Suomi sisällyttää seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmät osaksi tasa-arvolakia.³⁷

Edellä mainitun nojalla tasa-arvolakiin lisättiin siis vuonna 2009 seksuaalisen häirinnän määritelmä. Käsite otettiin osaksi lakia jo vuoden 2005 kokonaisuudistuksen yhteydessä, mutta määritelmää

³⁴ HE 90/1994 vp, s. 14.

³⁵ HE 90/1994 vp, s. 14.

³⁶ HE 44/2009 vp, s. 3.

³⁷ HE 44/2009 vp, s. 4.

saatiin odottaa vielä neljä vuotta. Hallituksen esityksessä määritelmän lähtökohdaksi otettiin tasa-arvodirektiivin mukainen sukupuolisen häirinnän määritelmä. Direktiivin määritelmän sanamuodon täsmentäminen nähtiin kuitenkin tarpeellisena.³⁸

Hallituksen antamassa esityksessä viitataan vuoden 1994 hallituksen esitykseen, jossa ensimmäisen kerran esitettiin esimerkkilista siitä, millä eri tavoin häirintä voi ilmetä. Hallitus toteaaakin kyseisen esimerkkilistan olevan yhä hyvin paikkansapitävä.³⁹ Esimerkkilistan mukaan seksuaalinen häirintä voi ilmetä vihjailevina eleinä tai ilmeinä, jotka ovat toistuvia, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä, toistuvina seksuaalisesti virittyneinä kirjeinä, puhelinsoitoina tai esille asetettuina pornoaineistoina, fyysisenä kosketteluna, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina, raiskauksena tai sen yrityksenä.⁴⁰ Hallituksen esityksessä todetaan kuitenkin nykyäänä listaan kuuluvan seksuaalisesti virittyneiden puhelinsoittojen ohella myös sähköpostit ja tekstiviestit.⁴¹

Tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 2 a kohdan nojalla syrjinnäksi katsotaan häirintä ja sukupuolinen häirintä sekä henkilön epäsuotuisa kohtelu sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen. Kyseisellä säännöksellä on pyritty estämään toisinaan häirintään liitettävissä olevat työsuhteeseen vaikuttavat negatiiviset seuraukset. Häirinnän vastustaminen voi vaikuttaa uhrin asemaan työntekijänä tai tämän työsuhteeseen muutoin. Häirinnän kieltäminen tulee direktiivin mukaan soveltaa silloinkin, kun työntekijä on sietänyt häirintää negatiivisten seurausten pelossa.⁴²

Tasa-arvolain aikaisempien esitöiden nojalla uhrin on kuitenkin odotettu ja jopa edellytetty kieltävän tekijää jatkamasta seksuaalista häirintää. Vuoden 1996 tasa-arvolain esitöiden mukaan uhrin tulee osoittaa selkeästi toiminnan ei-toivottu luonne häiritsijälle tai ahdistelijalle.⁴³ Tunnusmerkistön täyttymiseksi olennaisena onkin pidetty nimenomaisesti käyttäytymisen ei-toivottua luonnetta.⁴⁴ Kuitenkin tilanteissa, joissa tekijän tulisi itse tavanomaista harkintaansa käyttäen ymmärtää käyttäytymisensä luonteeltaan toista henkilöä häiritseväksi tai käytöksensä muuten ei-toivotuksi, ei voida katsoa

³⁸ HE 44/2009 vp, s. 4.

³⁹ HE 44/2009 vp, s. 4.

⁴⁰ HE 90/1994 vp, s. 14.

⁴¹ HE 44/2009 vp, s. 4.

⁴² HE 44/2009 vp, s. 5.

⁴³ HE 90/1994 vp, s. 19.

⁴⁴ Saloheimo 2016, s. 107.

häirityllä olevan velvollisuutta osoittaa häiritsijälle tämän käytöksen ei-toivotun luonteen esimerkiksi kieltämällä tätä jatkamasta toimintaansa.⁴⁵ Osa häirinnän tekotavoista voidaan katsoa niin loukkaaviksi, että niihin syyllistyvän tulee itse ymmärtää syyllistyvänsä häirintään.⁴⁶

Edellä mainituin perustein tasa-arvolakia muutettiin vuonna 2009 siten, että lakiin lisättiin seksuaalisen häirinnän määritelmä. Määritelmä lisättiin syrjinnän yleiskiellon sisältävän 7 §:n 6 momenttiin. Momentin mukaan:

”Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa 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.”

2.5 Työnantajan velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään

Tasa-arvolaki asettaa työnantajalle velvollisuuden pyrkiä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi ja myös muutoin työntekijöiden suojaamiseksi työnantajan tulee suojata työntekijöitään seksuaaliselta häirinnältä. Tasa-arvolakiin onkin sisällytetty oma 8 d § häirinnästä työpaikoilla, ja kyseinen pykälä koskee myös seksuaalista häirintää. Pykälän nojalla työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolain kieltämänä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantajalla on edellä mainitun pykälän nojalla vastuu siitä, että työntekijä ei joudu työpaikallaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Työnantajan tulee siis aktiivisesti seurata ja reagoida työpaikalla esiintyvään seksuaaliseen häirintään.⁴⁷ Jos työnantaja havaitsee työpaikalla esiintyvän seksuaalista häirintää mutta laiminlyö reagoida tähän, syyllistyy työnantaja tasa-arvolain mukaiseen syrjintään. Työnantajan vastuulle häirintään reagoiminen ja sen poistaminen siirtyy silloin, kun työnantaja on tullut tietoiseksi työntekijään kohdistuvasta häirinnästä.⁴⁸ Työntekijällä on täten oikeus vaatia

⁴⁵ HE 44/2009 vp, s. 5.

⁴⁶ Nieminen 2005, s. 149.

⁴⁷ Pyykönen 2019, s. 115.

⁴⁸ HE 195/2004 vp, s. 35.

työnantajaa toteuttamaan lain mukaisen velvoitteensa ja pyrkiä aktiivisin toimin pysäyttämään työntekijään kohdistuva häirintä työpaikalla.⁴⁹

Työnantajan tulee olla tietoinen työntekijään kohdistuneesta häirinnästä. Työnantajan toimintaa ei voida katsoa tasa-arvolain mukaiseksi syrjinnäksi, mikäli työnantaja ei ole ollut tietoinen työpaikalla tapahtuneesta seksuaalisesta häirinnästä. Säännöksen sanamuodon mukaan menettely on kiellettyä syrjintää, mikäli työnantaja ei ”saatuun tiedon häirinnästä” ryhdy käytettävissä oleviin toimiin. Työnantajalla ei ole ollut tällöin mahdollisuutta pyrkiä aktiivisesti pysäyttämään työpaikalla tapahtunutta seksuaalista häirintää.

Tasa-arvolain esitöissä työntekijän vastuulle jätetään ilmoittaa työnantajalle seksuaalisesta häirinnästä, jota tämä on kohdannut työpaikalla.⁵⁰ Hallituksen esityksen mukaan häirityn ei kuitenkaan tarvitse ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle tilanteessa, jossa häiritsijänä on itse työnantaja. Tällöin menettely voidaan katsoa tasa-arvolain mukaiseksi kielletyksi syrjinnäksi, vaikka seksuaalisesta häirinnästä ei tehdä ilmoitusta työnantajalle. Työnantajan menettely on siis itsessään jo lain mukaista syrjintää.⁵¹

Työnantajan velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään on rajattu nimenomaisesti työpaikalle. Esitöiden nojalla työnantajan velvoite koskee häirintää, johon työntekijä joutuu työssään, eli häirinnän tulee liittyä jotenkin työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin.⁵²

Työnantajalla ei ole velvollisuutta päättää häiritsijän työsuhdetta seksuaalisen häirinnän perusteella, vaan työnantaja voi esimerkiksi antaa huomautuksen tai varoituksen häiritsijälle tämän toiminnasta. Työnantaja voi myös joutua järjestelmään häiritsijän työtehtäviä siten, että tämä ei ole häirityn kanssa tekemisissä työpaikalla enempää kuin on tarpeellista. Häirinnän kohteeksi joutuneen henkilön työolosuhteet eivät saa kärsiä häirinnän johdosta. Vasta viimesijaisena keinoja työnantaja voi harkita työsuhteen päättämistä.⁵³

⁴⁹ Pyykönen 2019, s. 84.

⁵⁰ HE 90/1994 vp, s. 19.

⁵¹ HE 195/2004 vp, s. 35.

⁵² HE 195/2004 vp, s. 34.

⁵³ HE 195/2004 vp, s. 35.

2.6 Tasa-arvolain mukaisesta seksuaalisesta häirinnästä rankaiseminen

Tasa-arvolain 14 a § pitää sisällään rangaistussäännökset tasa-arvolain mukaisten velvollisuuksien vastaisesta toiminnasta. Pykälän ensimmäisen momentin nojalla rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Kyseinen rikoslain rangaistussäännös koskee nimenomaisesti työsyörintää. Säännöksen mukaan:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelusuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka*
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,*

on tuomittava työsyörintästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Säännöksen kriminalisointi kohdistuu suoraan työnantajaan tai tämän edustajaan, joka asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan säännöksessä mainittujen henkilökohtaisten seikkojen perusteella. Säännös koskee siis hyvin rajattua tekijäpiiriä.

Työnantajalla viitataan rikoslain säännöksessä tahoon, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa palvelusuhteessa teettää työtä, sekä tahoon, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa.⁵⁴ Työnantaja voi olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö. Työnantajaksi ei kuitenkaan voida katsoa oikeushenkilön toimielimen jäsentä. Toimielimen jäsen ei voi olla työsuhteen osapuolena työntekijöihin nähden.⁵⁵

Työnantajan edustajaksi voidaan puolestaan katsoa työnantajana toimivan oikeushenkilön lakimääräinen tai muun päättävän elimen jäsen sekä taho, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä.⁵⁶

⁵⁴ HE 94/1993 vp, s. 23.

⁵⁵ LaVM 22/1994 vp, s. 117.

⁵⁶ HE 94/1993 vp, s. 23.

Käsite työnantajan edustaja vastaa työ sopimuslaissa ja muussa työ lainsäädännössä käytettyä käsi- tettä. Tärkeimpänä vastuuaseman tunnusmerkkinä voidaan pitää esimiesasemaa.⁵⁷

Hallituksen antamassa esityksessä vuonna 2013 seksuaalisen ahdistelun kriminalisoinnin yhteydessä, hallitus toteaa, että seksuaalisesta häirinnästä työelämässä voidaan rangaista rikoslain mukaisena työ- syrjintänä. Esitöissä todetaan, että kyseistä pykälää sovellettaessa työpaikalla tapahtuneeseen seksu- aaliseen häirintään kyseeseen tulee nimenomaisesti tasa-arvolaisissa määritelty seksuaalinen häirintä.⁵⁸

Tasa-arvolain nojalla seksuaaliseksi häirinnäksi katsotaan sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteel- taan seksuaalinen ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöy- ryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä katsotaan tasa-arvolain 7 §:n syrjinnän yleis- kiellon mukaiseksi syrjinnäksi. Työnantajan menettelyä puolestaan voidaan pitää syrjintänä 8 d §:n nojalla silloin, kun työnantaja saatuaan tiedon työntekijän kohtaamasta seksuaalisesta häirinnästä lai- minlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Edellä mai- nitun nojalla seksuaalisesta häirinnästä voidaan rangaista työ syrjinnän rangaistussäännöksen nojalla työnantajaa tai tämän edustajaa, kun tämä itse kohdistaa työntekijään seksuaalista häirintää työpai- kalla tai laiminlyö velvollisuutensa puuttua työntekijän kohtaamaan seksuaaliseen häirintään.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:1 yhtiön toimitusjohtaja on tuomittu rikoslain 20 luvun 5 §:n mukaisesta seksuaalisesta hyväksikäytöstä sekä työ turvallisuusrikoksesta ja työ syrjinnästä. Toi- mitusjohtaja oli työssään kohdistanut seksuaalista häirintää useampaa nuorta naistyöntekijää kohtaan lähentelemällä ja koskettelemalla näitä. Korkein oikeus kiinnittääkin ratkaisussa huomionsa tasa-ar- volain syrjinnän yleiskieltoon sekä nimenomaisesti kielletyksi määrättyyn seksuaaliseen häirintään ja seksuaalisen häirinnän määritelmään.

Häiritsijä on ensisijaisesti itse vastuussa häirinnästään, mutta toissijaisesti vastuu siirtyy työnanta- jalla, kun työnantaja on vastaanottanut tiedon häirinnästä tai tullut itsenäisesti siitä tietoiseksi. Työn- antajan menettely on kiellettyä syrjintää jo sen nojalla, että työnantaja saatuaan tiedon seksuaalisesta häirinnästä ei ryhdy käytettävissään oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi tai häirinnän jatkamisen

⁵⁷ Määttä 2021, s. 5.

⁵⁸ HE 216/2013 vp, s. 59.

estämiseksi. Tasa-arvolain nojalla syrjinnäksi voidaan taten työpaikalla katsoa se, että työnantaja laiminlyö velvoitteensa sukupuolisen häirinnän poistamiseksi.

Tapauksessa toimitusjohtaja oli itse syyllistynyt työntekijöiden seksuaaliseen häirintään, ja tällainen työnantajan edustajan käyttäytyminen on jo itsessään tasa-arvolain mukaista kiellettyä syrjintää. Toimitusjohtaja oli korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan syyllistynyt seksuaalisen hyväksikäytön ohella rikoslain mukaiseen työsyryntään, kun toimitusjohtaja oli työsuhteen aikana epäasiallisista syistä asettanut työntekijät epäedulliseen asemaan näiden sukupuolen perusteella. Toimitusjohtaja oli tällä käytöksellään rikkonut tasa-arvolain 7 §:n yleisen syrjintäkiellon mukaisen velvoitteensa sekä samalla 8 §:n nojalla työnantajan menettely on ollut lain mukaisesti kiellettyä syrjintää. Näiden säännösten rikkomisesta rangaistus säädetään tasa-arvolain 14 a §:n 1 momentin mukaisesti rikoslain 47 luvun 3 §:ssä, joka sisältää työsyryntään rangaistussäännöksen.

3. TYÖTURVALLISUUSLAIN MUKAINEN HÄIRINTÄ

3.1 Vuoden 2003 uusi työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (738/2002) tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa tehtävään työhön. Tämän lisäksi vuokratyössä tulee noudattaa työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Voimassa oleva työturvallisuuslaki astui voimaan vuoden 2003 alussa, ja sillä kumottiin vanha vuonna 1958 voimaan astunut työturvallisuuslaki, joka ehti olla voimassa yli 40 vuotta. Näiden 40 vuoden aikana työturvallisuuslakiin tehtiin lukuisia uudistuksia, joiden myötä lakia ei kuitenkaan saatu vastaamaan huomattavasti muuttuneita työelämän tarpeita. Uuden työturvallisuuslain tavoitteena on ollut nykyaikaistaa säädöstekstin ilmaisuja ja toimia johdonmukaisena osana lain jäsenteilyä.⁵⁹ Tämän lisäksi lailla on pyritty parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä työtapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijän fyysiselle ja henkiselle terveydelle aiheutuvien haittojen torjuminen ennaltaehkäisevästi.⁶⁰

Terveys käsitteenä pitää uudessa laissa sisällään sekä työntekijän fyysisen, että henkisen terveyden.⁶¹ Vanhassa laissa suojattiin jo osittain työntekijän henkistä terveyttä, mutta uusi työturvallisuuslaki tuo esiin henkisen työsuojelun tärkeyden selkeämmin.⁶² Työn vaatimusten on katsottukin kohdistuvan nykypäivänä erityisesti työntekijän henkisiin ominaisuuksiin, joita ovat esimerkiksi ajattelu, muisti, tarkkaavaisuus ja päätöksenteko. Henkinen ylikuormitus voi pahimmillaan johtaa esimerkiksi työuupumukseen tai muihin terveydellisesti työntekijälle negatiivisiin seuraamuksiin. Tämä voi puolestaan johtaa työpaikoilla pitkiin sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen, jolloin työpaikalla saattaa aiheutua erilaisia toimintahäiriöitä.⁶³

⁵⁹ HE 59/2002 vp, s. 16.

⁶⁰ HE 59/2002 vp, s. 22.

⁶¹ HE 59/2002 vp, s. 22.

⁶² Siiki 2006, s. 33.

⁶³ STM:n selvitys 2005, s. 17.

Uusi laki sisältää 18 §:n työntekijän yleisistä velvollisuuksista. Tämän säännöksen nojalla työntekijän tulee nimenomaisesti välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Häirintää ei tarkasti määritellä työturvallisuuslain säännöksissä eikä lain esitöissä. Häirinnäksi on kuitenkin katsottu esitöissä sukupuolinen häirintä, eli seksuaalinen häirintä. Kyseinen säännös täten kieltää työntekijöitä kohdistamasta seksuaalista häirintää muihin työntekijöihin työpaikalla. Tunnusmerkkinä teon tulee aiheuttaa toisen työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun todetaan kohdistuvan useammin naisiin, jolloin kyseeseen tulee henkisen väkivallan kokemukset tai sukupuolinen häirintä. Lakiin onkin tästä johtuen sisällytetty 28 §, joka asettaa työnantajalle, joka on tullut tietoiseksi edellä mainitusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, velvollisuuden ryhtyä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi.⁶⁴ Säännöksellä siirretään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta vastuu työpaikoille.⁶⁵ Kyseinen säännös täydentää tasa-arvolain säännöksiä ja kytkee häirinnän tai epäasiallisen kohtelun esiintyessä asian käsittelyn työpaikan työsuojeluorganisaatioon ja muihin työsuojelukysymyksiin. Lisäksi työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön kautta säännös on tehostettu rangaistusseuraamuksella.⁶⁶ Uuden työturvallisuuslain 28 §:n nojalla:

”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.”

Työnantajalla on uuden työturvallisuuslain 28 §:n nojalla velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin, kun tämä tulee tietoiseksi työpaikalla esiintyvistä työntekijään kohdistuvasta ja hänen terveyttään haittaavasta tai vaarantavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Esitöiden nojalla epäasiallinen kohtelu voi ilmetä työntekijöiden kesken tai vastaavasti työnantajan ja työntekijän välillä. Osapuolista huolimatta toimintavelvollisuus on työnantajalla.⁶⁷

Edellä mainitun pykälän soveltaminen edellyttää kuitenkin, että työnantaja on saanut tiedon tai tullut tietoiseksi häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työnantaja voi saada tiedon useata kautta

⁶⁴ HE 59/2002 vp, s. 20.

