

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n jäsenkysely seksuaalisesta häirinnästä keväällä 2026

SuPerissa toteutettiin keväällä 2026 jäsenkysely seksuaalisen häirinnän kokemuksista sosiaali-, terveys- ja varhaiskasvatusaloilla. Vastauksia saatiin yli 930 kappaletta. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avovastauksia. Kyselyyn saivat vastata kaikki SuPerin työsuhteessa olevat jäsenet, eli myös he, jotka eivät itse olleet kohdanneet seksuaalista häirintää työelämässä. Valtaosa häirintää kokeneista vastaajista työskenteli nimenomaan sosiaali- tai terveysalalla (noin 95 %).

Vaikka Tilastokeskuksen (2024) mukaan yli puolet (54 %) 18–74-vuotiaista naisista on kokenut seksuaalista häirintää työuransa aikana, SuPeriin tulee tyypillisesti vain vähän yhteydenottoja seksuaaliseen häirintään liittyen. **SuPer halusi kyselyllä selvittää tarkemmin ilmiötä jäsentensä työarjessa, ja tehdä sitä näkyväksi, jotta ilmiö ja sen muodot tunnistettaisiin entistä paremmin, seksuaalista häirintää ennaltaehkäistäisiin entistä tehokkaammin ja häirintätapaukset käsiteltäisiin työpaikoilla asianmukaisesti.** Tavoitteena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja tasa-arvoa työelämässä, ja konkreettisesti jäsenten työarjessa. SuPer on myös mukana Sosiaali- ja terveysministeriön seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi tehdyssä sitoumuksessa.

Seksuaalinen häirinnän yleisyys

Kyselyn perusteella seksuaalinen häirintä vaikuttaa jäsenistön työelämässä yleiseltä ilmiöltä. Jäsenkyselyyn vastanneista 57 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana. Lisäksi 63 prosenttia vastaajista oli samalla ajanjaksolla havainnut seksuaalista häirintää tai kuullut siitä omalla työpaikallaan.

Kyselyvastauksista muodostuu kuva seksuaalisesta häirinnästä ilmiönä, joka on monien vastaajien mukaan osa työarkea eikä yksittäinen poikkeustapaus. Vastauksissa häirintää kuvataan tapahtuvan jopa päivittäin, viikoittain tai toistuvasti samojen henkilöiden taholta. Useat vastaajat käyttivät häirinnän yleisyyttä kuvaavia ilmaisuja, kuten ”jatkuvaa”, ”arkipäivää”, ”hyvin yleistä”, ”lähes päivittäin” ja ”joka työvuorossa”. Osalle työntekijöistä seksuaalinen häirintä siis näyttäytyy toistuvana työssä kohdattavana kuormitustekijänä.

Seksuaalisen häirinnän tyypillisimmät muodot

Seksuaalinen häirintä **ilmenee** kyselyvastausten perusteella **ennen kaikkea sanallisena häirintänä, kuten seksuaalisina vihjailuina ja ehdotuksina sekä fyysisenä häirintä, kuten kosketteluna.** Nämä esiintyvät usein samanaikaisesti samoissa tilanteissa. Useammissa vastauksissa tulee esille myös seksuaalista altistamista. Teknologiavälitteistä häirintää tulee vastauksissa esille selvästi vähemmän kuin sanallista ja fyysistä häirintää.

Sanallinen häirintä

Seksuaalissävytteinen puhe, ehdottelu ja kommentointi olivat vastauksissa hyvin tavallisia.

Vastauksissa kuvataan esimerkiksi:

- *suoria ehdotuksia seksuaaliseen kanssakäymiseen*
- *seksuaalisia vihjauksia ja kaksimielisiä puheita*
- *työntekijän vartalon, rintojen tai takapuolen kommentointia*
- *seksuaalisia kysymyksiä työntekijän yksityiselämästä*
- *pyyntöjä suudella, tulla syliin, viereen tai sänkyyn*
- *huorittelua, työttelyä ja muuta seksuaalisesti tai sukupuolittuneesti halventavaa nimittelyä*
- *seksuaalisuutta koskevia vitsejä*

Monessa vastauksessa häirintää kuvataan verhottavan ”vitsiksi”, *huumoriksi tai harmittomaksi flirttailuksi* samalla, kun työntekijä itse kokee tilanteen epämiellyttäväksi tai ahdistavaksi.

Fyysinen häirintä

Vastauksissa toistuu yleisimmin ei-toivottu seksuaalinen koskettelu eri muodoissa.

