

Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla



Elokvatuottajat ry
Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry
Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat –
Finlands Dramatiker och Manusförfattare ry / Käsikirjoittajien Kilta
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
Suomen elokuvasäitiö
Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry
Metropolia AMK
Yrkeshögskolan ARCADA
Aalto-yliopisto, Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos

Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET
Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP
Suomen elokuvaajien yhdistys F.S.C.
Dokumenttikilta ry
Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat - SATU ry
Animaatioklinikka ry
Women in Film & Television WIFT Finland ry
Kopioisto/AVEK
Suomen Filmikamari ry
Suomen elokuvatoimistojen liitto ry
Suomen elokuvateatteriliitto - SEOL ry

ELOKUVA- JA TV-ALA ei hyväksy seksuaalista häirintää eikä minkäänlaista epäasiallista kohtelua työelämässä, koulutuksessa tai rekrytointitilanteissa. Jokainen alalla toimiva on omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Jokaisella on myös oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti. Luova työ ei tee seksuaalisesta häirinnästä hyväksyttävää.

TÄMÄ OHJEISTUS on tarkoitettu tueksi kaikille elokuva- ja tv-alalla toimiville. Tavoitteena on vahvistaa varhaista ja tehokasta puuttumista seksuaaliseen häirintään. Ohjeistus antaa myös toimintaohjeet seksuaalista häirintää kohtaville sekä työnantajille ja muille esimiesasemassa toimiville.



Mikä on seksuaalista häirintää?

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa **ei-haluttua** seksuaalisluonteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä. Valta-asemassa olevan tulee käyttäytyä erityisen vastuullisesti.

Seksuaalista häirintää on esimerkiksi

- ▶ fyysinen koskettelu
- ▶ seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- ▶ seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- ▶ härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- ▶ seksuaalisesti värittyneet aineistot, viestit tai puhelut
- ▶ vakavimmillaan kyseessä voi olla raiskaus tai sen yritys
- ▶ nämä koskevat myös rekrytointi- ja casting-tilanteita, ks. myös www.nayttelijaliitto.fi/metoo/hairinta-tyohonotossa



Seksuaalisen häirinnän ehkäisy

Työnantajan tulee määritellä toimenpiteet, joiden avulla seksuaalinen häirintä tuotannoissa estetään.

Seksuaalista häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi

- ▶ johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä seksuaalista häirintää (nollatoleranssi)
- ▶ hyvän työkäyttämisen pelisäännöt: käydään läpi työntekijöiden kanssa mikä on yrityksessä sekä tuotannon kaikilla osa-alueilla hyväksyttävää ja ei-hyväksyttävää
- ▶ tuotannon erityispiirteiden läpikäynti tuotannon alussa: jos mukana on esimerkiksi alastonkohtauksia tai improvisointia, tilanteet käydään läpi etukäteen ja kysytään osallisten suostumus
- ▶ yrityksessä ennalta laaditut menettelytavat, joilla seksuaaliseen häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti
- ▶ esimiesten kouluttaminen seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen



Toimintaohje seksuaalista häirintää kohtaavalle

- ▶ ilmoita selkeästi ja yksiselitteisesti häiritsijälle heti, ettet hyväksy toimintaa ja vaadit sen lopettamista
- ▶ voit pyytää myös työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan pyytää häiritsijää lopettamaan
- ▶ kirjaa muistiin tapahtuma-aika ja -paikka, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä tilanteessa
- ▶ opiskelija ja harjoittelija: käänny heti oman harjoittelusi ohjaajan puoleen ja jos tilanne jatkuu, oppilaitoksesi puoleen

Jos häirintä siitä huolimatta jatkuu:

- ▶ kirjaa ylös miten ja kuinka usein häirintää tapahtuu, ja miten olet itse toiminut
- ▶ ota yhteys lähimpään esimieheesi, häiritsijän esimieheen tai esimiehen esimieheen, mikäli oma esimies häiritsee, ja pyydä, että hän ottaa asian käsittelyyn. Kerro myös, että haluat tietää, mihin toimiin esimiehesi aikoo ryhtyä
- ▶ käänny tarvittaessa myös työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai oman liittosi puoleen
- ▶ jos työnantajasi ei toimi häirinnän lopettamiseksi tai toimet eivät ole auttaneet, voit pyytää apua työsuojeluviranomaiselta Aluehallintovirastosta, valtakunnallinen neuvontanumero on 0295 016 620



Toimintaohje esimiehille

Kun esimies saa ilmoituksen seksuaalisesta häirinnästä, hänen tulee välittömästi selvittää tapahtumien kulku puolueettomasti. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toimista on työnantajalla.

- ▶ selvitä tapahtumien kulku keskustelemalla molempien osapuolten kanssa
- ▶ jos katsot, että seksuaalista häirintää esiintyy, sinulla on oikeus kieltää tällainen käyttäytyminen; esimiehen tehtävä on selkeästi todeta, millainen käyttäytyminen työyhteisössä ei ole hyväksyttävää
- ▶ ryhdy yrityksen menettelytapojen mukaisin toimenpiteisiin
- ▶ johtopäätökset ja annetut ohjeet ja määräykset on hyvä kirjata
- ▶ seuraa muutosten toteutumista, ja harkitse, tulisiko osapuolten kanssa käydä vielä seurantakeskustelu
- ▶ jos ohjeet eivät auta, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle varoitus
- ▶ viimeisenä keinona voidaan häiritsijän työsuhde myös päättää, mikäli siihen on lailliset perusteet



Seksuaalisesta häirinnästä epäillylle tai syytetylle

Jos työtoverisi tai alaisesi tulee sanomaan sinulle kokevansa käyttäytymisesi häiritsevänä tai esimies haluaa keskustella kanssasi häirintäepäilystä, suhtaudu asiaan asiallisesti. Epäilyihin ja hiljaisiin signaaleihin tulee tarttua. Vaikka et mielestäsi olisi syylistynyt häirintään, älä vähättele näin tuntevan kokemuksia, vaan lopeta välittömästi epäasialliseksi kuvattu käytöksesi.

Jos sinua epäillään tai syytetään seksuaalisesta häirinnästä

- ▶ kuuntele, mitä häirintää kokeva tai asiaa selvittävä esimies sinulle kertoo
- ▶ pohdi omaa käyttäytymistäsi häirintää kokevan näkökulmasta
- ▶ kerro oma näkemyksesi tilanteesta
- ▶ keskustelkaa yhdessä, miten tilanteen voisi ratkaista hyvällä lopputuloksella
- ▶ ole valmis pyytämään anteeksi
- ▶ kerro tarvittaessa esimiehellesi, että sinua epäillään tai syytetään seksuaalisesta häirinnästä
- ▶ keskustele tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon kanssa

Häirintään liittyvät epäilyt ja syytökset ovat aina vakavia. On tärkeää, että kaikkien osapuolten oikeusturva huomioidaan asiaa selvitetäessä.