⁶⁵ Siiki 2006, s. 34.

⁶⁶ HE 59/2002 vp, s. 20.

⁶⁷ HE 59/2002 vp, s. 40-41.

työpaikalla, kuten työterveyshuollon ja työnantajan edustajan kautta, tai suoraan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun uhriksi joutuneelta työntekijältä. Saatuaan tiedon häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, tulee työnantajan ryhtyä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Vastuu sukupuolisen häirinnän eli nykypäivän termein seksuaalisen häirinnän poistamiseksi siirtyy työnantajalle silloin, kun tämä saa tiedon työpaikalla esiintyvistä seksuaalisista häirinnästä. Työnantajan tulee pyrkiä selvittämään tapahtumien kulku, ja tämän tulee noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.⁶⁸

3.2 Häirinnän määritelmä

Työturvallisuuslain säännökset jättävät avoimeksi sen, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan ja minkälaisia tekoja kyseinen termi voi pitää sisällään. Termi määritellään tarkemmin lain esitöissä, jossa todetaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tarkoittavan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua.⁶⁹ Työturvallisuuslaki kuitenkin mainitsee yhtenä häirinnän tunnusmerkkinä uhrin sairastumisen tai sairastumisen vaaran. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan tulee puuttua työntekijän ”terveydelleen haittaa tai vaaraa” aiheuttavaan häirintään. Tunnusmerkistö ei ole yksiselitteinen, ja sen soveltaminen vaihtelee tapauksen yksityiskohtien mukaisesti.⁷⁰ Jotta kyseeseen voi tulla työturvallisuuslain mukainen häirintä, tulee henkilön terveydelle aiheutua seksuaalisesta häirinnästä vaaraa tai haittaa.⁷¹

Työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän osalta työnantajan vastuun edellytyksenä on myös katsottu häirinnän jatkuvuus ja toistuvuus.⁷² Yksittäinen epäasiallinen tilanne tai sanavalinta ei ole häirintää, mutta jos toiminta jatkuu muuttumattomana voi kyseeseen tulla työturvallisuuslain mukainen häirintä. Tärkeintä on arvioida häirinnän tilanteessa kokemuksia, vaikutuksia ja seurauksia. Tarkkaa aikarajaa ei ole tarpeellista asettaa teon jatkuvuudelle tai toistuvuudelle.⁷³ *Alrothin* näkemyksen mukaan jatkuvuutta ja toistuvuutta koskeva edellytys ei kuitenkaan voi koskea kaikkia häirinnän tapauksia, kuten seksuaalista häirintää.⁷⁴ Myös Pirkanmaan käräjäoikeus on tukenut tätä näkemystä ratkaisullaan R 21/4964. Ratkaisun perusteluissa käräjäoikeus on todennut, että seksuaalisen häirinnän

⁶⁸ HE 59/2002 vp, s. 41.

⁶⁹ HE 59/2002 vp, s. 40-41.

⁷⁰ Pyykönen 2019, s. 9.

⁷¹ HE 19/2014 vp, s. 78-79.

⁷² Pyykönen 2019, s. 15.

⁷³ *Alroth* 2015, s. 44.

⁷⁴ *Alroth* 2015, s. 43.

osalta jo kertaluonteisen teon voidaan katsoa täyttävän työturvallisuuslain mukaisen terveyttä vaarantavan häirinnän tunnusmerkit.

Oleennaista on se, että häirintä tapahtuu työpaikalla.⁷⁵ Työturvallisuuslain mukainen häirinnän käsite ei siten ulotu seksuaaliseen häirintään, joka tapahtuu työpaikan ulkopuolella, eikä säännös täten suojaa työntekijää työpaikan ulkopuolella. Lähtökohta työnantajan vastuun täyttymiselle on, että työturvallisuuslain tarkoittama häirintä tapahtuu työssä työaikana.⁷⁶ Vapaa-ajalla tapahtuva häirintä, joka voi tapahtua myös sosiaalisen median kautta, ei kuulu työturvallisuuslain säännösten piiriin.⁷⁷

3.3 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus ja velvollisuus puuttua häirintään

Työturvallisuuslain 8 §:ssä on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, jonka 1, 2 ja 4 momentin mukaan:

”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyden edistämiseen. ”

⁷⁵ HE 59/2002 vp, s. 17.

⁷⁶ Alroth 2015, s. 18.

⁷⁷ Marjeta 2018, s. 20.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta säädettiin ensimmäisen kerran vuonna 2003 voimaan astuneessa työturvallisuuslaissa. Ajansaatossa säännöksen sanamuotoa ja sisältö on hieman muuttunut. Säännöksen lähtökohtana on kuitenkin se, että työnantaja on velvollinen huomioimaan kaikki työn laatuun, olosuhteisiin ja työntekijään liittyvät seikat sekä suorittamaan kaikki toimenpiteet, jotka ovat kohtuudella tarpeellisia työntekijöiden suojelemiseksi. Suorittaakseen nämä tarpeelliset toimenpiteet, tulee työnantajan jatkuvasti tarkkailla työympäristöä ja työolosuhteita. Esitöissä ei ole tarkennettu, miten työnantajan tulee tämä velvollisuutensa käytännössä toteuttaa tai järjestää, sillä työnantajan tulee punnita tarvittavat toteuttamistavat ja järjestelyt toimiala, työolosuhteet ja työpaikalla ilmenevät vaara- ja haittatekijät huomioon ottaen.⁷⁸

Huolehtimisvelvoitetta rajoittaa kuitenkin samaisen pykälän kohtuusperiaate, jolla pyritään sekä taloudelliseen että tekniseen kohtuuteen. Työsuojeluun laitettujen kustannusten tulee olla järkevässä suhteessa työsuojelulla saavutettuun hyötyyn. Kohtuusperiaate ei löydy enää työturvallisuuslain lakitekstistä, mutta se todetaan esitöissä.⁷⁹ Esitöiden nojalla turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määritettäessä tulee ottaa huomioon ja suhtautettava toisiinsa turvallisuuden ja terveellisyyden vaatimukset sekä teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajat.⁸⁰

Työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetään vielä erikseen työnantajan velvollisuudesta puuttua työpaikalla esiintyvään häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Säännöksen mukaan työnantajan on saatavaan tiedon työntekijään kohdistuvasta hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta ryhdyttävä käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnän ilmenemistavalla ei ole merkitystä, vaan olennaista on se, että työnantaja on tullut tietoiseksi häirinnästä. Tällöin vastuun voidaan katsoa siirtyvän työnantajalle.⁸¹

3.4 Seuraamukset työturvallisuuslain mukaisten velvollisuuksien laiminlyönnistä

Työturvallisuuslain 63 § sisältää säännöksen työturvallisuusrikkomuksista. Säännöksessä määrätään tietyistä työturvallisuuslain mukaisten velvollisuuksien laiminlyönnistä työnantajalle tai tämän edustajalle sakkoa. Näiden velvollisuuksien laiminlyöminen on haluttu sulkea rikoslain ulkopuolelle, ja ne on tämän sijaan jätetty asianomaisten työlakien rangaistussäännösten alle.⁸² Laiminlyödessään

⁷⁸ HE 59/2002 vp, s. 4.

⁷⁹ Hietala – Kaivanto – Kuikko 2006, s. 47.

⁸⁰ HE 59/2002 vp, s. 28.

⁸¹ HE 59/2002 vp, s. 41.

⁸² Saloheimo 2016, s. 172.

velvollisuuttaan puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla, ei työnantajaa kuitenkaan tuomita työturvallisuusrikkomuksen mukaisesti sakkoon. Laiminlyödessään kyseisen 28 §:n mukaisen velvollisuutensa, syyllistyy työnantaja tai tämän edustaja rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaiseen työturvallisuusrikokseen. Säännöksen mukaan:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai*
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,*

on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8-11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.”

Säännöksen tunnusmerkistö voidaan jakaa kahteen osaan. Säännöksen 1 momentin 1 kohta sisältää avoimen kuvauksen työturvallisuusmääräysten rikkomisesta ja momentin 2 kohdan nojalla puolestaan rangaistaan erikseen tietynlaiset, työturvallisuuden tasoon vaikuttaneiden työsuojelun edellytysten ja velvollisuuksien laiminlyönnit.⁸³

Työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä vain työnantaja tai tämän edustaja. Työntekijä ei voi syyllistyä työturvallisuuslain vastaisella toiminnallaan tai laiminlyönnillään työturvallisuusrikokseen. Työnantajan ja työnantajan edustajan käsitteet määritellään rikoslain 47 luvun 8 §:ssä seuraavasti:

⁸³ Nuutila 2002, s. 1379.

”Tässä luvussa tarkoitetaan:

- 1) työnantajalla sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa;*
- 2) työnantajan edustajalla työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä;”*

Työturvallisuuslain 28 §:n mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu kuuluvat työturvallisuusrikoksen soveltamisalaan säännöksen molempien edellä mainittujen tunnusmerkistöjen osalta, eli sekä 1 momentin 1 ja 2 kohdan osalta. Kun työnantaja tai tämän edustaja itse kohdistaa työntekijään häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua syyllistyy tämä 1 kohdan mukaisesti työturvallisuusmääräysten rikkomiseen. Työnantaja tai tämän edustaja puolestaan täyttävät kohdan 2 mukaisen tunnusmerkistön silloin, kun nämä eivät puutu työpaikalla häirintätilanteeseen käytettävissään olevin keinoin, sillä tällöin työnantaja tai työnantajan edustaja säännöksen mukaisesti laiminlyövät työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvonnan.⁸⁴

Olennaista on, että työnantajan tulee olla tietoinen työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, jotta tämä voi tulla rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusrikoksesta. Jos työnantaja ei ole tietoinen häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, ei tälle ole annettu mahdollisuutta täyttää työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan käytettävissään olevin keinoin puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Olennaista on siis työnantajan tietoisuus työpaikalla vallitsevasta tilanteesta. Sillä, miten työnantaja on tullut tästä tietoiseksi, ei ole painoarvoa.⁸⁵

Työntekijä ei ole rikosoikeudellisesti työsuojeluvastuussa muista kuin suojalaitteen tai varoitusmerkinnän poistamisesta tai turmelemisesta. Täten työntekijä ei voi joutua rikosoikeudelliseen työsuojeluvastuuseen, vaikka tämä kohdistaisi seksuaalista häirintää toiseen työntekijään.⁸⁶ Työnantajan tulee kuitenkin 28 §:n mukaisen velvollisuutensa nojalla ryhtyä toimiin työntekijää kohtaan seksuaalisen häirinnän pysäyttämiseksi. Työntekijä voi ryhtyä kurinpidollisiin toimenpiteisiin työntekijää kohtaan.⁸⁷ Lisäksi työntekijän kohdistuessa seksuaalista häirintää toiseen työntekijään, voi tämän teko

⁸⁴ Peltonen 2008, s. 54-55.

⁸⁵ HE 59/2002 vp, s. 41.

⁸⁶ Hietala – Kaivanto – Kuikko 2006, s. 71.

⁸⁷ Peltonen 2008, s. 50.

täyttää jonkin rikoslain rangaistussäännöksen tunnusmerkistön. Työntekijä on siis mahdollista saattaa vastuuseen teostaan, mutta kyseeseen tulevat eri rikoslain säännökset kuin työnantajan laiminlyönnin kohdalla.

Työturvallisuuslain esitöissä viitataan tasa-arvolain mukaiseen työnantajan velvollisuuteen edistää tasa-arvoa työpaikalla. Tähän velvollisuuteen kuuluu myös työnantajan velvollisuus mahdollisuuksiansa mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun, eli toisin sanoen seksuaalisen häirinnän, kohteeksi. Lain nojalla kyseisen velvollisuuden laiminlyönti katsotaan lain mukaiseksi kielletyksi syrjinnäksi. Velvollisuuden laiminlyönnistä voidaan rankaista rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaisena työsyRJintänä.⁸⁸

Tasa-arvolain mukaista seksuaalista häirintää koskevassa kappaleessa esitellään jo ennakkopäätös KKO 2010:1, jossa toimitusjohtaja tuomittiin naispuolisiin työntekijöihin kohdistamastaan seksuaalisesta häirinnästä työsyRJinnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Toimitusjohtaja syyllistyi korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan työsyRJintään, kun tämä oli työsuhteen aikana epäasiallisista syistä asettanut naispuoliset työntekijät epäedulliseen asemaan näiden sukupuolen perusteella. Toimitusjohtaja oli käytöksellään laiminlyönyt tasa-arvolain 7 §:n mukaisen yleisen syRJintäkiellon mukaisen velvoitteen ja samalla tämän menettely oli lain 8 §:n nojalla lain mukaisesti kiellettyä syRJintää.

Syyttäjä vaati tapauksessa toimitusjohtajalle edellä mainitun lisäksi rangaistusta työturvallisuusrikoksesta, sillä toimitusjohtaja oli työnantajan edustajana laiminlyönyt työturvallisuuslain määräyksiä kohdistamalla seksuaalista häirintää alaisenaan työskenteleviin naispuolisiin työntekijöihin. Korkein oikeus katsoi toimitusjohtajan kohdistaneen työntekijöihin näiden terveydelle haitallista seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Toimitusjohtaja sai tuomion myös rikoslain mukaisesta seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Toimitusjohtajan väitteen mukaan tätä ei voitu tuomita samanaikaisesti sekä seksuaalisesta hyväksikäytöstä että työturvallisuusrikoksesta. Hänen näkemyksensä mukaan työnantajaa ei voida tuomita työnantajan velvoitteen laiminlyönnistä, mikäli hänet itse katsotaan tekijäksi seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että koska työnantajan ja tämän edustajan velvollisuutena on taata työntekijälle turvallinen työympäristö, on työnantajan työturvallisuusmääräysten vastainen menettely rangaistava eri tekona myös silloin, kun se on tapahtunut työnantajan omasta, toisen rikoksen

⁸⁸ HE 59/2002 vp, s. 41.

tunnusmerkistön täyttävästä, toimesta. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta työntekijän terveyttä haittaavasta epäkohdasta on kyse myös silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse työpaikalla kohdistaa työntekijään tällaista häirintää. Näin ollen työnantaja laiminlyö aiheuttamallaan seksuaalisella häirinnällä 28 §:n mukaisen velvoitteensa ja rikkoo rikoslain 47 luvun 1 §:n 1 momentin tavoin työturvallisuusmääräyksiä.

4. RIKOSLAIN MUKAINEN SEKSUAALINEN AHDISTELU

4.1 Rikoslain seksuaalisen ahdistelun säännös tällä hetkellä

Voimassa oleva rikoslakimme kieltää seksuaalisen ahdistelun. Rikoslakiin sisällytetty luku 20 koskee yksinomaan seksuaalirikoksia. Luvun voimassa olevan 6 §:n mukaan:

”Joka

1) koskettelemalla tai

2) kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan tai itseään paljastamalla, taikka muulla vastaavalla tavalla

tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Voimassa oleva säännös on varsin tuore, sillä säännöstä laajennettiin muun seksuaalirikoksia koskevan lainsäädännön ohella 1.1.2023. Seksuaalirikoksia koskevan lainsäädännön muutoksella pyrittiin vahvistamaan seksuaalisen itsemääräämisoikeuden ja henkilökohtaisen koskemattomuuden suojaa.⁸⁹ Seksuaalista ahdistelua koskevan säännöksen laajentaminen olikin merkittävä muutos yksilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden ja koskemattomuuden suojaamisen kannalta, sillä ennen kyseistä muutosta seksuaalisesta ahdistelusta voitiin tuomita ainoastaan kosketustekoina toteutetuista teoista.

4.2 Vuoden 1998 seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistus

Seksuaalisen häirinnän kriminalisointi nousi pinnalle ensimmäisen kerran vuoden 1998 seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä. Hallituksen esityksessä seksuaalinen häirintä määriteltiin yleisesti toisen seksuaaliseksi lähestymiseksi vastoin hänen tahtoaan. Lähestyminen voi tapahtua niin fyysisesti kuin sanoin, elein tai muuten ilman suoranaista puuttumista toisen ruumiilliseen koskemattomuuteen.⁹⁰ Mielenkiintoiseksi osoittautuikin se, että jo vuonna 1997 on tunnistettu

⁸⁹ HE 13/2022 vp, s. 1.

⁹⁰ HE 6/1997 vp, s. 162.

tarve tunnustaa seksuaaliseksi häirinnäksi myös kosketustekojen ulkopuolelle ulottuvat seksuaalissävyytteiset teot, mutta kyseinen muutos säännökseen saatettiin voimaan vasta vuonna 2023.

Hallituksen esityksessä todettiin seksuaalisen häirinnän loukkaavan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta, jonka vuoksi katsottiin tärkeäksi, että seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan vakavasti ja sitä pyritään torjumaan. Hallituksen esitys rajaa seksuaalisen häirinnän käsittelyn kuitenkin työympäristöön:

”Monissa tapauksissa seksuaalinen häirintä heijastaa työympäristöässä vallitsevia yleisiä asenteita. Sen torjuminen työpaikoilla edellyttää työpaikan ilmapiirin kehittämistä sellaiseksi, ettei häirintää hyväksytä. Asenteita voidaan muuttaa muun muassa tätä ongelmaa koskevaa tietoa ja tietoisuutta lisäämällä ja kehittämällä työntekijöiden välisiä suhteita tasa-arvoisemmaksi. Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi olisikin ilmeisesti tarkoituksenmukaisempaa kehittää muuta lainsäädäntöä kuin rikoslakia. Nais- ja miesten tasa-arvosta annettua lakia (609/86) onkin vuonna 1995 täydennetty seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen pyrkivillä säännöksillä. Työnantajan tulee mahdollisuuksiensa mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.”⁹¹

Ongelmalliseksi osoittautuu seksuaalisen häirinnän rajaaminen lähes ainoastaan työpaikoilla esiintyväksi ilmiöksi. On toki olennaista arvioida, tuleeko sääntelyn olla tiukempaa työpaikoilla esiintyvän seksuaalisen häirinnän suhteen, sillä työpaikoilla esiintyvät erilaiset valta-asetat voivat helposti altistaa erilaiset henkilöt seksuaaliselle häirinnälle, ja ehkä jopa mahdollistaa seksuaalisen häirinnän toteuttamisen toisille henkilöille. Juuri tämän takia tasa-arvolakiin on sisällytetty edellä mainitun mukaisesti vuonna 1995 säännökset, jotka pyrkivät ehkäisemään seksuaalista häirintää työpaikoilla.