- Tyypillisimmin kuvataan esimerkiksi:
 - *takapuolelle läpsimistä, taputtelua tai puristelua*
 - *rintoihin tarttumista tai niiden koskettelu*
 - *haarovälin tai muiden intiimialueiden koskettelu*
 - *kourimista ja hipelöintiä*
 - *väkisin tai yllättäen halaamista*
 - *liian lähelle tulemista tai kiinni tarttumista.*

Monissa vastauksissa toistuu fyysisen häirinnän tapahtuminen nimenomaan *hoito-, pesu-, pukeutumis-, siirto- tai muussa lähikontaktitilanteessa*, jossa työntekijän on työnsä vuoksi oltava fyysisesti lähellä asiakasta.

Selvästi vähemmän mainintoja on seuraavista vakavammista tekemuodoista, joissa työntekijä on joutunut esimerkiksi seksuaaliväkivallalla uhatuksi, väkisin suudelluksi, voimakkaan kiinnipitämisen tai raiskauksen yrityksen kohteeksi tai häntä on estetty poistumasta tilanteesta.

Seksuaalinen altistaminen ja hoitotilanteen seksualisointi

Useissa vastauksissa kuvataan myös tilanteita, joissa asiakas:

- *esittelee tarkoituksellisesti sukupuolielintään*
- *masturboi työntekijän nähden*
- *katsoo tai esittelee seksuaalista materiaalia*
- *pyrkii saamaan hoitajan tarpeettomasti koskettamaan intiimialuettaan*

- *pyytää hoitotoimenpidettä seksuaalisessa tarkoituksessa, vaikka pystyisi tekemään sen itse.*

Tämä näyttäytyy niin ikään vastausten perusteella erityisesti *hoito- ja pesutilanteisiin* kytkeytyvänä ilmiönä.

Teknologiavälitteinen häirintä

Vaikka teknologiavälitteistä häirintää kuvataan vastauksissa selvästi vähemmän kuin kasvokkaista häirintää, myös sitä esiintyy useissa vastauksissa.

Vastauksissa mainitaan esimerkiksi:

- *seksuaalissävyytteiset viestit*
- *sosiaalisen median kautta tapahtuva häirintä*
- *paljastavien kuvien pyytäminen*
- *seksuaalisen kuvamateriaalin lähettäminen*
- *työn ulkopuolelle ulottuva yhteydenpito.*

Teknologiavälitteinen häirintä poikkeaa muista häirinnän muodoista siinä, että se laajentaa häirinnän työpaikan ulkopuolelle ja voi ulottua työntekijän vapaa-ajalle.

Häiritsijät

Asiakkaat

Selvästi suurin osa kuvatuista kokemuksista liittyy *asiakkaiden, asukkaiden ja potilaiden* käyttäytymiseen työntekijöitä kohtaan. Häirintää kokeneista peräti 87 prosenttia oli kokenut sitä nimenomaan asiakkaan taholta.

Vastauksissa erityisen usein mainitaan *muistisairaat asiakkaat, ikääntyneet miesasiakkaat, kehitysvammaiset asiakkaat ja mielenterveys- ja päihdeasiakkaat.*

Työkaverit

Työyhteisön sisäinen häirintä muodostaa selvästi oman kokonaisuutensa. Toiseksi yleisimmin häirintää koettiin työkaverin taholta. Vastaajista noin 10 prosenttia ilmoitti häiritsijäksi työkaverin. Muut ryhmät, kuten esihenkilöt, omaiset tai muut työssä kohdattavat tahot nousivat esille vain hyvin vähäisessä määrin.

Huumorin ja vitsailun merkitys

Yksi vastauksissa toistuva kokemus on häirinnän esittäminen huumorina.

Vastauksissa toistuvat kuvaukset ”vitsailusta”, ”läpästä”, ”huumorista”, ”vahinkohipaisuista” ja ”ei ollut tosissaan”.

Tämä näkyy erityisesti työyhteisön sisäisessä häirinnässä, mutta myös asiakkaiden käyttäytymisessä.

Vastausten perusteella huumori toimii usein keinona vähätellä käytöstä tai kyseenalaistaa häirityn henkilön kokemusta. Useat vastaajat kuvaavat, että seksuaalissävyytteinen puhe tai ehdottelu naamioidaan vitsiksi sen sijaan, että sitä tunnistettaisiin häirinnäksi.

Seksuaalisen häirinnän koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen

Kyselyn vastausten perusteella seksuaalinen häirintä näyttäytyy työn kuormitusta lisäävänä ja työssäjaksamista sekä työturvallisuutta heikentävänä tekijänä.

Häirintä aiheuttaa työntekijöille psyykkistä kuormitusta, turvattomuuden tunnetta, työn tekemisen vaikeutumista ja joissakin tapauksissa jopa alanvaihtopohdintoja.