Erilaisia seksuaaliselle häirinnälle altistavia valta-asemia kuitenkin esiintyy myös työpaikkojen ulkopuolella, ja valta-asetat ovat vain yksi näkökulma seksuaalisen häirinnän erilaisiin motiiveihin. Tämän vuoksi hallituksen esityksen perustelut seksuaalisen häirinnän kriminalisoinnin tarpeellisuudelle voivat näyttäytyä ristiriitaisina. Esitöissä todetaan tärkeäksi, että seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan vakavasti ja sitä pyritään torjumaan, mutta samalla seksuaalinen häirintä rajataan tapahtuvaksi työpaikoilla, ja todetaan voimassa olevan tasa-arvolain suojaavan työntekijöitä tehokkaasti

⁹¹ HE 6/1997 vp, s. 162.

seksuaaliselta häirinnältä. On totta, että seksuaaliseen häirintään voitiin vaikuttaa tasa-arvolain häirintää koskevilla säännöksillä, mutta suojaus ulottui ainoastaan työpaikoille, eikä keinoja vaikuttaa esimerkiksi yleisillä paikoilla tapahtuvaan seksuaalisen häirintään tasa-arvolain nojalla ollut.

Vuoden 1997 hallituksen esityksen arvion lopputulokseksi voidaan katsoa, että seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi olisi tarkoituksenmukaisempaa kehittää muuta lainsäädäntöä rikoslain sijaan. Perusteiden tälle päätelmälle voidaan katsoa olevan melko huterat ottaen huomioon, että jo kyseisessä hallituksen esityksessä tunnustetaan seksuaalisen häirinnän vakavuus ja sen torjunnan tärkeys. Konkreettista muutosta rikoslain tasolle saatiin odottaa vielä yli 15 vuotta.

4.3 Seksuaalisen ahdistelun kriminalisointi 2014

Seksuaalinen ahdistelu lisättiin rangaistavana tekona suomen rikoslakiin vuonna 2014. Ennen tätä rikoslaki ei sisältänyt nimenomaisia säännöksiä seksuaalisesta häirinnästä tai ahdistelusta. Vuonna 2013 hallitus antoi eduskunnalle esityksensä laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta, jossa se ehdotti muun ohessa, että rikoslain 20 lukuun lisättäisiin uusi pykälä 5 a, jonka mukaan seksuaalisesta häirinnästä rangaistaisiin henkilöä, joka koskettelemalla tai muulla siihen vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta.⁹² Säännös pohjautuu ajatukseen siitä, että jokaisella tulee olla oikeus päättää seksuaalisesta käyttäytymisestään niin kauan, kun tämä käyttäytyminen ei loukkaa toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta.⁹³ Seksuaalisen häirinnän uhriksi joutunut henkilö joutuu tekijän seksuaalisesti virittäytyneen teon kohteeksi vastoin omaa tahtoaan, eli vastoin tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta.⁹⁴

Hallituksen esityksessä tarkennetaan, että kyseinen pykälä kattaisi pääasiassa sellaiset teot, joista on pykälän säätämistä edeltäneenä aikana rangaistu teon tosiasiallista luonnetta vastaamattomasti esimerkiksi kunnianloukkauksena.⁹⁵ Säännöksen puuttuminen ei ole siis tarkoittanut osaltaan sitä, että seksuaalisena häirintänä nähdyt teot ovat jääneet täysin rankaisematta rikosoikeudellisesti. Teoista on kuitenkin rangaistu muiden rikoslain tunnusmerkistöjen täytyessä, jotka eivät puolestaan tuo esiin rikoksen tosiasiallista luonnetta ja paheksuttavuutta. Säännöksen puuttuminen on saattanut osaltaan

⁹² HE 216/2013 vp, s. 1.

⁹³ HE 6/1997 vp, s. 161.

⁹⁴ HE 216/2013 vp, s. 61.

⁹⁵ HE 216/2013 vp, s. 1.

myös aiheuttaa yhteiskunnassamme tietämättömyyttä tekojen tosiasiallisesta paheksuttavuudesta, kun tekoja ei sellaisenaan ole rikoslaissamme kielletty ja määrätty rangaistaviksi.

Kuten luvussa 2.4 käy ilmi, oli seksuaalinen häirintä määritelty jo tasa-arvolain 7 §:n 6 momentissa, kun hallitus antoi eduskunnalle ehdotuksensa seksuaalisen ahdistelun kriminalisoimiseksi. Tasa-arvolain seksuaalista häirintää koskevan pykälän esitöitä onkin tarkasteltu laajasti hallituksen esityksessä seksuaalisen ahdistelun kriminalisoimiseksi. Hallituksen esityksessä korostetaankin tasa-arvolain muutosta koskeneen hallituksen esityksen (HE 90/1994 vp) esimerkkilistan, joka kuvaa eri tapoja joilla seksuaalinen häirintä voi ilmentyä, olevan varsin paikkansapitävä edelleen.⁹⁶ Kyseisen esityksen mukaan seksuaalinen häirintä voi ilmentyä muun ohella esimerkiksi vihjailevina eleinä tai ilmeinä, jotka ovat toistuvia, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä, niin ikään toistuvina, seksuaalisesti virittyneinä kirjeinä, puhelinsoitoina tai esille asetettuina pornoaineistoina, fyysisenä kosketteluna, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina, raiskauksena tai sen yrityksenä.⁹⁷ Digitalisaation myötä listaan voidaan lisätä kuitenkin tässä kohtaan myös seksuaalissävytteisten puhelinsoittojen lisäksi myös sähköpostit ja tekstiviestit.⁹⁸

Hallituksen esityksessä todetaan, että monet teot, jotka luokitellaan tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmän mukaisesti seksuaaliseksi häirinnäksi, on oikeuskäytännössä arvioitu usein seksuaalirikoksina.⁹⁹ Kuitenkin monet esimerkkilistan mukaiset teot ovat jääneet täysin rikoslain ulkopuolelle, tai niistä rangaistaan edellä mainitulla tavalla teon tosiasiallista luonnetta vastaamattoman säännöksen mukaisesti, kuten kunnianloukkauksena. Ei voida siis sanoa, että tasa-arvolain määritelmän mukaisesta seksuaalisesta häirinnästä on tosiasiallisesti oikeuskäytännössä tuomittu jo ennen seksuaalisen ahdistelun kriminalisointia.

Osa esimerkkilistan mukaisista teoista on kuitenkin kriminalisoitu jo ennen seksuaalisen ahdistelun kriminalisointia, ja niistä löytyy omat säännöksensä rikoslaista. Esimerkiksi raiskaus ja sen yritys ovat rikoslain nojalla rangaistavia. Ajatuksena tuntuukin erikoiselta, että esimerkkilista seksuaalisen häirinnän erilaisista ilmenemistavoista pitää sisällään niin vakavan seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamisen muodon kuin raiskauksen. Kuitenkin raiskaus osana seksuaalisen häirinnän

⁹⁶ HE 216/2013 vp, s. 13.

⁹⁷ HE 90/1994 vp, s. 4.

⁹⁸ HE 216/2013 vp, s. 14.

⁹⁹ HE 216/2013 vp, s. 14.

soveltamisalaa on varsin ymmärrettävä ratkaisu, sillä teko tulee tällöin tasa-arvolain mukaisen syrjintäkiellon vastaisena tekona rangaistavaksi myös työsyryntärikoksena.

Hallituksen esityksessä todetaan, että ongelma ei ole niinkään erilaisten seksuaalisesti häirinnäksi katsottavien tekojen rankaisematta jääminen, vaan sellaisten säännöksiä soveltaminen, joiden luonnolliseen soveltamisalaan ne eivät kuulu. Nimenomainen ja itsenäinen rangaistussäännös seksuaalisesti häirinnästä tekisi osaltaan rikoslaista yhä johdonmukaisemman ja samalla säännös korostaisi seksuaalisen häirinnän moitittavuutta¹⁰⁰

Hallitus esittää, että häirinnästä tuomittaisiin se, joka koskettelemalla tai muulla siihen vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Koskettelu on nähty tarpeelliseksi mainita erikseen säännöksen tunnusmerkistössä, sillä se on katsottu tyypilliseksi tekotavaksi. Sanamuoto ”koskettelu” esimerkiksi ”kosketuksen” sijaan pyrkii painottamaan, että kyseessä ei ole mikä tahansa tavanomaisena pidettävä kosketus, vaan teolta edellytetään hallituksen esityksen mukaan tiettyä intensiivisyyttä, joka voisi tulla kyseeseen esimerkiksi toisen sivelystä, puristelusta, taputtelusta tai muista vastaavanlaisista teoista. Seksuaalista häirintää koskevan säännöksen suojeluobjekti on seksuaalinen itsemääräämisoikeus. Tämän takia rangaistavan koskettelun tulee kohdistua ruumiinosaan, jonka koskettaminen voidaan nähdä seksuaalisesta merkityksellisenä.¹⁰¹ Toisen olkapään koskettamista ei voida objektiivisesti arvioida suoranaisesti seksuaalisesti virittäytyneeksi kosketukseksi, vaikka tämä voi toki olla myös sitä, mutta toisen henkilön esimerkiksi rintojen, sukupuolielinten, takapuolen, reisien tai huulten koskettelua voidaan jo katsoa seksuaalisesti merkitykselliseksi kosketteluksi.

Säännös edellyttää, että häirintä kohdistuu nimenomaan toiseen ihmiseen, eikä esimerkiksi tekijään itseensä tai esineeseen.¹⁰² Myöhempi oikeuskäytäntö on vahvistanut koskettelulla viitattavan nimenomaisesti toisen ihmisen koskettamiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi toisen henkilön vaatteiden koskettamista, kuten hameen vetämistä tai nostamista, ei katsottu vielä tässä kohtaa säännöksen mukaiseksi kosketteluksi.¹⁰³

¹⁰⁰ HE 216/2013 vp, s. 50.

¹⁰¹ HE 216/2013 vp, s. 59.

¹⁰² HE 216/2013 vp, s. 60.

¹⁰³ Nieminen, Kallio ja Tolvanen 2020, s. 152.

Olelliseksi nhdn koskettelun osalta edellä mainitusti se, että koskettelu kohdistuu ruumiinosaan, joka voidaan nähdä seksuaalisesti merkityksellisenä. Hallituksen esityksessä ei anneta ymmärtää, että ruumiinosalla, jolla koskettelu toteutetaan, on merkitystä kun arvioidaan tuleeko kyseeseen seksuaalinen häirintä. Sillä ei siis ole merkitystä, koskettaako tekijä kohdettaan seksuaalisesti merkitykselliseksi katsotulle alueelle, kuten rinnoille, seksuaalisesti merkityksellisellä ruumiinosallaan, kuten huulillaan tai sukuelimelln, vaiko ruumiinosaan, jolle ei anneta seksuaalisesti painavaa merkitystä, kuten sormellaan tai nenlln. Myskn myöhempi oikeuskäytäntö ei ole antanut tekijän käyttämälle ruumiinosalle painoarvoa.¹⁰⁴

Snns edellä mainitussa muodossa jättäisi kuitenkin tilaa teoille, jotka tapahtuisivat muutoin kuin kosketustekoina, kuitenkin kosketteluun vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla, joka on omiaan loukkaamaan henkilön seksuaalista itsemrnmisoikeutta. Tlln voitaisiin karkeasti eroteltuna puhua enemmänkin henkilön henkisen seksuaalisen itsemrnmisoikeuden loukkaamisesta, kuin fyysisen itsemrnmisoikeuden loukkaamisesta. Näiltä kosketteluun rinnastettavilta tekotavoilta tulee edellyttää riittävää painavuutta, eli erilaiset tulkinnanvaraiset tekotavat, jotka jättävät varaa epäilylle niiden seksuaalissvytteisyydest eivät lukeudu suojan piiriin. Tämän sijaan esimerkiksi julkisella paikalla esitetty kommentti toisen henkilön ulkoisista ominaisuuksista tämän kuullen, erityisesti silloin, kun kommentointi kohdistuu seksuaalisesti merkityksellisiin ruumiinosiin, voisi vakavimmassa tapauksessa loukata henkilön henkistä seksuaalista itsemrnmisoikeutta.¹⁰⁵

Edellä mainitun lisäksi kosketteluun voitaisiin rinnastaa esimerkiksi toisen seuraaminen sukupuoliyhteyttä ehdotellen, toisen painostaminen sukupuoliyhteyteen, itsensä paljastaminen yksittäiselle henkilölle taikka perusteeton kysely henkilön sukupuolielämästä sellaisen henkilön tekemänä, jonka virka- tai työtehtäviin tällainen kysely ei kuulu.¹⁰⁶

Vaikka tunnusmerkistön täyttymiseksi vaaditaan, että teko on seksuaalissävytteinen ja esimerkiksi koskettelun tulee kohdistua seksuaalisesti merkitykselliseen ruumiinosaan, ei teon motiivin vaadita olevan seksuaalinen kiihotus tai tyydytys. Seksuaalisella häirinnällä ei nimittäin välttämättä pyritä tavoittelemaan esimerkiksi tekijän kiihottumista tai muiden henkilön seksuaalisten mielitekojen

¹⁰⁴ Nieminen, Kallio ja Tolvanen 2020, s. 152.

¹⁰⁵ HE 216/2013 vp, s. 59.

¹⁰⁶ HE 216/2013 vp, s. 60.

tyytytystä, vaan seksuaalisen häirinnän motiivi voi olla myös esimerkiksi valta-aseman tavoittelu tai nöyryyttäminen.¹⁰⁷ Tämän takia tekijän motiivia ei ole otettu osaksi rikoksen tunnusmerkistöä.

Teon tunnusmerkistöön siis edellä mainitulla tavalla kuuluu teon seksuaalissävytettävyys, siitä huolimatta, että motiivin ei itsessään tarvitse olla liitännäinen tekijän seksuaaliseen kiihotukseen tai tyydytykseen. Tämän lisäksi teon tulee kuitenkin olla myös omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. ”On omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta” ei tarkoita, että teko tosiasiaa aina loukkaa henkilön itsemääräämisoikeutta, sillä on täysin mahdollista vetää tarkkoja rajanvetoja sille, mikä teko loukkaa kunkin yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Kyseeseen tulee seksuaalisen itsemääräämisoikeuden abstrakti vaarantuminen, jolloin olennaista tosiasiallisen loukkauksen sijaan on, että teon tyypilliseksi seuraukseksi voidaan katsoa henkilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaaminen.¹⁰⁸

Vastaavasti tunnusmerkistön ei voida katsoa täyttyneen silloin, kun teon kohde näkee seksuaalisen itsemääräämisoikeutensa tulleen loukatuksi sellaisen teon seurauksena, jonka ei tyypillisesti katsottaisi loukkaavan henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Yksilöllisille kokemuksille ei voida siis antaa liikaa tilaa arvioitaessa tunnusmerkistön täyttymistä, sillä sen minkä toinen henkilö kokee varsin harmittomaksi ja mitättömäksi voi toinen henkilö kokea suureksikin loukkaukseksi. Hallituksen esityksessä todetaankin lähtökohdan olevan ”keskimääräisihmisen reagointitapa”.¹⁰⁹

Edellä mainittu ei toisaalta tarkoita sitä, että mitään yksilöllisiä ominaisuuksia ei voida ottaa huomioon punnittaessa tunnusmerkistön täyttymistä. Painoarvoa voidaan nimittäin antaa esimerkiksi teon kohteen henkilökohtaisille ominaisuuksille, kuten uhrin iälle. Esitöiden mukaan nuorimpien ja vanhimpien häirinnän kohteiden seksuaalisen itsemääräämisoikeuden voidaan ajatella tulevan loukatuksi matalammalla kynnyksellä kuin muiden.¹¹⁰

Ajatustapa siitä, että henkilön iän voitaisiin katsoa vaikuttavan siihen, tulkitaanko henkilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden tulleen loukatuksi voi vaikuttaa ongelmalliselta, sillä tällöin voidaan ajatella tiettyjen ikäryhmien jäävän tällaisen näennäisen ”vahvemman” suojan ulkopuolelle. Suojan antaminen tällaisille henkilökohtaisille ominaisuuksille on kuitenkin perusteltua, sillä siinä missä

¹⁰⁷ HE 216/2013 vp, s. 60.

¹⁰⁸ HE 216/2013 vp, s. 60.

¹⁰⁹ HE 216/2013 vp, s. 60.

¹¹⁰ HE 216/2013 vp, s. 60.

seksuaalirikoslainsäädäntö asettaa tarkemmat raamit ja säännökset mm. lapsiin kohdistuville seksuaalirikoksille, voidaan ajatella myös kynnyksen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamiseksi ylittyvän helpommin lasten kohdalla puhuttaessa seksuaalisesta häirinnästä. Lapsen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden toteutuminen saattaa edellyttää matalampaa rangaistuskynnystä ottaen huomioon, että lapsien ei katsota olevan kypsiä määräämään omasta seksuaalisuudestaan, jolloin myös lasten seksuaalinen itsemääräämisoikeus on osittain rajoitettu.¹¹¹ *Ojalan* näkemyksen mukaan seksuaalinen itsemääräämisoikeus tulee ymmärtää kaikkien uhrien kohdalla samanlaisena oikeushyväenä näiden iästä ja muusta taustasta riippumatta, mutta muilla teko-olosuhteilla voi olla merkitystä kun arvioidaan onko henkilön seksuaalinen itsemääräämisoikeus tullut loukatuksi.¹¹²

Myös muut teko-olosuhteet sekä tekijän ja teon kohteen välinen suhde vaikuttavat huomattavasti siihen, millaisen teon voidaan katsoa olevan omiaan loukkaamaan henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Hallitus esittää teon olevan matalalla kynnyksellä omiaan loukkaamaan henkilön itsemääräämisoikeutta tilanteessa, jossa teon tekee kohteelle täysin tuntematon henkilö, ja vielä loukkaavamman tilanteesta tekee, jos uhri on nuori ja tekijä selvästi iäkkäämpi henkilö. Vastaavasti erilaiset tilanteet, joissa henkilöiden välistä luottamusta käytetään väärin tekijän hyödyksi. Hallitus nostaa esimerkiksi työpaikoilla eri asemassa olevien työtovereiden tai työntekijän ja asiakkaan välillä olevan luottamussuhteen.¹¹³

Seksuaalisen häirinnän rangaistussäännös olisi toissijainen muihin rikoslain 20 luvun säännöksiin nähden, tarkoittaen, että säännöstä sovelletaan vain, kun teosta ei säädetä rangaistusta muualla 20 luvussa. Toisen 20 luvun tunnusmerkistön täytyessä, sivuuttaa kyseinen säännös seksuaalisen häirinnän rangaistussäännöksen. Rangaistuksena tekijälle seksuaalisesta häirinnästä voidaan määrätä sakkoa tai vankeutta enintään kuudeksi kuukaudeksi.¹¹⁴

Ehdotetun säännöksen sisältö muuttui kuitenkin huomattavasti vielä perustuslakivaliokunnan ja laki-valiokunnan käsittelyjen myötä. Suurimmaksi ongelmaksi nousi nähtävästi perustuslain 8 §:n mukaisen rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen sisältämä vaatimus sääntelyn täsmällisyydestä. Kyseisen vaatimuksen nojalla rikoksen tunnusmerkistö tulee ilmaista laissa riittävän täsmällisesti, jotta

¹¹¹ Matikkala 2018, s. 124 ja 127-128.

¹¹² Ojala 2014, s. 172.

¹¹³ HE 216/2013 vp, s. 61.

¹¹⁴ HE 216/2013 vp, s. 59.

säännöksen sanamuodosta on ennakoitavissa toiminnan tai laiminlyönnin rangaistavuus. Sanamuodon ei toisin sanoen tule olla siinä määrin epäselvä, että erilaisen toiminnan rangaistavuus jää epäselväksi.¹¹⁵

Ehdotetulla säännöksellä pyritään ennen kaikkea turvaamaan yksilön ruumiillista koskemattomuutta ja seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Kyseiset suojeleobjektit kiinnittyvät tiiviisti perustuslain 7 §:n ja 10 §:n takaamiin perusoikeuksiin. Perustuslain 7 §:n nojalla jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Yksilön henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei tule puuttua mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Kyseinen vapaus on niin sanottu yleisperusoikeus, ja fyysisen vapauden ohella sillä suojataan yksilön tahdonvapautta ja itsemääräämisoikeutta.¹¹⁶ Perustuslain 10 § puolestaan lupaa yksilön yksityiselämän suojan takaamalla, että jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Tämän perusoikeuden takaama suoja takaa yksilön oikeuden vapaasti solmia ja ylläpitää ihmissuhteita, määrätä itsestään ja ruumistaan sekä päättää omasta sukupuolisesta käyttäytymisestään.¹¹⁷ Seksuaalista häirintää koskevan säännöksen säätämiselle voidaan siis löytää tukea perustuslain takaamista perusoikeuksista. Ottaen huomioon edellä mainitut säännökset perustuslakivaliokunta pitääkin perusteltuna suojata säännösehdotuksen mukaisesti yksilöisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta sitä loukkaavalta häirinnältä rikoslain keinoin.¹¹⁸

Perustuslakivaliokunta näkee kuitenkin säännöksessä melko avoimeksi jätetyn tekotavan ”koskettelulla *tai muulla siihen vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla*” rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen osalta ongelmallisena, sillä edellä mainitun mukaisesti tunnusmerkistön tulee olla tarpeeksi täsmällistä, jotta säännöksen sanamuodosta voidaan ennakoida erilaisen toiminnan rangaistavuus.¹¹⁹ Perustuslakivaliokunta tunnistaa syyn säännöksen tekotavan melko avoimelle sanamuodolle toteamalla, että seksuaalisen häirinnän erityisluonteeseen kuuluu, että häirintä voi olla varsin monentyyppistä.¹²⁰ Juuri tämän takia tekotavan tarkka rajaaminen osoittautuukin melko haastavaksi. Valiokunta pitää esitöiden perusteluissa kuvattuja erilaisia olosuhteita ja tilanteita, joissa toiselle voidaan tehdä seksuaalinen teko, joka voidaan vakavuudeltaan rinnastaa koskettelemiseen monipuolisina, mutta tästä huolimatta pitää tärkeänä, että lakivaliokunta täsmentää tunnusmerkistön mukaisia tekotapoja

¹¹⁵ PeVL 6/2014 vp, s. 2.

¹¹⁶ HE 309/1993 vp, s. 46.

¹¹⁷ HE 309/1993 vp, s. 53.

¹¹⁸ PeVL 6/2014 vp, s. 3.

¹¹⁹ PeVL 6/2014 vp, s. 4.

¹²⁰ PeVL 6/2014 vp, s. 4.

siten, että rangaistussäännöksestä on mahdollista riittävän hyvin ennakoida rangaistavana pidetyt teot.¹²¹

Edellä mainitun ohella perustuslakivaliokunta edellyttää säännöksen nimikkeen muuttamista selvemmin rikosta kuvaavaksi. Tämän perustuslakivaliokunta pohjaa siihen seikkaan, että tasa-arvolaisissa määritellään seksuaalinen häirintä sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi, luonteeltaan seksuaaliseksi ei-toivotuksi käytökseksi, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Hallituksen esittämässä seksuaalisen häirinnän rangaistussäännöksessä soveltamisala tulisi kuitenkin olemaan tasa-arvolaisissa määriteltyä seksuaalista häirintää suppeampi, joten perustuslakivaliokunta katsoo asiaan kuuluvaksi valita säännökselle kuvaavampi rikosnimike.¹²²

Myös lakivaliokunta toteaa mietinnössään, että rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen asettaman tarkkarajaisuuden vaatimuksen täyttäminen, laadittaessa rangaistussäännöstä seksuaalista häirintää kriminalisoitaessa, osoittautuu haastavaksi tekotapojen moninaisuuden ja häirintäkokemusten subjektiivisuuden vuoksi. Rangaistavuuden rajat jäävät ehdotetussa rangaistussäännöksessä koskettelua koskevaa tunnusmerkistöä lukuun ottamatta epäselviksi. Tunnusmerkistötekijät ”muu siihen vakaavuudeltaan rinnastettava tapa”, ”seksuaalinen teko” ja ”teko, joka on omiaan loukkaamaan kohteen seksuaalista itsemääräämisoikeutta” muodostavat lakivaliokunnan näkemyksen mukaan kokonaisuuden, jonka nojalla rangaistavuuden soveltamisala jää epäselväksi.¹²³

Valiokunta pitää säännöksen yksityiskohtaisia perusteluja valaisevina, mutta samalla perustelut laajentavat edellä mainittua ongelmaa entisestään. Hallituksen esityksen mukaisesti olisi viime kädessä yksittäistapauksittain arvioitava, mikä vallinneet olosuhteet ja tekijän ja kohteen välinen suhde huomioon ottaen on hyväksyttävän seksuaalisen käyttäytymisen raja. Oheisen perustelun mukaiset harkinnanvaraiset ilmaisut asettavat rangaistavuuden alan liian laajaksi ja epäselväksi.¹²⁴

Säädettäessä tämän kaltaista rangaistussäännöstä, joka ei tosiasiallisesti täytä laillisuusperiaatteen asettamaa tarkkarajaisuuden vaatimusta, tulee säännöksen välttämättömyyttä harkita tarkasti.

¹²¹ PeVL 6/2014 vp, s. 4.

¹²² PeVL 6/2014 vp, s. 4.

¹²³ LaVM 4/2014 vp, s. 7.

¹²⁴ LaVM 4/2014 vp, s. 7.

Lakivaliokunta toteaa tällöin olevan perusteltua arvioida myös, onko esityksen perusteluissa esitetty sellaisia esimerkkejä mahdollisista tekotavoista, jotka voidaan ottaa suoraan osaksi pykälän sanamuotoa. Seksuaalista häirintää koskevaa rangaistussäännöstä säädettäessä valiokunta näkee kuitenkin ongelmalliseksi täsmentää säännöstä perustelujen mukaisella esimerkkiluettelolla, sillä luettelon tulisi säännöksen tarkoituksien nojalla kattaa hyvin monentyyppiset häirinnän tilanteet. Tämän vuoksi valiokunta näkeekin tarpeellisesti rajata rangaistava seksuaalinen häirintä yksinomaan koskettelua sisältäviin tilanteisiin. Rangaistavuutta tulee tarvittaessa laajentaa myöhemmin, kun voidaan nähdä, millaiselle vakavuusasteelle rangaistavuuden kynnys asettuu.¹²⁵

Lakivaliokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan lausuntoon säännöksen nimikkeen muuttamisesta selvemmin rikosta kuvaavaksi. Tämän johdosta rangaistussäännöksen nimikkeeksi valittiin seksuaalinen ahdistelu. Termin ”ahdistelu” katsottiin kuvaavan termiä ”häirintä” paremmin teon luonnetta rikoslain nojalla rangaistavana tekona.¹²⁶

Edellä mainitun johdosta rikoslain 20 lukuun lisättiin uusi seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen sisältävä 5 a § syyskuussa 2014, joka kuului seuraavasti:

”Joka koskettelemalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Lakimuutoksen myötä koskettelemalla toteutetuista seksuaalisista teoista toista henkilöä kohtaan, joka loukkaa henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava rangaistus. Ennen lakimuutosta tällaisista teoista, jotka uuden säännöksen myötä katsottaisiin seksuaaliseksi ahdisteluksi, saatiin tuomita esimerkiksi kunnianloukkauksena tai pahoinpitelynä. Voidaan kuitenkin todeta, että kun tunnusmerkistö rajattiin ulottumaan vain koskettelemalla toteutettuihin tekoihin, jäi tunnusmerkistön ulkopuolelle merkittävä määrä muutoin kuin koskettelemalla toteutettuja tekoja, joilla voidaan selkeästi loukata toisen henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tästä huolimatta ratkaisu teki rangaistussäännöksestä kuitenkin tavoitteidensa mukaisesti täsmällisemmän asettamalla selkeän rajan sille, millainen toiminta on rikoslain nojalla sallittua ja mikä kiellettyä. Rajanveto tekee selväksi

¹²⁵ LaVM 4/2014 vp, s. 7.

¹²⁶ LaVM 4/2014 vp, s. 7.

sen, että koskettelematta toista henkilöä ei tunnusmerkistö täyty, jolloin henkilö ei voi syyllistyä seksuaaliseen ahdisteluun.¹²⁷

Tulee huomioida, että vaikka muutoin kuin koskettelemalla toteutetut teot rajattiin rangaistussäännöksen soveltamisalan ulkopuolelle, otetaan nämä teot huomioon seksuaalisen ahdistelun luonnetta arvioitaessa. Arvioitaessa sitä, voidaanko tekijän koskettelu katsoa seksuaaliseksi ahdisteluksi, voidaan teko-olosuhteina huomioida nämä tunnusmerkistön ulkopuolelle jääneet tekotavat, sillä ne saattavat tuoda selkeyden teon seksuaaliselle luonteelle.¹²⁸ Toisen käsivarren koskettaminen voidaan josain yhteydessä nähdä täysin viattomana tekona, johon ei sisälly seksuaalista sävyä, mutta kun tekoon yhdistetään esimerkiksi sukupuoliyhteyden ehdottelu tai siihen painostaminen, voidaan tulla selvemmin siihen johtopäätökseen, että kosketus on ollut seksuaalisesti olennainen. Nämä muut teot voivat siten toimia vahvistavana tekijänä arvioitaessa, oliko kyseessä seksuaalisesti olennainen teko ja täten seksuaalinen ahdistelu. Toisaalta ne voivat paljastaa teon oikean luonteen tilanteessa, jossa tekijä vetoaa kosketteluun olleen esimerkiksi vahinko. Oikeuskäytäntö osoittaa, että suuren osaan tapauksista liittykin läheisesti kosketteluun ohella esimerkiksi seksuaalissävytteinen puhe mm. uhrin vaatetukseen liittyen, ja tämän on johdonmukaisesti oikeuskäytännössä katsottu osoittavan teon seksuaalisen olennaisuuden.¹²⁹

Uusi säännös oli kuitenkin merkittävä muutos yksilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden turvaamisen kannalta, sillä ennen seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöstä niin sanottu ”lievin” seksuaalirikos oli pakottaminen seksuaaliseen tekoon, jolloin kynnys puuttua toisen henkilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaukseen oli varsin korkea, eikä kyseinen säännös suojannut luontevasti uuden seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen mukaisilta teoilta.¹³⁰ Tasa-arvolain säännös seksuaalisesta häirinnästä ja työturvallisuuslain säännös häirinnästä puolestaan asettivat jo tällöin työnantajalle velvollisuuden puuttua häirintään, mutta eivät mahdollistaneet vaatimusten osoittamista suoranaisesti häiritsijälle.¹³¹

¹²⁷ Nieminen, Kallio ja Tolvanen 2020, s. 167.

¹²⁸ Ojala 2014, s. 193–194.

¹²⁹ Nieminen, Kallio ja Tolvanen 2020, s. 153.

¹³⁰ Oikeusministeriö 2012, s. 46.

¹³¹ Oikeusministeriö 2012, s. 47.

4.4 Seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalan laajentuminen vuonna 2023

Noin seitsemän vuotta seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen voimaantulosta hallitus ryhtyi laatimaan eduskunnalle esitystä rikoslain 20 luvun kokonaisuudistuksesta. Kokonaisuudistuksen pää tavoitteisiin kuuluivat seksuaalisen itsemääräämisoikeuden ja henkilökohtaisen koskemattomuuden suojan vahvistaminen sekä seksuaalirikoslainsäädännön selkeys ja johdonmukaisuus.¹³² Kyseiset tavoitteet antoivat syyn punnita tarvetta laajentaa seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistö koskemaan jo edellisessä hallituksen esityksessä ehdotettuihin muihin kuin koskettelutekoina toteutettuihin seksuaalisiin tekoihin.

Hallitus nojautuu esityksessään Oikeusministeriön vuonna 2018 julkaisemaan arviomuistioon rikoslain viimeaikaisesta kehityksestä ja tulevista kehitystarpeista, joka piti sisällään muun ohella arviointia seksuaalisen ahdistelun säännöksestä. Arviomuistion mukaan rangaistuksia koskevista tilastotiedoista voitiin päätellä, että vain pieni osa poliisin tietoon tulleista seksuaalisista ahdisteluista johti rangaistuksen määräämiseen. Suhteellisen suuri osa näistä tapauksista on kuitenkin käsitelty tuomioistuimessa, vaikka rangaistusasteikon perusteella näistä voitaisiin määrätä rangaistusmääräys- tai sakkomenettelyssä.¹³³ Arviomuistion johtopäätös on kuitenkin se, että seksuaalista ahdistelua koskevaa vuoden 2014 lainsäädäntöratkaisua ei vaikuta olevan enemmälti tarvetta arvioida uudestaan. Poliisin tietoon tulleisiin tapauksiin nähden vähäiset rangaistukset herättävät kysymyksiä rangaistussäännöksen toimivuudesta, mutta edelleen laillisuusperiaatteen kanssa esille nousseet ongelmat rangaistussäännöstä käsiteltäessä ovat arviomuistion näkemyksen mukaan merkittävämpiä.¹³⁴

Hallituksen esityksessä nostetaan kuitenkin edellä mainitut arviomuistiossa esitetyt havainnot esiin ja pohditaan syitä tämän ilmiön taustalla. Vaikka seksuaalisesta ahdistelusta annettujen rangaistuksien suhteellisen pieni määrä poliisin tietoon tulleisiin rikoksiin nähden voi toki johtua näytön puutteesta, on myös mahdollista, että esitutkinta vaiheessa ei ole ollut selkeää käsitystä siitä, millaiset teot kuuluvat seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen soveltamisalaan.¹³⁵

Hallituksen esityksessä todetaan aikaisemman hallituksen esityksen (HE 216/2013 vp) mukaiset perustelut soveltamisalan ulottamiselle myös kosketustekojen ulkopuolelle yhä päteviksi. Hallitus

¹³² HE 13/2022 vp, s. 40.

¹³³ Oikeusministeriö 7/2018, s. 86.

¹³⁴ Oikeusministeriö 7/2018, s. 89.

¹³⁵ HE 13/2022 vp, s. 40.

katsoo tässä kohtaa perustelluksi jo aikaisemman hallituksen esityksen yhteydessä viitattujen perustuslain 7 ja 10 §:n mukaisten perusoikeuksien nojalla suojata yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta myös seksuaaliselta ahdistelulta olemassa olevaa säännöstä laajemmin rikoslain keinoin.¹³⁶

Hallituksen esityksessä nostetaan esiin ennakkopäätös KKO 2020:38, jossa arvioidaan oliko A rikoslain 20 luvun 5a §:n tunnusmerkistön mukaisella koskettelulla syyllistynyt B:n seksuaaliseen ahdisteluun. Tapauksessa A, joka oli tavannut tätä huomattavasti nuoremman B:n samana iltana, oli vienyt tämän selästä ohjaten ravintolan terassille, ja kertonut ihastuksestaan B:tä kohtaan. A oli tämän jälkeen koskettanut B:n hartiaa ja todennut voivansa ”lykkiä” tätä. B:n yrittäessä poistua epämiellyttävästi kokemastaan tilanteesta oli A tarttunut tätä ranteesta ja todennut, ettei tämä lähtisi minnekään. 42-vuotias A oli 18-vuotiaalle B:lle jo ennestään tuttu, sillä B oli A:n lasten tuttu ja tunsikin A:n ystävänsä enona.

A:n kosketusta kuvataan tapauksessa siten, että kyseessä ei ole ollut sively, puristelu tai rutistaminen. A on ainoastaan pitänyt kättään B:n olkapäällä, ja on tämän pyrkiessä poistumaan tarttunut tätä ranteesta kiinni. Voimassa olevan seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen tunnusmerkistöön kuuluu teon seksuaalissävyyteisyys, eli kosketuksen tulee olla seksuaalisesti olennainen. Hallituksen esityksissä nimenomaisesti mainitaankin, että kysymykseen tulee intensiivisyydellään toisen sively, puristelu, taputtelu tai vastaava teko. Lisäksi tunnusmerkistön mukaisen koskettelun tulee kohdistua seksuaalisesti merkitykselliseen ruumiinosaan, kuten reisiin, rintoihin, sukupuolielimiin tai huuliin.¹³⁷

Rangaistussäännöksellä suojataan seksuaalista itsemääräämisoikeutta suojeleobjektina, joten kosketelemalla toteutetun teon tulee olla omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Teon loukkaavuutta arvioitaessa, tulee ottaa huomioon teon teko-olosuhteet sekä tekijän ja teon uhrin välinen suhde. Hallituksen esityksen mukaan tekijän ja mahdollisen uhrin välistä suhdetta voidaan ajatella jatkumona, jonka toisessa päässä ovat toisilleen täysin tuntemattomat osapuolet ja toisessa esimerkiksi vakiintunut parisuhde. Lisäksi kynnyksen toisen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaukselle voidaan katsoa olevan melko matala, kun tekijä on uhria selvästi vanhempi.¹³⁸

Korkeimman oikeuden ratkaisussa keskeiseksi kysymykseksi nousi se, oliko A:n menettelyssä ollut kyse edellä mainitun tunnusmerkistön mukaisesta koskettelusta, joka on ollut seksuaalisesti

¹³⁶ HE 13/2022 vp, s. 40.