Vastauksissa tulee esiin esimerkiksi seuraavia vaikutuksia:

- *työntekijöiden ahdistus, epämukavuus, pelko ja kuvotuksen tunteet*
- *jatkuva varuillaan olo tietyissä asiakas- tai työtilanteissa*
- *työtehtäviin keskittymisen vaikeutuminen*
- *tarve ennakoida häirintää ja muuttaa omaa työskentelyä sen vuoksi*
- *haluttomuus mennä tiettyjen asiakkaiden luokse yksin*
- *turvallisuuden tunteen heikkeneminen*
- *työmotivaation ja työssäjaksamisen heikkeneminen*
- *pohdinnat työpaikan tai jopa alan vaihtamisesta*

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen

Joka kolmas seksuaalista häirintää kokeneista vastaajista ei ollut ilmoittanut siitä työnantajalleen.

Vastauksista ilmeneviä syitä ilmoittamatta jättämiselle olivat mm. häirinnän pitäminen sairaudesta tai vammasta johtuvana tai niin yleisenä, ettei siitä enää ilmoiteta erikseen sekä kokemukset siitä, etteivät ilmoitukset johda toimenpiteisiin tai, että työnantajan suhtautuminen häirintään on vähättelevää tai passiivista.

Työnantajan puuttuminen seksuaaliseen häirintään ja suhtautuminen asiakkaan taholta tapahtuvaan häirintään

Työnantaja ei kyselyn vastausten valossa näytä aina puuttuvan seksuaaliseen häirintään. Kysyttäessä *Puuttuiko työnantaja häirintään tuotuasi sen työnantajan tietoon* jopa noin kolmasosa vastaajista vastasi *ei*.

Kysyttäessä tarkemmin työnantajan suhtautumisesta asiakkaan taholta tapahtuvaan häirintään vastauksista piirtyy hyvin kaksijakoinen kuva.

Osa vastaajista kuvaa työpaikoilla olevan käytössä nollatoleranssi, välitön puuttuminen, ilmoitusten käsittely, työntekijän tukemista tai konkreettisia työjärjestelyitä. Käytännön toimenpiteinä mainitaan esimerkiksi asiakkaan puhuttelu, parityöskentely ja työntekijän vapauttaminen kyseisen asiakkaan hoidosta. Turvallisuutta lisäävinä käytäntöinä vastauksissa tuodaan esiin esimerkiksi hoitajakutsun tai muun avun hälyttämisen käyttö sekä vartijan läsnäolo vakavissa tilanteissa.

Toisaalta suuri joukko vastaajia kuvaa vähättelyä, puuttumattomuutta, naureskelua, vastuun siirtämistä työntekijälle ja häirinnän hyväksymistä osaksi työtä. Erityisen usein vastausten mukaan häirintää perustellaan asiakkaan muistisairaudella, vanhuudella, kehitysvammaisuudella tai muulla sairaudella. Monet vastaajat kokevat, että tällöin häirinnän vakavuutta vähätellään ja työntekijän odotetaan kestävänsä tilanteita.

Vastausten perusteella sanalliseen seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan usein fyysisestä häirintästä lievemmin. Seksuaalissävytteinen puhe, vihjailu ja ehdottelu jäävät herkemmin vähättelyn tai normalisoinnin kohteeksi erityisesti silloin, kun käyttäytymistä selitetään asiakkaan sairaudella, toimintakyvyn heikkenemisellä tai iällä.

Häirinnän nollatoleranssi ja ohjeistukset

Myös häirinnän nollatoleranssin ja häirintäasian selvittämisen ohjeistuksessa vaikuttaa vastausten perusteella olevan osalla työpaikoista parantamisen varaa.

Vastaajista lähes 30 prosenttia kertoi, ettei työnantaja ole ohjeistanut selkeästi, että kaikenlainen seksuaalinen häirintä on työpaikalla kiellettyä.

Kyselyn mukaan vain 28 prosentilla vastaajien työpaikoista oli selkeät menettelyohjeet seksuaalisen häirinnän tilanteiden selviämiseen. Reilulla 40 prosentilla vastaajien työpaikoista puuttuivat selkeät ohjeet.

Huolestuttavin havainto on häirinnän normalisoituminen hoitotyössä

Kyselyn vastausten perusteella huolestuttavin havainto on seksuaalisen häirinnän normalisoituminen hoitotyössä, joka näkyy kolmella eri tavalla. Häirintää tapahtuu monien vastaajien mukaan jatkuvasti, sitä selitetään asiakkaan sairaudella, iällä tai toimintakyvyllä, ja kuvataan osaksi työn arkea tai työn luonteeseen kuuluvaksi ilmiöksi.