¹³⁷ HE 216/2013 vp, s. 59.

¹³⁸ HE 216/2013 vp, s. 60-61.

merkittävä ja olennainen, sekä loukannut B:n seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Korkein oikeus katsoi, ettei A:n kosketus ole kohdistunut sellaisiin B:n kehon osiin, joita voidaan pitää seksuaalisesti merkityksellisinä. Koskettelua ei myöskään ole toteutettu sivelynä, puristeluna tai taputteluna tai muutenkaan kiihottavina pidettävien liikkein. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan koskettelut eivät ole olleet erityiset intiimejä, vaan moniin sosiaalisiin tilanteisiin soveltuvia ja hyväksyttäviä. Tämän nojalla A:n koskettelua ei voida katsoa yksin tai yhdessä arvioituna seksuaalisesti olennaiseksi.

A on kuitenkin kosketuksensa yhteydessä todennut B:lle voivansa ”lykkiä” tätä, jonka voidaan tuossa yhteydessä katsoa olevan ehdotus sukupuoliyhteyteen tai muuhun seksuaaliseen tekoon. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan edellä mainittu ehdotus on rikoslain 20 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti seksuaalisesti olennainen. Korkein oikeus toteaa seksuaalisten puheiden voivan muuttaa muissa olosuhteissa hyväksyttäväksi katsottavien fyysisten kosketusten luonteen seksuaaliseksi, jolloin tulee arvioida tämä huomioiden, onko koskettelu loukannut toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta.

Edellä mainitusta huolimatta korkein oikeus hylkäsi syytteen seksuaalisesta ahdistelusta. Rikoslain 3 luvun 1 §:ssä on säädetty laillisuusperiaatteesta. Periaatteen nojalla rikoksesta voidaan tuomita syylliseksi vain sellaisen teon perusteella, joka on tekohekellä säädetty laissa rangaistavaksi. Rikosoikeudellisen seuraamuksen tulee perustua lakiin. Laillisuusperiaatteen nojalla A:ta ei voida tuomita seksuaalisesta ahdistelusta, sillä rangaistussäännöksen tunnusmerkistö edellyttää seksuaalisesti olennaista koskettelua, ja korkeimman oikeuden arvioiman tapahtumaketjun pohjalta kyseistä koskettelua ei tapauksessa ole esiintynyt.¹³⁹

Edellä mainittu tapaus saakin pohtimaan, suojaako seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännös tosiasiasa tehokkaasti erilaisin tavoin esiintyvältä seksuaaliselta ahdistelulta. Korkeimman oikeuden näkemykseen nojautuen voidaan todeta, että hyvin viatonkin kosketus voi muuttua luonteeltaan helposti seksuaaliseksi, kun kosketuksen yhteydessä esiintyy esimerkiksi seksuaalissävyytteistä puhetta tai esimerkiksi seksuaalisesti vihjailevia ilmeitä. Ongelmaksi tällaisten tekojen tuomitsemisessa osoittautuu seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön rajaaminen vain kosketteluna toteutettuihin tekoihin. Edellä esitettyyn tapaukseen nojautuen voidaan todeta olevan perusteltua suojata yksilöä myös tapauksen kaltaisilta tilanteilta.

¹³⁹ HE 44/2002 vp, s. 29.

Seksuaaliselle ahdistelulle tyypillinen erityispiirre on se, että seksuaalista itsemääräämisoikeutta voidaan loukata hyvin monella erilaisella tavalla. Hallituksen esityksessä tämä tunnistetaan, ja samalla todetaan tarpeen suojata yksilöä näiltä erilaisilta tekemuodoilta korostuneen vielä ennestään viime vuosina mm. viestintäteknologian kehityksen myötä. Tällä viitataan hyvin yleiseen ilmiöön, jossa ahdistelu tai häirintä tapahtuu kuvien ja viestien muodossa, joko levittämällä niitä tai lähettämällä niitä suoraan toiselle henkilökohtaisesti.¹⁴⁰ Hyvin moni voikin jo omakohtaisesta kokemuksestaan todeta kohdanneensa tilanteita, joissa on esimerkiksi itse vastaanottanut seksuaalissävyytteisen kuvan, jota ei ole toivonut vastaanottavansa.

Hallituksen esityksessä törmätään samaan ongelmaan, kuin aikaisemmassa hallituksen esityksessä, jolla kriminalisoitiin kosketustekoina tehty seksuaalinen ahdistelu. Seksuaalisten tekojen erilaiset monipuoliset tekotavat hankaloittavat täsmällisen ja tarkkarajaisen säännöksen säätämisen. Miten säätää säännös, joka ottaa huomioon mahdollisimman monipuolisesti erilaiset seksuaalisesti olennaiset tekemuodot, jotka loukkaavat yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta, mutta joka on samalla tarkkarajainen eikä jätä säännöksen rajoja liian häilyviksi rikosoikeudellista laillisuusperiaatetta loukaten?

Hallituksen esityksessä todetaan, että lain laatimisen kannalta vaikuttaa tarpeelliselta jättää erilaisten tekojen seksuaalinen ja seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaava luonne muissa kuin erityisen räikeissä ja selvissä seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkauksissa tapauskohtaisen harkinnan varaan.¹⁴¹ Toteuttamistapa tulisi siis jättää tietyissä määrin avoimeksi. Tämä ei kuitenkaan olisi ensimmäinen rikoslain säännös, taikka rikoslain 20 luvun säännös, jossa toteuttamistapa jää jossain määrin avoimeksi. Esimerkiksi rikoslain 20 luvun 4 §:n rangaistussäännös pakottamisesta seksuaaliseen tekoon, joka kylläkin korvattiin vuoden 2023 uudistuksessa toisella säännöksellä, jätti tunnusmerkistössä seksuaalisen teon tekotavan osittain avoimeksi. Säännöksen mukaan:

”Joka väkivallalla tai uhkauksella pakottaa toisen ryhtymään muuhun kuin 1 §:ssä tarkoitettuun seksuaaliseen tekoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi ja se olennaisesti loukkaa toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava pakottamisesta seksuaaliseen tekoon sakkoon tai vankeuteen enintään kolmeksi vuodeksi.

¹⁴⁰ HE 13/2022 vp, s. 41.

¹⁴¹ HE 13/2022 vp, s. 41.

Pakottamisesta seksuaaliseen tekkoon tuomitaan myös se, joka käyttämällä hyväkseen sitä, että toinen tiedottomuuden, sairauden, vammaisuuden, pelkotilan tai muun avuttoman tilan takia on kykenemätön puolustamaan itseään tai muodostamaan tai ilmaisemaan tahtoaan, saa hänet ryhtymään 1 momentissa tarkoitettuun seksuaaliseen tekkoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi ja se olennaisesti loukkaa hänen seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan.”

Säännöksessä täsmennetään osin keskeisiä tekotapoja ja rangaistavuuden edellytyksiä. Voidaan kuitenkin huomata, että myös tässä säännöksessä varsinainen tekomuoto on jätetty avoimeksi. Säännöksen mukaan teon tulee olla seksuaalinen ja sen tulee olennaisesti loukata henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Voitaisiinkin argumentoida, että kyseinen säännös ei ole täysin rikoslain laillisuusperiaatteen mukainen, mutta säännös on silti saatettu voimaan. Säännös ei ole tarkkarajainen, eikä sen sanamuoto täsmällinen siten, että siitä voitaisiin selvästi ennakoita, millaiset teot tai millainen toiminta katsotaan pakottamiseksi seksuaaliseen tekkoon.

Vaikka eduskunnan perustuslakivaliokunta suhtautuu avoimeksi jätettyihin tekotapoihin varsin vauruneesti rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen näkökulmasta, ei ehdotonta estettä sellaisen rangaistussäännöksen säätämiseksi ole, joka jättäisi tunnusmerkistössä tekkotavan avoimeksi. Tällaisen rangaistussäännöksen säätäminen vaatii kuitenkin painavat perusteet, jonka lisäksi tulee pyrkiä laillisuusperiaatteen kannalta mahdollisimman selkeään tunnusmerkistöön avoimesta tekkotavasta huolimatta.¹⁴² Vainoamista kriminalisoitaessa ja rangaistussäännöksen tunnusmerkistöä laadittaessa perustuslakivaliokunta ei ole katsonut ongelmalliseksi avointa tekomuotoa, koska rikoksen erityisluonteeseen kuuluu tekojen moninaisuus ja tekojen uudet esiintymismuodot esimerkiksi teknisen kehityksen myötä.¹⁴³

Hallituksen esityksessä todetaan, että seksuaalista ahdistelua koskevan säännöksen soveltamisala on syytä laajentaa myös muihin kuin kosketteluna toteutettuihin tekkoihin, ja säännöstä laajennettaessa tulee huolehtia siitä, että laajennus toteutetaan rikosoikeudellista laillisuusperiaatetta kunnioittaen. Säännöksen tulee olla mahdollisimman täsmällinen ja tarkkarajainen.¹⁴⁴ Rangaistavuus laajennettaisiin sellaisiin muihin tekkoihin kuin koskettelutekkoihin, jotka voimakkuutensa tai toistuvuutensa

¹⁴² HE 13/2022 vp, s. 41.

¹⁴³ PeVL 16/2013 vp, s. 4.

¹⁴⁴ HE 13/2022 vp, s. 42.

vuoksi voidaan rinnastaa vakavuudeltaan kosketteluun. Säännöksessä ei täten pyritä luettelemaan erilaisia tekotapoja tyhjentävästi. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista eikä edes mahdollista, ottaen huomioon seksuaalisen ahdistelun erityisluonteena tekotapojen monimuotoisuuden. Tämän sijaan tekotavat jätetään melko avoimeksi, mutta ne rajataan siten, että niiden tulee voimakkuus ja toistuvuus huomioon ottaen rinnastua kosketteluun.¹⁴⁵ Kyseinen muutos laajentaa huomattavasti säännöksen soveltamisalaa ja samalla säännöksen tunnusmerkistöä.

Sanallinen seksuaalinen ahdistelu voi tulla esitöiden mukaan kyseeseen ainakin silloin, kun sukupuoliyhteyttä ehdotellaan toista seuraten tai muutoin sukupuoliyhteyteen taivutellaan toista henkilöä esimerkiksi työyhteisössä. Samoin ehdottelu yleisellä paikalla ryhtyä maksua vastaan sukupuoliyhteyteen voidaan nähdä seksuaalisena ahdisteluna. Vastaavasti perusteeton kysely toisen seksuaalielämästä tai toisen henkilön ulkoisten ominaisuuksien ja erityisesti seksuaalisesti olennaisten ruumiinosien kommentointi henkilön kuullen esimerkiksi julkisella paikalla voisi joissain tapauksissa olla omiaan loukkaamaan henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta kosketteluun rinnastettavalla vakavuudella, ja siten seksuaalista ahdistelua.¹⁴⁶

Hallituksen esityksessä mukaan muutoksen myötä esimerkiksi itsensäpaljastaminen, silloin kun se kohdistetaan tiettyyn henkilöön, voidaan katsoa seksuaaliseksi ahdisteluksi. Jotta teosta voidaan tuomita seksuaalisena ahdisteluna, tulee sen kohdistua tiettyyn henkilöön, sillä yleisellä paikalla tehtynä ja kohdistamatta sitä tiettyyn tahoon voitaisiin teko katsoa ennemminkin sukupuolisiveellisyyden loukkauksena. Myös voimakkaan seksuaalisen kuvan tai tallenteen lähettäminen toiselle henkilölle voidaan katsoa seksuaaliseksi ahdisteluksi.¹⁴⁷ Tällainen ”voimakas” seksuaalinen kuva tai tallenne voi olla esimerkiksi kuva sukuelimestä tai tallenne seksuaalisesta toiminnasta. Säännös koskisi myös seksuaalisten viestien tai äänitallenteiden lähettämistä tai esittämistä toiselle. Olennaista on, että tekijän tulee mieltää, että teko voi olla omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Rangaistavaksi ei siis luonnollisesti voi tulla yhteisymmärryksessä lähetetyt seksuaaliset viestit, kuvat, videot tai äänitallenteet.¹⁴⁸

Myös toisen kuvaaminen salaa tai kuvan valmistaminen toisesta voidaan katsoa seksuaalisena ahdisteluna silloin, kun teko ei täytä muuta rikoslain tunnusmerkistöä. Hallituksen esityksessä mainitaan

¹⁴⁵ HE 13/2022 vp, s. 57.

¹⁴⁶ HE 13/2022 vp, s. 117.

¹⁴⁷ HE 13/2022 vp, s. 109.

¹⁴⁸ HE 13/2022 vp, s. 117.

esimerkiksi niin sanottu upskirting, joka on teknologian kehityksen ja mobiililaitteiden yleistymisen myötä ollut nopeasti yleistynyt ilmiö. Upskirting määritellään hallituksen esityksessä toisen kuvaamiseksi hameen alta yleisellä paikalla ilman tämän suostumusta.¹⁴⁹ Kyseinen teko on nimenomaisesti kriminalisoitu esimerkiksi Englannissa ja Walesissa vuonna 2019 lailla, joka tunnetaan yleisesti nimellä ”the Upskirting Bill”. Kyseisestä teosta voidaan määrätä tekijälle Englannissa ja Walesissa jopa 2 vuotta vankeutta.¹⁵⁰

Kuitenkaan toisen sukuelinten tai sukupuoliyhteyden kuvaaminen ei kuulu rangaistussäännöksen soveltamisalaan, sillä kyseeseen tulee jo vakavampi seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaava teko, jolloin teko arvioitaisiin seksuaalisena kajoamisena.¹⁵¹ Kuitenkin toisen henkilön epäasiallinen katseleminen esimerkiksi tämän riisuuntuessa tai ollessa alasti voisi täyttää seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön. Esitöiden mukaan ahdisteluksi voidaan katsoa esimerkiksi toisen henkilön riisuutumisen seuraaminen salaa.¹⁵²

Seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistössä ei nimenomaisesti mainita muiden seksuaalirikoslainsäädännön myötä säädettävien uusien tai muutettujen säännöksiänsä tavoitin vapaaehtoisuuden puuttumista tunnusmerkistönä, mutta seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaava teko pitää sisällään sen, ettei uhri osallistu toisen seksuaaliseen tekoon vapaaehtoisesti. Seksuaalisessa ahdistelussa uhri joutuu mukaan tekijän seksuaalisesti olennaiseen toimintaan tahdostaan riippumatta.¹⁵³ Tällöin uhri ei saa harjoittaa seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan kieltäytymällä seksuaalisesta teosta.

Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan säännöksen avoimeen tekotapaan ”muulla vastaavalla tavalla” viitaten, että säädettäväksi ehdotetun säännöksen soveltamisala voi tämän avoimeksi jätetyn tekotavan takia määrittyä huomattavan tapauskohtaisesti. Perustuslakivaliokunta tuli samaan tulokseen vuoden 2014 seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksestä lausuessaan, eli laillisuusperiaatteen kannalta säännös nähdään jokseenkin yhä ongelmallisena.¹⁵⁴

Lakivaliokunta katsoi edellä mainitusta huolimatta seksuaalista ahdistelua koskevan säännöksen soveltamisalan laajentamisen perustelluksi. Myös hallituksen esityksessä esitetyt seksuaalisen

¹⁴⁹ HE 13/2022 vp, s. 109.

¹⁵⁰ GOV.UK. Upskirting: know your rights.

¹⁵¹ HE 13/2022 vp, s. 117-118.

¹⁵² HE 13/2022 vp, s. 117.

¹⁵³ LaVM 10/2022 vp, s. 9.

¹⁵⁴ PeVL 20/2022 vp, s. 4-5.

ahdistelun tekemuodot, kuten kuvan ottaminen, on perusteltua sisällyttää säännöksen soveltamisalaan, sillä soveltamisalan ulkopuolelle saattaa muutoin jäädä merkittävä määrä tekoja, joiden voidaan tyypillisesti katsoa loukkaavan seksuaalista itsemääräämisoikeutta.¹⁵⁵ Lakivaliokunta katsoo myös rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen mukaisen selkeysvaatimuksen osalta erittäin tärkeäksi, että säännöksen soveltamisalan laajentaminen muihin kuin kosketteluna tehtyihin tekoihin toteutetaan luettelemalla säännöksessä erilaisia tekotapoja, vaikka säännöksen tekotapa jätettäisiin avoimeksi. Erilaisten tekotapojen kuvaaminen esitöissä selkeyttää säännöksen soveltamisosaa sen osalta, minkälaisia ja kuinka vakavia tekoja soveltamisalaan voi kuulua. Soveltamisalaa selkeyttävät lisäksi se, että soveltamisalaan kuuluvat teot on rajattu kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavat teot.¹⁵⁶

Edellä mainittuihin seikkoihin ja samaansa selvitykseen vedoten lakivaliokunta pitää hyväksyttävänä tunnusmerkistön avointa tekotapaa ”taikka muulla vastaavalla tavalla”. Tekotapojen luetteleminen tyhjentävästi jättäisi säännöksen soveltamisalan todennäköisesti liian kapeaksi, sillä tunnusmerkistössä ei ole mahdollista luetella yksityiskohtaisesti kaikkia mahdollisia tekotapoja. Lakivaliokunta myös toteaa, että osittain avoimet tai tapauskohtaista harkintaa vaativat tunnusmerkistöt rikoslaissa eivät ole ennenkuulumattomia tai edes poikkeuksellisia.¹⁵⁷ Lakivaliokunta ehdottaa päätösehdotuksessaan eduskunnan hyväksyvän seksuaalisen ahdistelun laajennetun rangaistussäännöksen muuttamattomana.

Tasavallan presidentti hyväksyi 8.7.2022 hallituksen esityksen eduskunnalle seksuaalirikoksia koskeväksi lainsäädännöksi ja 1.1.2023 uusi seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännös astui voimaan rikoslain 20 luvun 6 §:ssä. Säännöksen nojalla:

”Joka

- 1) koskettelemalla tai*
- 2) kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan tai itseään paljastamalla, taikka muulla vastaavalla tavalla*

¹⁵⁵ PeVL 20/2022 vp, s. 24.

¹⁵⁶ PeVL 20/2022 vp, s. 24.

¹⁵⁷ PeVL 20/2022 vp, s. 25.

tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Säännös muuttui aikaisempaan vuoden 2014 säännökseen nähden siten, että se kattaa muutoksen jälkeen kosketteluun ohella muut seksuaaliset teot, jotka ovat voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan kosketteluun rinnastettavia. Näitä tekoja voidaan tehdä sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viesti tai kuva, ottamalla toisesta kuvan tai paljastamalla itsensä. Olennaista on, että teko voidaan vakavuudeltaan rinnastaa kosketteluun. Tämä jättää säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle niin sanotut ”vähäisemmät” seksuaaliset teot ja teot, joiden kohdalla on hyvin tulkinnanvaraista, loukataanko niillä toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta.¹⁵⁸

Voimakkuus ja toistuvuus teon mittareina viittaavat siihen, miten vahvasti teko kohdistuu toisen seksuaaliseen itsemääräämisoikeuteen, kun otetaan huomioon teon luonne ja muut olosuhteet. Esitöiden mukaan tekoa voidaan pitää voimakkuudeltaan kosketteluun vakavuudeltaan rinnastettavaksi teoksi esimerkiksi silloin, kun tekoa voidaan pitää uhrin halventavana tai nöyryyttävänä, tai teko muutoin aiheuttaa uhrille kärsimystä tai ahdistusta. Halventava teko voi olla seuraus esimerkiksi tietynlaisen kuvan, eleen tai ilmauksen sisällöstä. Toisaalta tietyt teot voivat olla uhrille nöyryyttäviä, jos ne tehdään muiden ihmisten edessä. Kärsimystä ja ahdistusta voi aiheuttaa hyvin vähäinenkin seksuaalinen teko, kun teko jatkuu tai toistuu, tai se on muuten hyvin voimakas.¹⁵⁹

Jo aikaisemman tekemuodon, kosketteluun, osalta tunnusmerkistö pysyy samanlaisena kuin ennen tunnusmerkistön laajentumista. Kosketteluun tulee yhä olla luonteeltaan seksuaalisesti olennainen, eli kysymykseen ei tule tavanomaisena pidettävä kosketus, vaan teon tulee sisältää tiettyä intensiivisyyttä. Kysymykseen tulee jo aikaisemmin mainittu toisen sively, puristelu, taputtelu tai muu vastaava teko. Kosketteluun tulee myös edelleen kohdistua ruumiinosaan, jonka voidaan katsoa olevan seksuaalisesti merkityksellinen, kuten rintoihin, sukuelimeen, takapuoleen tai reisiin.¹⁶⁰ Olennaisena muutoksena teko voidaan kuitenkin jatkossa katsoa seksuaalisesti olennaiseksi edellä mainitun korkeimman oikeuden ratkaisun kaltaisissa tapauksissa, joissa itse koskettelu ei ole luonteeltaan seksuaalisesti

¹⁵⁸ HE 13/2022 vp, s. 115.

¹⁵⁹ HE 13/2022, s. 116-117.

¹⁶⁰ HE 13/2022 vp, s. 116.

merkityksellistä tai kohdistu seksuaalisesti merkitykselliseen ruumiinosaan, mutta tekoon liittyy sanallista tai muuta seksuaalista toimintaa, joka tuo tekoon seksuaalisen sävytteen.

Säännöksen suojelukohde ei muuttunut säännöksen sanamuodon muutoksen myötä, vaan säännöksellä suojataan yhä yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Esitöiden mukaan seksuaalisesti ahdisteltu henkilö joutuu mukaan tekijän seksuaalisesti olennaisen toiminnan kohteeksi tahdostaan riippumatta, eli vastoin seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan.¹⁶¹ Seksuaalinen itsemääräämisoikeus merkitsee autonomisuuden kannalta jokaisen oikeutta toteuttaa seksuaalisuuttaan haluamallaan tavalla.¹⁶² Seksuaalinen itsemääräämisoikeus voidaan hahmottaa *Greenen* mukaan positiivisena ja negatiivisena. Positiivisen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden kannalta yksilöllä on oikeus osallistua seksuaaliseen kanssakäymiseen oman tahtonsa mukaisesti. Negatiivisen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden kannalta yksilöllä taas on oikeus olla osallistumatta ja alistumatta seksuaaliseen kanssakäymiseen.¹⁶³ Tämä ajatus voidaan tiivistää toteamalla, että jokaisella on siis oikeus vapaasti harjoittaa omaa seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan niin kauan, kuin ei loukkaa toisen henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta.

Edelleen kyseeseen tulee seksuaalisen itsemääräämisoikeuden abstrakti loukkaus. Teon rangaistavuus siis edellyttää, että se on omiaan loukaamaan henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Seksuaalisen itsemääräämisoikeuden ei tarvitse tulla tosiasiaassa loukatuksi, vaan riittää että seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaantuminen nähdään teon tyypillisenä seurauksena.¹⁶⁴

¹⁶¹ HE 13/2022 vp, s. 116.

¹⁶² Lacey 1998, s. 52.

¹⁶³ Green 2020, s. 21.

¹⁶⁴ HE 13/2022 vp, s. 118.

5. SÄÄNNÖSTEN VÄLISET SUHTEET

5.1 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän käsitteet ja määritelmät

Seksuaalista ahdistelua ja seksuaalista häirintää on oikeuskäytännössämme pidetty melko samana asiana.¹⁶⁵ Myös puhekielessä käsitteiden käytössä ei esiinny varsinaisesti minkäänlaista eroa, vaan käsitteiden mielletään viittaavan samaan asiaan. Käsitteillä toki viitataan saman yksilön oikeuden eli seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaukseen. On varsin ymmärrettävää, että käsitteet sekoitetaan toisiinsa, mutta lain tasolla käsitteillä ja niiden määritelmillä on varsin merkittäviäkin eroja. Toisaalta niiden välillä esiintyy myös paljon yhtäläisyyksiä. Tässä kappaleessa käsitellään tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän, työturvallisuuslain häirinnän ja rikoslain seksuaalisen ahdistelun määritelmien välisiä suhteita, eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Selvyyden vuoksi viitatessani työturvallisuuslain mukaiseen häirintään, viittaan kuitenkin työturvallisuuslain häirintä säännöksen soveltamisalan sisältämään seksuaaliseen häirintään.

Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmä on yleisesti mielletty oikeuskäytännössämme erilaisista seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun määritelmistä selkeimpänä.¹⁶⁶ Työturvallisuuslain säännöstä voidaan puolestaan pitää melko suppeana, sillä työturvallisuuslaki ei itsessään tunne käsitettä seksuaalinen häirintä tai seksuaalinen ahdistelu. Työturvallisuuslaki kieltää häirinnän ja velvoittaa työnantajan puuttumaan häirintään. Kuitenkin lain esitöissä todetaan häirinnän tarkoittavan myös sukupuolihaa häirintää, eli seksuaalista häirintää.¹⁶⁷ Lain säännösten todetaan täydentävän tasa-arvolakia, joten voidaan mieltää häirinnän määritelmän alle soveltuvan monin tavoin samat teot kuin tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmän alle.¹⁶⁸ Tunnuamerkistökijöiden osalta säännöksillä on kuitenkin erilaisia edellytyksiä tunnuamerkistön täyttymiselle, joita tarkastellaan enemmän luvussa 5.2.

Yhtäläisyytenä tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän, työturvallisuuslain häirinnän ja rikoslain seksuaalisen ahdistelun säännöksien sanamuodossa on avoimeksi jätetty tekotapa. Tämä pohjautuu siihen, että seksuaalisen ahdistelun ja häirinnän erityisluonteeseen kuuluu, että häirintä tai ahdistelu voi olla hyvin monentyyppistä, jolloin se voidaan toteuttaa varsin monipuolisesti erilaisin tekotavoin.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Koskinen 2023.

¹⁶⁶ Pyykönen 2019, s. 6.

¹⁶⁷ HE 59/2002 vp, s. 40-41.

¹⁶⁸ HE 44/2009, s. 3.

¹⁶⁹ PeVL 6/2014 vp, s. 4.

Avoimeksi jätettyjen tekotapojen vuoksi säännösten alle mahtuu varsin laajasti erilaisia tekoja. Säännöksissä ei pyritä luettelemaan erilaisia tekotapoja tyhjentävästi, mikä osoittautuisikin melko mahdolliseksi.

Avoimeksi jätetystä tekotavasta huolimatta säännöksiin ulottama suoja ei ulotu esimerkiksi rikoslain mukaisessa seksuaalisessa ahdistelussa aina samoihin tekoihin kuin tasa-arvolain mukaisessa seksuaalisessa häirinnässä. Vuoden 2023 seksuaalisen ahdistelun säännöksen soveltumisalan laajentumisen jälkeen tasa-arvolain, työturvallisuuslain ja rikoslain säännökset ulottavat suojansa koskettelutekujen ohella myös sanallisiin ja sanattomiin tekoihin, jotka eivät sisällä fyysistä ulottuvuutta. Ennen vuoden 2023 uudistusta, ei seksuaalisen ahdistelun määritelmä suojannut yksilöä muilta kuin koskettelutekoina toteutetulta seksuaaliselta ahdistelulta. Tällöin tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmä ja työturvallisuuslain häirinnän määritelmien alle mahtui laajemmin erilaisia tekomuotoja. Tällöin suoja seksuaalista häirintää kohtaan oli vahvempi työpaikoilla, kuin muualla yhteiskunnassa, sillä seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaukseen reagoitiin matalammalla kynnyksellä, ja tekijä joutui teostaan myös matalammalla kynnyksellä vastuuseen, vaikkakin ei vielä tällöin välttämättä rikoslain keinoin. Seksuaalisen häirinnän määritelmää sovellettiin siten matalammalla kynnyksellä kuin seksuaalisen ahdistelun säännöstä.

Vuoden 2023 uudistus kuitenkin laajensi seksuaalisen ahdistelun säännöksenkin kattamaan koskettelutekujen ohella myös muita yksilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavia tekoja. Säännöksen mukaan seksuaaliseen ahdisteluun voi syyllistyä joko koskettelemalla tai kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan tai itseään paljastamalla, taikka muulla vastaavalla tavalla. Kosketteluteolta edellytetään tietynlaista intensiivisyyttä, eli tekemuotona kyseeseen tulisi esimerkiksi toisen sively, puristelu, taputtelu tai muu vastaavanlainen teko. Kosketteluun tulee myös kohdistua ruumiinosaan, jonka koskettaminen voidaan nähdä seksuaalisesti merkityksellisenä.¹⁷⁰ Kosketteluun tulee täten olla seksuaalissävytteinen.

Seksuaalisen ahdistelun esitöissä esitetään esimerkkejä seksuaalisesta ahdistelusta, joka on voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavissa kosketteluun. Tällaisia tekoja ovat esimerkiksi sukupuoliyhteyden ehdottelu toista seuraten, muutoin sukupuoliyhteyteen taivuttelu, ehdottelu yleisellä paikalla ryhtyä maksua vastaan sukupuoliyhteyteen, perusteeton kysely toisen

¹⁷⁰ HE 216/2013 vp, s. 59.

seksuaalielämästä tai toisen henkilön ulkoisten ominaisuuksien ja erityisesti seksuaalisesti olennaisien ruumiinosien kommentointi henkilön kuullen esimerkiksi julkisella paikalla. Tämän lisäksi itsensä paljastaminen, kun se kohdistuu tiettyyn henkilöön ja voimakkaan seksuaalisen kuvan tai tallenteen lähettäminen toiselle henkilölle voidaan katsoa seksuaaliseksi ahdisteluksi. Toisen kuvaaminen salaa tai kuvan valmistaminen toisesta, toisen henkilön epäasiallinen katseleminen esimerkiksi salaa ja niin sanottu upskirting, eli toisen kuvaaminen hameen alta ilman suostumusta, voivat myös täyttää tunnusmerkistön.¹⁷¹

Seksuaalisen ahdistelun säännös pitää siis sisällään nykyään laajemman katraan erilaisia tekotapoja, mutta seksuaalisen ahdistelun määritelmä kattaa kuitenkin yhä vähemmän erilaisia tekomuotoja kuin tasa-arvolain mukainen seksuaalinen häirintä. Rikoslain rangaistussäännöksen rikosnimikkeeksi tulikin aikoinaan ehdotetun seksuaalisen häirinnän sijasta nyt käytössä oleva seksuaalinen ahdistelu juuri sen takia, että perustuslakivaliokunta katsoi seksuaalisen ahdistelun kuvaavan säännöstä paremmin, kun otetaan huomioon, että sen soveltamisala on tasa-arvolain mukaista seksuaalista häirintää suppeampi.¹⁷²

Seksuaalinen häirintä määritellään tasa-arvolaissa edellä mainitusti siten, että tekotapa jää melko avoimeksi. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Teolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Säännöksen esitöissä kuitenkin esitetään varsin monipuolisesti erilaisia tekomuotoja, ja esityöt sisältävät jo aikaisemmin mainitun yhä varsin paikkansa pitävän esimerkkilistan. Esimerkkilistan nojalla seksuaaliseksi häirinnäksi voidaan katsoa vihjailevat eleet ja ilmeet, jotka ovat toistuvia, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot, esille asetetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset ja raiskaus tai sen yritys.¹⁷³

Esimerkkilistan nojalla voidaan todeta, että ainakin fyysinen koskettelu, vartaloon ja yksityiselämään liittyvät kommentit ja sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset ja vaatimukset täyttävät todennäköisesti seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön ohella seksuaalisen

¹⁷¹ HE 13/2022 vp, s. 117.

¹⁷² PeVL 6/2014 vp, s. 4.

¹⁷³ HE 90/1994 vp, s. 14

ahdistelun tunnusmerkistön. Seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen sanamuoto tunnistaa koskettelun seksuaalisena ahdisteluna, ja lain esitöissä puolestaan todetaan, että esimerkiksi sukupuoliyhteyden ehdottelu toista seuraten tai muutoin sukupuoliyhteyteen taivuttelu voidaan katsoa sanalliseksi seksuaaliseksi ahdisteluksi.¹⁷⁴ Muiden esimerkkilistan tekotapojen osalta, joita ei suoraan rikoslain sanamuodossa tai esitöissä katsota seksuaaliseksi ahdisteluksi, tulee tapauskohtaisesti arvioida ovatko teot voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavissa kosketteluun. Esimerkiksi erilaisia vihjailevia eleitä ja ilmeitä ei voida suoraan lain nojalla katsoa rangaistussäännöksen mukaiseksi seksuaaliseksi ahdisteluksi, vaan myös näiden osalta tulee toteuttaa edellä mainittua tapauskohtaista arviointia.

Seksuaalisen häirinnän säännöksen esitöiden esimerkkilista pitää sisällään kuitenkin myös tekoja, joita ei niiden vakavuusasteen vuoksi voida katsoa rikoslain mukaiseksi seksuaaliseksi ahdisteluksi. Esimerkkilistan nojalla raiskaus tai sen yritys voidaan katsoa tasa-arvolain mukaiseksi seksuaaliseksi häirinnäksi. Kuitenkin rikoslain 20 luku sisältää oman rangaistussäännöksen raiskauksesta tai sen yrityksestä. Seksuaalinen ahdistelu tulee kuitenkin kyseeseen vain silloin, kun toinen rikoslain 20 luvun seksuaalirikoksen tunnusmerkistö ei täyty eli säännös on toissijainen muihin 20 luvun rangaistussäännöksiin nähden.¹⁷⁵ Voidaankin todeta seksuaalisen häirinnän määritelmän kattavan laajemmin erilaisia tekomuotoja sekä lievempien että vakavampien tekomuotojen osalta, kuin seksuaalinen ahdistelu.

Työturvallisuuslain osalta monet esimerkkilistan mukaiset teot voidaan katsoa lain nojalla häirinnäksi. Työturvallisuuslain esitöissä todetaan häirintää koskevan säännöksen täydentävän tasa-arvolain säännöksiä.¹⁷⁶ Lisäksi esitöissä todetaan säännöksen mukaisen häirinnän tarkoittavan myös sukupuolista häirintää.¹⁷⁷ Työturvallisuuslain astuessa voimaan tunti tasa-arvolaki seksuaalisen häirinnän vielä nimeltä sukupuolinen häirintä, ja jo edellä mainittu tasa-arvolain esitöiden esimerkkilista annettiin nimenomaisesti havainnollistamaan sukupuolisen häirinnän eri tekotapoja. Työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän sisältämää sukupuolisen häirinnän eli seksuaalisen häirinnän määritelmän voidaan täten ajatella soveltamisalaltaan pitävän sisällään laajuudeltaan samanlaisia tekoja, kuin tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmän. Häirinnän tunnusmerkistö täyttyy kuitenkin tasa-arvolaista poiketen vasta silloin, kun teko aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa.

¹⁷⁴ HE 13/2022 vp, s. 117.

¹⁷⁵ HE 216/2013 vp, s. 59.

¹⁷⁶ HE 59/2002 vp, s. 20.

¹⁷⁷ HE 59/2002 vp, s. 40-41.

5.2 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistöt

Rikoslain seksuaalisen ahdistelun ja tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistöille olennainen piirre on teon seksuaalinen luonne. Tasa-arvolain 7 §:n mukaan seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Säännöksen sanamuodosta käy täten jo ilmi, että teon tulee olla luonteeltaan seksuaalinen, jotta se täyttää seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön. Jos teko ei ole luonteeltaan seksuaalinen mutta perustuu sukupuoleen, täyttää se seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön sijaan sukupuoleen perustuvan häirinnän tunnusmerkistön.¹⁷⁸

Rikoslain seksuaalisen ahdistelun säännöksen esitöiden mukaan seksuaalisen ahdistelun uhriksi joutunut henkilö joutuu tekijän seksuaalisesti virittäytyneen teon kohteeksi vastoin omaa tahtoaan.¹⁷⁹ Tunnusmerkistön täytyminen edellyttää, että teko on seksuaalissävytteinen. Näin ollen teot, jotka jättävät varaa epäilylle niiden seksuaalisen olennaisuuden osalta, eivät lukeudu säännöksen suojan piiriin.¹⁸⁰ Työturvallisuuslain osalta 28 §:n häirintäsäännös ei koske ainoastaan seksuaalista häirintää, jonka vuoksi kyseisen säännöksen tunnusmerkistön täytyminen ei edellytä, että häirintä on seksuaalissävytteistä. Seksuaalinen häirintä kuitenkin katsotaan työturvallisuuslain mukaiseksi häirinnäksi, jolloin tekoon katsotaan liittyvän seksuaalinen ulottuvuus.

Oleennaista säännösten osalta on, että teko ei tapahdu yhteisymmärryksessä ja se on uhrin kannalta epämiellyttävä. Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän säännöksen mukaan teon tulee olla luonteeltaan ei-toivottua. Tasa-arvolain esitöissä todetaankin, että kaikelle sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle yhdistävänä piirteenä voidaan pitää sitä, että toiminta on kohteelle ”ei-toivottua”.¹⁸¹ Seksuaalisen ahdistelun osalta esitöissä todetaan seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavan teon pitävän sisällään sen, ettei uhri osallistu toisen henkilön seksuaaliseen tekoon vapaaehtoisesti. Uhri joutuu tällöin mukaan tekijän seksuaalisesti olennaiseen toimintaan tämä tahdosta riippumatta.¹⁸²

Työturvallisuuslain esitöissä sivutaan seksuaalista häirintää osana häirinnän käsitettä todella suppeasti. Esitöissä kuitenkin viitataan tasa-arvolain mukaiseen seksuaaliseen häirintään, joten säännöksen voidaan katsoa sisältävän saman tasa-arvolain käsitteen mukaisen tunnusmerkistön teon ei-

¹⁷⁸ HE 195/2004 vp, s. 13.

¹⁷⁹ HE 216/2013 vp, s. 61.

¹⁸⁰ HE 216/2013 vp, s. 59.

¹⁸¹ HE 90/1994 vp, s. 14.

¹⁸² HE 13/2022 vp, s. 116.

toivottavuudesta. Lisäksi häirinnän määritelmä täyttyy työturvallisuuslain nojalla silloin, kun häirintä aiheuttaa työntekijän sairastumisen tai sairastumisen vaaran.¹⁸³ Jos toisen henkilön toiminta aiheuttaa henkilön terveydelle haittaa tai vaaraa, ei tämän voida katsoa osallistuvan toisen henkilön toimintaan lähtökohtaisesti vapaaehtoisesti.

Tunnusmerkistölle olennaista on, että teko on luonteeltaan seksuaalinen ja omiaan loukkaamaan henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Seksuaalisen ahdistelun osalta ei edellytetä, että teko tosiasiasa kuitenkään loukkaan uhrin seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistö eroaakin täten tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän säännöksestä. Seksuaalisen ahdistelun säännös pitää sisällään seksuaalisen itsemääräämisoikeuden abstraktin vaarantumisen. Säännöksen sanamuodon mukaan teon tulee olla ”omiaan loukkaamaan” henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Olennaista ei tunnusmerkistön täyttymiseksi oli se, että henkilö kokee seksuaalisen itsemääräämisoikeutensa tulleen tosiasiallisesti loukatuksi, vaan että teon tyypilliseksi seuraukseksi voidaan katsoa henkilön seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukatuksi tuleminen.¹⁸⁴

Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän säännöksen sanamuodon mukaan teolla tulee taas ”tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta”. Säännöksen suojeleobjekti on seksuaalinen itsemääräämisoikeus, joten tunnusmerkistö täyttyy vain silloin, kun uhrin seksuaalinen itsemääräämisoikeus on tullut tosiasiallisesti loukatuksi. Työturvallisuuslain tunnusmerkistön täytyminen taas edellyttää uhrin sairastumista tai sairastumisen vaaraa. Työturvallisuuslain mukainen häirintä tulee täten kyseeseen silloin, kun henkilön terveydelle aiheutuu seksuaalisesta häirinnästä vaaraa tai haittaa.¹⁸⁵ Työturvallisuuslain säännöksen sanamuoto ei edellytä, että työntekijän terveydelle täten aiheutuu tosiasiallista haittaa, vaan myös terveyden vaarantumisen katsotaan täyttävän tunnusmerkistön. Työnantajan tulee täten puuttua henkilöön kohdistuvaan seksuaaliseen häirintään jo silloin, kun tämän seksuaalinen itsemääräämisoikeus on vaarassa tulla loukatuksi.

Oikeuskäytännössä tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän määritelmän on katsottu täyttävän, kun häirintä on jatkuvaa, toistuvaa ja tarkoituksellista.¹⁸⁶ Yksittäisenä tekona tapahtunutta häirintää lievimmässä muodossaan ei ole katsottu rikokseksi, mutta tekojen toistuvuus tekee teosta moitittavan, jolloin sen voidaan katsoa loukkaavan uhrin seksuaalista itsemääräämisoikeutta.¹⁸⁷ Myös

¹⁸³ HE 19/2014 vp, s. 78.

¹⁸⁴ HE 216/2013 vp, s. 60.

¹⁸⁵ HE 19/2014 vp, s. 78-79.

¹⁸⁶ Pyykönen 2019, s. 9.

¹⁸⁷ HE 90/1994 vp, s. 14.

työturvallisuuslain mukaisen työnantajan velvollisuuden puuttua häirintään on katsottu täyttyvän vasta silloin, kun häirintä on jatkuvaa ja toistuvaa.¹⁸⁸ Yksittäinen epäasiallinen tilanne tai sanavalinta ei ole häirintää, mutta jos toiminta jatkuu muuttumattomana voi kyseeseen tulla työturvallisuuslain mukainen häirintä, joka aiheuttaa uhrin sairastumisen tai sairastumisen vaaran.¹⁸⁹ Toistuvuutta ja jatkuvuutta ei kuitenkaan edellytetä seksuaaliselta häirinnältä, vaan seksuaalisen häirinnän osalta jo kertaluonteinen teko voi täyttää työturvallisuuslain mukaisen terveyttä vaarantavan häirinnän tunnusmerkistön.¹⁹⁰

Seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistö ei edellytä täytyäkseen seksuaalisen ahdistelun toistuvuutta tai jatkuvuutta. Pelkästään yksi seksuaalinen teko, joka on omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta, ja joka täyttää muun tunnusmerkistön, riittää rangaistussäännöksen soveltamiseksi. Tämän sijaan teon voimakkuus ja toistuvuus toimivat teon mittareina, kun arvioidaan, kuinka vahvasti teko kohdistuu toisen seksuaaliseen itsemääräämisoikeuteen. Toistuvuus ei siten ole edellytys tunnusmerkistön täyttymiselle, mutta teko voidaan sen toistuvuuden vuoksi katsoa vakavammaksi seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaukseksi.¹⁹¹

Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön erikoispiirteenä voidaan nähdä, että työntekijällä katsotaan tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta olevan velvollisuus ilmaista häiritsijälle tämän toiminnan olevan ei-toivottua ja vastemielistä. Häirinnän uhrin tulee siis itse kieltää häiritsijää jatkamasta häirintää.¹⁹² Toiminnan ei-toivottu luonne tulee osoittaa selkeästi häiritsijälle tai ahdistelijalle.¹⁹³ Poikkeuksena häirinnän uhrin ei katsota olevan velvollinen kieltämään häiritsijää jatkamasta menettelyään silloin, kun häirintään sisältyy esimerkiksi uhkailua häirityn aseman heikentämisestä tai silloin, kun häiritsijän olisi tavanomaista harkintaa käyttäen tullut tiedostaa toimintansa olevan häiritsevää ja ei-toivottua.¹⁹⁴

Seksuaalisen ahdistelun tai työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tunnusmerkistön täyttymiseksi ei edellytetä, että henkilö kieltää häiritsijää jatkamasta toimintaansa. Kun pohditaan tasa-arvolain mukaista velvollisuutta osoittaa häiritsijälle tämän toiminnan ei-toivottu luonne, voidaan todeta vastuun

¹⁸⁸ Pyykönen 2019, s. 15.

¹⁸⁹ Alroth 2015, s. 44.

¹⁹⁰ Kts. esimerkiksi Pirkanmaan käräjäoikeuden ratkaisu R 21/4964.

¹⁹¹ HE 13/2022 vp, s. 116.

¹⁹² Pyykönen 2019, s. 9.

¹⁹³ HE 90/1994 vp, s. 19.

¹⁹⁴ HE 90/1994 vp, s. 14.

seksuaalisen häirinnän lopettamisesta siirtyvän uhrille.¹⁹⁵ Voidaan kuitenkin todeta, että kaikki eivät koe samoja tekoja seksuaalisena häirintänä. Toinen työntekijä kokee kollegansa kertoman vitsin hauskana, ja toinen saattaa puolestaan kokea seksuaalisen itsemääräämisoikeutensa tulleen loukatuksi. Yleisin häirinnän muoto työpaikoilla onkin erilaiset sanalliset ilmaisut, esimerkiksi härskit vitsit ja kiusoittelu.¹⁹⁶ On siis hyvin yksilöllistä, millaiset teot yksilö kokee seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan loukkaavina. Tämän vuoksi voidaan katsoa perustelluksi, että työntekijä ilmaisee käytöksen, kuten härskit vitsit, ei-toivottuna, ja antaa niin sanotulle ”häiritsijälle” mahdollisuuden muuttaa käytöstään. Kun häiritsijän olisi kuitenkin tullut tavanomaista harkintaa käyttäen ymmärtää toimintansa luonne häiritseväksi tai ei-toivotuksi, ei voida edellyttää häirinnän uhriksi joutuneen henkilön kiellon olevan edellytyksenä tunnusmerkistön täyttymiselle.

Tasa-arvolain esitöissä jätetään työntekijän vastuulle ilmoittaa työpaikalla kohtaamastaan seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle. Häirityn ei kuitenkaan luonnollisesti tarvitse ilmoittaa häirinnästä työnantajalle tai tämän edustajalle tilanteessa, jossa häiritsijänä on itse työnantaja tai tämän edustaja. Tällöin työnantajan menettely katsotaan jo sellaisenaan tasa-arvolain mukaiseksi kielletyksi syrjinnäksi.¹⁹⁷ Tasa-arvolain säännöksessä uhrille siis siirretään vastuu ilmoittaa omasta häirinnästään työnantajalle. Työnantajan tulee toki tasa-arvolain säännösten nojalla puuttua häirintään silloinkin, kun tieto tästä ei tule suoraan työntekijältä. Säännöksen sanamuodon mukaan työnantajan tulee nimittäin puuttua häirintään tultuaan tietoiseksi seksuaalisesta häirinnästä.

Rikoslain mukaisen seksuaalisen ahdistelun säännöksessä ei luonnollisesti edellytetä uhrin ilmoittavan seksuaalisesta ahdistelusta millekään taholle, vaikka asianomistajarikoksena uhri joutuu kuitenkin käytännössä ”ilmoittamaan” teosta nostaessaan syytteen.¹⁹⁸ Myöskään työturvallisuuslain esitöissä ei velvoiteta uhria ilmoittamaan häirinnästä työnantajalle. Olennaista on se, että työnantaja tulee tietoiseksi häirinnästä, eikä häirinnän ilmenemistavalla ole merkitystä.¹⁹⁹

Tasa-arvolain säännökset sääntelevät nimenomaisesti työnantajan velvollisuutta puuttua seksuaaliseen häirintään työpaikalla. Täten työnantajan velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään on rajattu nimenomaisesti työpaikalle. Häirinnän tulee liittyä jotenkin työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin, jotta työnantajan voidaan katsoa olevan velvollinen puuttumaan häirintään tämän tullessa tietoiseksi

¹⁹⁵ Vilkkä 2011, s. 25.

¹⁹⁶ Vilkkä 2011, s. 37.

¹⁹⁷ HE 195/2004 vp, s. 35.

¹⁹⁸ HE 13/2022 vp, s. 135.

¹⁹⁹ HE 59/2002 vp, s. 41.

siitä.²⁰⁰ Myös työturvallisuuslain nojalla työnantaja tai tämän edustaja tulee velvolliseksi ryhtyä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi silloin, kun työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää. Olennaista on täten se, että häirintä tapahtuu työpaikalla, eikä häirinnän käsite ulotu työpaikan ulkopuolelle.²⁰¹ Lähtökohtana työnantajan vastuun täyttymiselle on, että työturvallisuuslain tarkoittama häirintä tapahtuu työssä työaikana.²⁰²

Seksuaalisen ahdistelun säännös eroaa siten tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännöksistä siten, että suoja ei ulotu ainoastaan työpaikalle, vaan missä tahansa Suomessa tapahtuneeseen seksuaaliseen ahdisteluun. Rikoslain 1 luvun 1 §:n nojalla Suomessa tehtyyn rikokseen sovelletaan Suomen lakia. Luvun 5 §:n nojalla Suomen ulkopuolella tehtyyn rikokseen, joka on kohdistunut Suomen kansalaiseen, sovelletaan Suomen lakia, jos teosta Suomen lain mukaan saattaa seurata yli kuuden kuukauden vankeusrangaistus. Seksuaalisesta ahdistelusta voi seurata Suomen lain nojalla enintään kuuden kuukauden vankeusrangaistus, joten suoja ei ulotu Suomen ulkopuolella tapahtuneeseen seksuaaliseen ahdisteluun. Suomen rajojen sisäpuolella seksuaalisen ahdistelun ei tarvitse kuitenkaan tapahtua rajatussa paikassa rajattuna aikana, jotta teko voidaan katsoa seksuaaliseksi ahdisteluksi. Riittää, että teko tapahtuu Suomessa, ja täyttää tekotavaltaan ja seksuaaliselta luonteeltaan seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön.

5.3 Seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen häirinnän rangaistussäännökset

Seuraavaksi tarkastelen miten rikoslain, tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännökset suojaavat yksilöä seksuaaliselta häirinnältä tai ahdistelulta. Kuten edellä on todettu säännöksien määritelmistä sekä tunnusmerkistöistä löytyy laajalti eroavaisuuksia, kuten myös yhtäläisyyksiä. Näiden eroavaisuuksien ohella on kuitenkin olennaista tunnistaa, että eri tunnusmerkistöjen täytyminen johtaa myös erilaisiin rikosoikeudellisiin seuraamuksiin, ja rangaistussäännökset ovat osaltaan myös varsin erilaisia.

Seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön täyttäessä rangaistaan häiritsijää rikoslain 20 luvun 6 §:n mukaisesti seksuaalisesta ahdistelusta. Säännöksen mukaan henkilö on tuomittava, jollei teosta muualla rikoslain 20 luvussa säädetä rangaistusta, seksuaalisesta ahdistelusta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Kuten edellä on jo todettu, säännöksen suoja ei ole rajattu Suomen

²⁰⁰ HE 195/2004 vp, s. 34.

²⁰¹ HE 59/2002 vp, s. 17.

²⁰² Alroth 2015, s. 18.

sisällä, vaan suoja ulottuu kaikkiin yksilöihin, jotka joutuvat Suomessa seksuaalisen ahdistelun uhriksi. Tämä tarkoittaa, että myös työpaikalla häiritsijä voidaan tuomita toiseen työntekijään kohdistamastaan seksuaalisesta ahdistelusta rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen mukaisesti.

Työntekijä tai työnantaja voivat toiminnallaan täyttää sekä rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän tunnusmerkistöt. Työntekijä voi kuitenkin joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen vain rikoslain seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen nojalla. Työntekijä ei voi olla rikosoikeudellisessa työsuojeluvastuussa työpaikalla tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä.²⁰³ Työnantaja puolestaan on rikosoikeudellisessa työsuojeluvastuussa laiminlyödessään suojella työntekijää seksuaaliselta häirinnältä työpaikalla työturvallisuuslain ja tasa-arvolain mukaisten velvollisuuksien mukaisesti.

Häirinnästä on aina ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Työturvallisuuslain 28 §:n ja tasa-arvolain 8 d §:n säännösten nojalla työnantaja tulee kuitenkin toissijaisesti vastuuseen häiritsijän toiminnasta, kun työnantaja on tullut tietoiseksi työpaikalla ilmenevästä seksuaalisesta häirinnästä.²⁰⁴ Työturvallisuuslain säännöksen nojalla työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi tämän tultua tietoiseksi työntekijän kohtaamasta häirinnästä. Myös tasa-arvolain säännöksen nojalla työnantajan tulee ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi tultuaan tietoiseksi, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen häirinnän kohteeksi.

Tasa-arvolain 14 a §:n nojalla syrjinnästä työelämässä rangaistaan rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyrynnän rangaistuksen mukaisesti. Säännöksen nojalla työnantaja tai tämän edustaja, joka asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan säännöksen mukaisten henkilökohtaisten seikkojen perusteella tulee tuomita työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Rangaistussäännöstä työsyrynnästä sovelletaan täten nimenomaisesti työnantajaan tai tämän edustajaan, eikä esimerkiksi toista työntekijää voida tuomita työpaikalla syrjinnästä työsyrynnän rangaistussäännöksen mukaisesti.

Työsyrynnästä voidaan tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka laiminlyö velvollisuutensa puuttua työntekijän kohtaamaan seksuaaliseen häirintään tasa-arvolain 8 d §:n mukaisesti. Työnantaja tai

²⁰³ Hietala – Kaivanto – Kuikko 2006, s. 71.

²⁰⁴ HE 90/1994 vp, s. 14 ja HE 59/2002 vp, s. 20.

tämän edustaja kuitenkin syyllistyvät syrjintään myös silloin, kun nämä kohdistavat itse työntekijään seksuaalista häirintää. Tasa-arvolain 7 § sisältää syrjinnän yleiskiellon, jonka nojalla myös seksuaalinen häirintä työpaikalla katsotaan syrjinnäksi. Syrjinnän yleiskiellon laiminlyömisestä rangaistaan 14 a §:n nojalla rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Kyseistä rangaistussäännöstä kuitenkin sovelletaan vain työnantajaan tai tämän edustajaan. Täten työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita työsyrynnästä, kun nämä laiminlyövät tasa-arvolain 7 §:n yleisen syrjintäkiellon kohdistamalla seksuaalista häirintää työntekijään. Toista työntekijää ei puolestaan voida tuomita saman säännöksen nojalla, mutta tämän toiminta saattaa täyttää toisen rangaistussäännöksen, kuten seksuaalisen ahdistelun, tunnusmerkistön.

Työturvallisuuslain 28 §:n nojalla työnantajan on saatuaan tiedon työntekijään kohdistuvasta, tämän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Säännöksen mukaiseksi häirinnäksi katsotaan myös seksuaalinen häirintä.²⁰⁵ Lain 63 §:ssä säädetään työturvallisuusrikkomuksista. Laiminlyödessään 28 §:n mukaisen velvollisuutensa puuttua häirintään työpaikalla, työnantajan rangaistusta ei kuitenkaan määrätä työturvallisuuslain 63 §:n nojalla, vaan rikoslain 47 luvun 1 §:n nojalla. Rikoslain 47 luvun 1 §:ssä säädetään työturvallisuusrikoksista, ja säännöksen nojalla työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudestaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista, on tuomitava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työnantaja tai tämän edustaja voidaan samoin kuin tasa-arvolain kohdalla tuomita silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja laiminlyö ryhtyä tarpeellisiin toimiin häirinnän päättämiseksi sekä silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse kohdistaa seksuaalista häirintää työntekijään. Kun työnantaja tai tämän edustaja seksuaalisesti häiritsee työntekijää, syyllistyvät nämä 47 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisesti työturvallisuusmääräysten rikkomiseen. Työturvallisuuslain 18 §:n nojalla työntekijän on työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Työntekijää ei kuitenkaan voida tuomita seksuaalisesta häirinnästä työturvallisuusrikoksen nojalla, vaan säännös soveltuu ainoastaan työnantajan tai tämän edustajan laiminlyöntiin. Sen sijaan työnantaja tai tämän edustaja, joka seksuaalisesti häiritsee työntekijää, voidaan tuomita työturvallisuusrikoksesta.

²⁰⁵ HE 59/2002 vp, s. 41.

Työnantajan tai tämän edustajan toiminta puolestaan täyttää 1 momentin 2 kohdan mukaisen tunnusmerkistön silloin, kun nämä eivät puutu työpaikalla seksuaaliseen häirintään käytettävissään olevin keinoin. Momentin 2 kohdan nojalla työnantaja tai tämän edustaja tuomitaan työturvallisuusrikoksesta, kun nämä aiheuttavat työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistavat työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä. Jos työnantaja tai tämän edustaja on tullut tietoiseksi työntekijän kohtaamasta seksuaalisesta häirinnästä työpaikalla, ja tämä laiminlyö 28 §:n mukaisen velvollisuutensa puuttua seksuaaliseen häirintään, mahdollistaa työnantaja seksuaalisen häirinnän jatkumisen työpaikalla.

Vaikka kaikilla edellä mainituilla rangaistussäännöksillä on täysin oma tunnusmerkistönsä, ja ne tulevat sovellettavaksi eri määritelmien, eli seksuaalisen ahdistelun, seksuaalisen häirinnän tai häirinnän määritelmän täyttymisen nojalla, voi henkilö syyllistyä samanaikaisesti sekä seksuaaliseen ahdisteluun, työsyryntään ja työturvallisuusrikokseen. Jo aikaisemmin esitelty ennakkopäätös KKO 2010:1 havainnollistaa säännösten yhtäaikaista soveltumista samaan tekoon, vaikka kyseisessä ratkaisussa toimitusjohtajaa ei tuomittukaan seksuaalisesta ahdistelusta, joka ei vielä tällöin säännöksenä sisältynyt rikoslakiin.

Tapauksessa A oli yhtiön hallituksen puheenjohtajana ja toimitusjohtajana taivuttanut alaisenaan työskennelleet naispuoliset työntekijät alistumaan heidän seksuaalista itsemääräämisoikeuttaan olennaisesti loukkaavan seksuaalisen teon uhreiksi. A oli kosketellut naistyöntekijöitä ilman näiden suostumusta. Syyttäjä vaati A:lle rangaistusta seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Tämän lisäksi A:lle vaadittiin rangaistusta työturvallisuusrikoksesta, koska tämä oli työnantajan edustajana rikkonut työturvallisuusmääräyksiä kohdistamalla näihin näiden terveydelle haitallista seksuaalista häirintää. A:lle vaadittiin samalla rangaistusta työsyrynnästä, koska A oli työnantajan edustajana ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettanut työntekijät epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella laiminlyömällä velvollisuutensa varmistaa, ettei työntekijä joudu seksuaalisen häirinnän uhriksi.

A on kiistänyt syyllistyneensä työturvallisuusrikokseen, sillä hänen näkemyksensä mukaan häntä ei voida tuomita työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta työnantajan toimintavelvoitteen laiminlyönnistä, mikäli hänet itse katsotaan tekijäksi seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Korkein oikeus kuitenkin toteaa työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen häirinnän tarkoittavan myös seksuaalista häirintää, joten työnantajan tai tämän edustajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikalla. Luonnollisesti kysymykseen tulee työssä esiintyvä työntekijän terveyttä haittaava epäkohta

myös silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse työssä kohdistaa seksuaalista häirintää työntekijään. Täten aiheuttaessaan seksuaalista häirintää työpaikalla työnantaja tai tämän edustaja täyttää rikoslain työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön. Korkein oikeus täten katsoi A:n syyllistyneen seksuaalisen hyväksikäytön ohella työnantajan edustajana työturvallisuusrikokseen. Oheinen linjaus on hyvin tärkeä, sillä se havainnollistaa, että työnantajan tai tämän edustajan toiminta, joka täyttää jonkin rikoslain 20 luvun seksuaalirikoksen tunnusmerkistön voi samanaikaisesti täyttää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön.

A on kiistänyt syyllisyytensä myös työsyRJintärikokseen. Tekoaikana voimassa olleen tasa-arvolain säännöksen nojalla työnantajan tulee huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Tänä päivänä sukupuolisesta häirinnästä käytetään termiä seksuaalinen ahdistelu. Lain mukaan työnantajan toimintaa on pidettävä 7 §:ssä kiellettyä syrjintänä muun muassa silloin, kun työnantaja laiminlyö velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse, mutta vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle, kun tämä on tullut tietoiseksi häirinnästä. Työnantajan menettely on puolestaan kiellettyä syrjintää, kun työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä ei ryhdy käytävissään oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi tai häirinnän jatkamisen estämiseksi. Syrjintää työpaikalla täten on jo se, että työnantaja laiminlyö velvoitteensa seksuaalisen häirinnän poistamisesta. A on täten työnantajan edustajana syyllistynyt työsyRJintään.

Työnantaja syyllistyi korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä siis seksuaalirikokseen, työturvallisuusrikokseen ja työsyRJintärikokseen. Tapauksessa työnantaja ei ole syyllistynyt seksuaaliseen ahdisteluun, mutta ennakkopäätös osoittaa esimerkinomaisesti, miten työnantaja voi työrikosten ohella syyllistyä rikoslain 20 luvussa säädettyyn seksuaalirikokseen. Seksuaalisen ahdistelun kriminalisointia ei vielä ennakkopäätöksen aikaan löytynyt rikoslaista, joten voi olla, että työnantajan tapauksen mukainen menettely jopa katsottaisiin tänä päivänä rikoslain mukaiseksi seksuaaliseksi ahdisteluksi.

Työnantajan toiminta voi täyttää samanaikaisesti sekä rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän tunnusmerkistöt. Nämä tunnusmerkistöt täyttäessään työnantaja voidaan siten tuomita rangaistukseen seksuaalisesta ahdistelusta, työsyRJinnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Kuten edellä on jo todetta, työntekijää ei voida tuomita rangaistukseen työsyRJinnästä tai työturvallisuusrikoksesta, vaikka tämän toiminta täyttää tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön tai työturvallisuuslain häirinnän tunnusmerkistön. Työntekijä voidaan

kuitenkin tuomita seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen nojalla, kun hän toiminnallaan täyttää seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön.

Itä-Suomen hovioikeus tuomitsi puolestaan tuomioissaan 23/108119 R 22/113 vastaajan kahdesta seksuaalisesta ahdistelusta, kahdesta seksuaalisesta hyväksikäytöstä, työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä. Vastaaja on työnantajan asemassa kosketellut tapahtuma-aikaan alaikäistä asianomistajaa, joka on työskennellyt vastaajan alaisena, tavalla, joka on ollut omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Vastaaja on kertonut asianomistajalle seksuaalisesta unestaan, jossa tämä oli toteuttanut seksuaalisia tekoja tälle. Toisen kerran asianomistaja oli joutunut nukkumaan vastaajan vieressä, jolloin tämä oli kosketellut asianomistajaa takapuolesta, yrittänyt avata tämän housujen nauhoja sekä kosketellut häntä rinnoista. Asianomistaja ei ollut uskaltanut puuttua tähän kohdistuneisiin seksuaalisiin huomautuksiin tai toimintaan. Vastaajan ja asianomistajan välillä on ollut huomattava ikäero, sillä vastaaja on tapahtuma-aikaan ollut noin 60-vuotias ja asianomistaja puolestaan 17-vuotias.

Vastaajan uhriksi on joutunut myös toinen teko-aikaan 16-vuotias työntekijä. Vastaaja on vaatinut kyseistä asianomistajaa hieromaan itseään. Ensimmäisellä kerralla asianomistaja on hieronut vastaajan hartioita, ja toisella kerralla vastaajan selkää tämän riisuttua itsensä alushousuisilleen ja mentyä makaamaan sängylle. Vastaaja on äänellyt hieronnan aikana sopimattomasta, sekä pyytänyt asianomistajaa hieromaan tämän nivusia ja istumaan tämän päälle. Asianomistaja ei ollut suostunut vaatimuksiin.

Hovioikeus katsoo molemmissa tapauksissa teko-olosuhteet ja menettelyn laatu huomioon ottaen, että kyseessä on ollut asianomistajien seksuaalista itsemääräämisoikeutta olennaisesti loukkaavat seksuaalisesti olennaiset teot. Vastaaja on toiminnallaan syyllistynyt seksuaaliseen hyväksikäyttöön sekä seksuaaliseen ahdisteluun. Molemmat teot ovat kohdistuneet nuoriin kesätyöntekijöinä työskennelleisiin asianomistajiin.

Vastaajan on katsottu seksuaaliseksi hyväksikäytöksi katsotun menettelyn ohella kommentoineen toisen asianomistajan ulkonäköä, läpsineen asianomistajaa takapuolelle sekä suudelleen asianomistajaa yllättäen suulle. Menettelyä on pidettävä työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamana häirintänä. Hovioikeus katsoi hieromisen pyytämisen ja saunomisen ehdottelun osalta olleen kyse yksittäisistä tapahtumista, joiden merkityssisältö ja asiayhteys on jäänyt epäselväksi, jonka vuoksi näitä tekoja ei voida katsoa työturvallisuuslain 28 §:n mukaiseksi häirinnäksi.

Hovioikeus katsoo, että vastaajan toiminta on ollut sellaista, että hänen olisi tullut tavanomaista harkintaansa käyttäen ymmärtää toimintansa häiritseväksi ja luonteeltaan ei-toivotuksi. Asianomistajat ovat myös ilmaisseet vastaajalle ainakin jossain määrin tämän käytöksen ei-toivotun luonteen, mikä ei kuitenkaan ole estänyt vastaajan menettelyn jatkumista. Vastaaja on täten siis syyllistynyt myös tasa-arvolain 7 §:n mukaiseen syrjintään. Menettelyllään vastaaja oli tapauksessa täten syyllistynyt seksuaaliseen hyväksikäyttöön, seksuaaliseen ahdisteluun, työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään. Seksuaalisen ahdistelun ja häirinnän säännökset eivät edellä esitetyin tavoin pyri siis syrjäyttämään toisiaan, vaan niiden voidaan ennemminkin nähdä täydentävän toisiaan.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Seksuaalista häirintää ja seksuaalista ahdistelua säätelevät säännökset voivat aiheuttaa hämmennystä. Säännökset ovat osittain hyvinkin päällekkäisiä ja niitä sovelletaan samanaikaisesti. Käsitteet onkin tyypillisesti erityisesti puhekielessä mielletty toistensa synonyymeiksi. Rikoslain seksuaalisella ahdistelulla, tasa-arvolain seksuaalisella häirinnällä sekä työturvallisuuslain häirinnällä on kuitenkin omat määritelmänsä ja tunnusmerkistönsä, jotka ovat keskenään erilaisia. Juridisesti ei voida siis viitata termeihin toistensa synonyymeina. Kuitenkin säännösten väliltä löytyy myös paljon yhtäläisyyksiä ja suojeluobjekti on sama, yksilön seksuaalinen itsemääräämisoikeus.

Seksuaalisen ahdistelun säännöksen soveltamisalan laajentuminen vuonna 2023 toi kauan odotetun tarpeellisen muutoksen seksuaalirikoslainsäädäntöön. Säännöksen soveltamisalan laajentuminen myös muihin kuin koskettelemalla tehtyihin seksuaalisesti olennaisiin tekoihin toi mukanaan laajemman suojan seksuaaliselta ahdistelulta koko yhteiskuntaan. Ennen tätä muutosta muutoin kuin koskettelemalla tehdyt seksuaalisesti olennaiset ja ilman suostumusta tehdyt teot kiellettiin seksuaalisena häirintänä tasa-arvolaisissa ja häirintänä työturvallisuuslaissa. Nämä lait kuitenkin suojaavat yksilöä vain hyvin rajoitetusti, sillä lakien suoja rajoittuu pääasiassa työpaikoille. Seksuaalisen ahdistelun säännöksen soveltamisalan laajentuminen oli täten hyvin olennainen muutos. Säännöksen laajentuminen saattaa kuitenkin aiheuttaa vaikeuksia tunnistaa, minkä säännöksen mukaan työelämän seksuaalista häirintää koskevat tilanteet tulee arvioida.

Olellaisena erona voidaan nähdä säännösten soveltamisala. Tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännökset suojaavat yksilöä seksuaaliselta häirinnältä työpaikalla. Rikoslain seksuaalisen ahdistelun säännös taas suojaaa yksilöä kaikkialla Suomessa, eikä tapahtumapaikalla tai muulla tekijän ja uhrin välisellä suhteella ole vaikutusta siihen, lukeutuuko teko säännöksen soveltamisalaan. Seksuaalisesta ahdistelusta voidaan täten tuomita rikoslain mukaiseen rangaistukseen myös henkilö, joka työpaikalla kohdistaa seksuaalista ahdistelua toisiin työntekijöihin. Seksuaalisen ahdistelun säännöksen soveltamisala ulottuu myös työpaikoille. Rangaistussäännöksen soveltamisalan laajentumisen myötä työntekijöiden kesken tapahtuva seksuaalinen häirintä voidaan katsoa matalammalla kynnyksellä rikokseksi. Työturvallisuuslain ja tasa-arvolain suoja ei kuitenkaan vastoin edellä mainittua ulotu työpaikan ulkopuolelle, eli säännökset soveltuvat ainoastaan työpaikalla esiintyvään seksuaaliseen häirintään.

Työntekijä ja työnantaja ovat täten sekä rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän soveltamisalan piirissä. Työntekijä ei kuitenkaan ole rikosoikeudellisessa työsuojeluvastuussa, joten työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen ainoastaan seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen nojalla. Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa työntekijä itse, mutta tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännökset siirtävät vastuun häirinnästä toissijaisesti työnantajalla ja tämän edustajalle.

Oleennaista on tunnistaa, että lakien määritelmien ja tunnusmerkistöjen täytyminen johtaa täysin erilaisiin rikosoikeudellisiin seuraamuksiin, sillä tunnusmerkistöjen täytyessä sovellettavaksi eivät tule samat rangaistussäännökset. Seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön täytyessä rangaistaan henkilöä rikoslain 20 luvun 6 §:n nojalla seksuaalisesta ahdistelusta, ja henkilö voidaan tuomita teosta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työnantajan ja tämän edustajan toimintaan voidaan seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen lisäksi soveltaa rikoslain työsyrynnän rangaistussäännöstä, mikäli tämä itse kohdistaa työntekijään tasa-arvolain määritelmän mukaista seksuaalista häirintää tai laiminlyö tasa-arvolain mukaisen velvollisuutensa puuttua seksuaaliseen häirintään työpaikalla. Tällöin työnantajan toiminta katsotaan tasa-arvolain kieltämäksi syrjinnäksi. Työsyrynnästä työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Lisäksi työnantajan toimintaan voidaan edellä mainitun ohella soveltaa rikoslain työturvallisuusrikoksen rangaistussäännöstä, mikäli hän syyllistyy työturvallisuuslain mukaiseen häirintään itse, tai laiminlyö työturvallisuuslain säännösten mukaisen velvollisuutensa puuttua työpaikalla esiintyvään häirintään. Työturvallisuusrikoksesta työnantaja tai tämän edustaja tulee tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työntekijä voi siis osaltaan täyttää sekä rikoslain seksuaalisen ahdistelun, tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja työturvallisuuslain häirinnän tunnusmerkistön, mutta työntekijä voidaan tuomita rangaistukseen ainoastaan seksuaalisen ahdistelun rangaistussäännöksen nojalla. Työnantaja ja tämän edustaja voidaan sen sijaan tuomita samanaikaisesti kaikkien edellä mainittujen tunnusmerkistöjen täyttämisestä seksuaalisen ahdistelun, työsyrynnän ja työturvallisuusrikoksen rangaistussäännösten mukaisesti. Työnantajaa sitovat laajemmat velvollisuudet suojata työntekijää työpaikalla, joten näiden velvollisuuksien laiminlyönnistä tuomitaan myös ankarammin.

Seksuaalisen ahdistelun, seksuaalisen häirinnän ja häirinnän määritelmät ja tunnusmerkistöt ja niiden laiminlyönnistä täytyvien rangaistussäännösten tunnusmerkistöt eivät siis päällekkäisyydellään pyri

syrjäyttämään toisiaan, vaan niiden välillä voidaan nähdä vallitsevan eräänlainen synergia. Työnantajan tai tämän edustajan kohdistuessa seksuaalista häirintää työntekijään tai työntekijöihin työpaikalla, voidaan näiden menettelyn katsoa samanaikaisesti täyttävän seksuaalisen ahdistelun, seksuaalisen häirinnän ja häirinnän tunnusmerkistöt, jolloin työnantaja tai tämän edustaja tuomitaan edellä mainitusti seksuaalisesta ahdistelusta, työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Työntekijän kohdistuessa toiseen työntekijään seksuaalista häirintää työpaikalla, voidaan hänet tuomita rikoslain mukaisesta seksuaalisesta ahdistelusta rangaistukseen, mikäli tämän toiminta täyttää tunnusmerkistön. Jos työnantaja tai tämän edustaja taas laiminlyö tasa-arvolain ja työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan puuttua seksuaaliseen häirintään työpaikalla, tuomitaan nämä rangaistukseen työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta.