

# Opas epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn

ELOKUVA- JA TV-ALALLA

2024

Saatavilla myös  
englanniksi ja ruotsiksi

# Sisällysluettelo

Mitä on epäasiallinen kohtelu ja häirintä? .....	1
Ehkäisevät toimenpiteet.....	3
Toimintaohje epäasiallista kohtelua, häirintää ja seksuaalista häirintää kohtaavalle.....	4
Toimintaohje esihenkilölle .....	6
Toimintaohje häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta epäillylle tai syytetylle .....	7
Lue lisää .....	7
Yhteistyötahot .....	8

Elokuva- ja tv-ala ei hyväksy epäasiallista kohtelua tai minkäänlaista häirintää työelämässä, rekrytointitilanteessa tai koulutuksessa. Jokainen alalla toimiva on omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä ja hyvinvoinnista sekä jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti. Luova työ ei tee epäasiallisesta käytöksestä, kohtelusta tai häirinnästä hyväksyttävää.

Tämä opas antaa toimintaohjeet kyseistä käytöstä kohtaaville, työnantajille ja muille esihenkilöasemassa toimiville sekä kyseisestä käytöksestä syytetyille. Tavoitteena on vahvistaa varhaista ja tehokasta puuttumista epäasialliseen kohteluun, häirintään ja seksuaaliseen häirintään työpaikalla.

Opas ei korvaa työpaikka- tai tuotantokohtaisia käytäntöjä, vaan ohjeistus on tarkoitettu tueksi kaikille elokuva- ja tv-alalla toimiville.

# Mitä on epäasiallinen kohtelu ja häirintä?

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat työturvallisuuslain vastaista toimintaa ja käyttäytymistä työssä. Siihen voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Sen kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esihenkilöt.

## Epäasiallista kohtelua on esimerkiksi

- henkilön työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu, mustamaalaaminen tai esimerkiksi muusta työ-yhteisöstä eristäminen
- epäasiallinen verbaalinen kohtelu, kuten nimittely, pelottelu tai mitätöinti
- negatiivinen keho puhe, esim. painoon ja ulkonäköön liittyvä kommentointi
- työnjohto-oikeuden väärinkäyttäminen, kuten nöyryyttävä käsilytys, työehtojen laiton muuttaminen tai tiedonjaon ulkopuolelle jättäminen.

Epäasiallista kohtelua voi olla muunkinlainen asiaton toiminta, eikä lainsäädännössä ole sille tarkkoja määritelmiä. Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit.

## Häirintää on esimerkiksi

- epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle
- yleisen hyvän tavan vastainen, työhön sopimaton ja työn tekemistä häiritsevä käyttäytyminen
- loukkaava käytös tai kohtelu sanoin ja teoin
- työpaikalle luotu uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Häirintä on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Häirintä voi olla luonteeltaan myös seksuaalista.

Häirintää ei ole esimerkiksi työyhteisön ongelmien käsittely, perustellusta syystä puuttuminen työsuoritukseen, ohjaaminen työkyvyn arviontiin tai varoituksen antaminen.

Lue lisää: [Elokuva- ja tv-tuotantoalan työturvallisuusopas, Työturvallisuuskeskus](#)

## Mitä on seksuaalinen ja sukupuoleen perustuvaa häirintä?

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määrittelee ja kieltää luonteeltaan seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän. Tasa-arvolaki on käytännössä laajempi kuin naisten ja miesten välinen tasa-arvo, sillä lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja häirintää.

*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.  
(Työturvallisuuslaki 5 luku, 28 §)*

**Seksuaalinen häirintä** tarkoittaa ei-haluttua seksuaaliluonteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä. Seksuaalista häirintää on esimerkiksi

- fyysinen koskettelu
- seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimielliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värityneet aineistot, viestit tai puhelut
- vakavimmillaan kyseessä voi olla raiskaus tai sen yritys.

### **Seksuaalinen ahdistelu**

- on seksuaalista häirintää sisältävä rikos ja on siten rikoslain mukaan rangaistava teko
- tarkoittaa seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaa tekoa, ja voi olla fyysinen tai sellaiseen rinnastuva sanallinen tai muu teko

- voi olla seksuaalirikoslain uudistumisen myötä myös viestin tai kuvan lähettämistä tai esittämistä, kuvan ottamista tai itsensä paljastamista.

**Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä** tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuvaa häirintää on esimerkiksi

- alentava ja kielteinen puhe henkilön sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta
- henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun halventaminen
- työpaikkakiusaamista silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Lue lisää: [Elokuva- ja tv-tuotantoalan työturvallisuusopas](#), Työturvallisuuskeskus

### **Elokuva- ja tv-alan erityispiirteitä**

- Epätavalliset työajat ja työolosuhteet voivat aiheuttaa ammatillisen ja henkilökohtaisen rajan hämärtymistä. Tähän rajaan on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota, ja toisen itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa aina.
- Valta-asetelmat lähtökohtaisesti heikentävät yksilöiden kykyä ilmaista itseään, joten virallisessa tai epävirallisessa valta-asemassa olevien pitää kiinnittää erityistä huomiota käytökseensä.
- Av-alalla työryhmien jäsenet saattavat tehdä hyvin julkista työtä. Mikäli työntekijää häiritään, uhkaillaan tai herjataan julkisuudessa tai somessa työhön liittyvissä asioissa, häntä ei saa jättää selvittämään tilannetta yksin.

# Ehkäisevät toimenpiteet

Työnantajan perehtyminen työnantajan velvollisuuksiin on häirinnän ehkäisyn ensimmäinen askel. Sekä esihenkilöiden että työntekijöiden kouluttaminen aiheeseen ja toimenpiteisiin on kriittistä.

Työnantajan tulee määritellä toimenpiteet, joiden avulla epäasiallinen kohtelu, häirintä tai seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä tuotannoissa estetään.

**Ehkäiseviä toimia** ovat esimerkiksi

- johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä epäasiallista käytöstä tai häirintää sen missään muodossa (nollatoleranssi)
- jokaisessa tuotannossa selkeästi nimetty henkilö, jolle voi ilmoittaa häirintään liittyvistä havainnoista
- yrityksessä ennalta laaditut menettelytavat, joilla mihin tahansa häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti
  - Työpaikalla on hyvä olla yhteiset toimintaohjeet, joissa kuvataan, miten työpaikasta tehdään mahdollisimman turvallinen kaikille ja miten ristiriitatilanteissa toimitaan. Työpaikoille suositellaan luomaan yksilölliset turvallisemman tilan ohjeistukset, ja toimintaohjeet tulee käsitellä yhdessä työntekijöiden kanssa.
  - Hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt: työntekijöiden kanssa käydään läpi mikä on sopivaa käytöstä ja mikä ei.
- tasa-arvosuunnitelman laatiminen, josta käy ilmi, miten häirintää ehkäistään ja miten häirintätapauksissa toimitaan. Apuna tuotantokohtaisen suunnitelman

luomisessa toimii esimerkiksi WIFT:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyökalu.

- Jos henkilöstön määrä on säännöllisesti yli 30 työntekijää, työnantajan on tasa-arvolain mukaan laadittava tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi.
- työnantajan perehtyminen työturvallisuuslakiin, erityisesti kohtiin
  - työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8§), jonka mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämän lisäksi työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.
  - työsuojelun toimintaohjelman luominen (9§) sekä työhön liittyvien vaarojen selvittäminen ja arviointi (10§).
- esihenkilöiden kouluttaminen epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen

*Tasa-arvolaissa (6c§) todetaan, että työnantajien, oppilaitosten ja viranomaisten tulee ennaltaehkäistä sukupuolidentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.*

- luottamuksellisen ilmoituskanavan perustaminen. EU:n whistleblowing -direktiivi, joka on implementoitu kansallisella ilmoitajansuojelulla, velvoittaa kaikki vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistävät organisaatiot

perustamaan oman luottamuksellisen ilmoituskanavan lainvastaisuuksien esiintuomiseksi. Laki ei aseta esteitä sille, ettei ilmoitusjärjestelmää voisi hyödyntää myös lain soveltamisalan ulkopuolisiin väärinkäyttöihin, kuten häirintään.

### **Esimerkkejä elokuva- ja tv-alan ehkäisevistä toimenpiteistä**

- Rekrytointi- ja casting-tilanteet tulee luoda olosuhteiltaan sellaisiksi, että mahdollisuudet häirinnälle kaikissa muodoissa on minimoitu, esimerkiksi varmistamalla sopivat tilat ja tarvittavat ulkopuoliset henkilöt.
- Tuotannon erityispiirteet tulee käydä läpi tuotannon alussa: jos mukana on esimerkiksi intiimikohtauksia tai improvisointia, tilanteet käydään läpi etukäteen ja kysytään osallisten suostumus. Läheisyys-koreografin käyttäminen on suositeltavaa.
- Työn projektiluontoisuus ja kilpailu työpaikoista voivat vaikeuttaa epäkohtien esiintuomista. On kuitenkin kriittistä, että asioihin puututaan ennaltaehkäisevästi, ja rohkaistaan epäkohtien esiintuomiseen, vaikka työsuhde olisi päättynyt.

## **Toimintaohje epäasiallista kohtelua, häirintää ja seksuaalista häirintää kohtaavalle**

Vaikka tilanne voi tuntua raskaalta, pyri tekemään yksi tai useampi alla olevista toimenpiteistä.

- Kirjaa muistiin tapahtuma-aika ja -paikka, mitä tapahtui ja keitä oli läsnä tilanteessa.
- Ilmoita selkeästi ja yksiselitteisesti häiritsijälle heti, ettet hyväksy toimintaa ja vaadit sen lopettamista.
- Voit pyytää myös työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamushenkilön apua ja yhdessä hänen kanssaan

pyytää häiritsijää lopettamaan.

- Kerro asiasta esihenkilöllesi.
- Opiskelija ja harjoittelija: käänny heti oman harjoittelusi ohjaajan puoleen ja jos tilanne jatkuu, oppilaitoksesi puoleen.

Jos epäasiallinen kohtelu, häirintä tai seksuaalinen häirintä siitä huolimatta jatkuu

- kirjaa ylös miten ja kuinka usein häirintää tapahtuu, ja miten olet itse toiminut

● ota yhteys lähimpään esihenkilöösi, häiritsijän esihenkilöön tai häirintä-yhdyshenkilöön ja pyydä, että hän ottaa asian käsittelyyn. Mikäli oma esihenkilösi häiritsee, ota yhteys esihenkilön esihenkilöön. Kerro myös, että haluat tietää, mihin toimiin esihenkilö aikoo ryhtyä.

■ Käänny tarvittaessa myös työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön 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.

● rikosepäilyissä voi ottaa yhteyttä suoraan poliisiin

● mikäli kyseessä on APFI:n jäsenyritys, voit tehdä ilmoituksen APFI:n [havaintolomakkeella](#). Lomakkeen voi lähettää anonyymisti, mutta halutesaan voi myös antaa yhteystiedot asian käsittelyn helpottamiseksi ja mahdollisia lisätietoja varten.

Havaitessasi epäasiallista kohtelua, häirintää tai seksuaalista häirintää, joka ei kohdistu sinuun, puutu mahdollisuuksien mukaan tilanteeseen. Kerro asiasta esihenkilöllesi.

### **Elokuva- ja tv-alan erityispiirteitä**

● Kuvausten ollessa käynnissä voi olla vaikea nostaa häirintätapauksia esiin. Pyri kuitenkin toimimaan yllä olevien ohjeiden mukaisesti, ja tuomaan asia esiin mahdollisimman pian. Ota yhteys tuotannon häirintäyhdyshenkilöön, esihenkilöösi tai työnantajaan, ja tarvittaessa agentuuriisi tai casting-toimistoosi. Muista myös, että voit olla työnantajaan yhteydessä kuvausten tai työsuhteesi päättymisenkin jälkeen.

● Pelko hankalaksi leimaantumisesta ja huoli uran jatkumisesta voi vaikeuttaa epäkohtien esiin tuomista. Asian kertominen luotettavalle työyhteisön jäsenelle voi lievittää tätä huolta, ja asian tuominen työnantajan tietoon mahdollistaa tilanteeseen puuttumisen, asian korjaamisen ja toimintatapojen kehittämisen.

● Työryhmät saattavat viettää myös paljon vapaa-aikaa yhdessä, esimerkiksi matkatuotannoissa tai karonkoissa. Kaikilla on oikeus tulla kohdelluksi asiallisesti myös vapaa-ajallaan ja tuotantoon liittyvissä tapahtumissa.

# Toimintaohje esihenkilölle

Jos esihenkilö saa ilmoituksen epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä tai seksuaalisesta häirinnästä, hänellä on lakisääteinen velvollisuus toteuttaa välitön ja puolueeton selvitys tapahtumista. Työnantajalla on viimekädessä lopullinen vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavien toimien toteuttamisesta.

- Selvitä tapahtumien kulku keskustelemalla molempien osapuolten kanssa.
- Jos mitä tahansa häirintää on esiintynyt, sinulla on velvollisuus kieltää tällainen käyttäytyminen. Esihenkilön tehtävä on selkeästi todeta, millainen käyttäytyminen työyhteisössä ei ole hyväksyttävää.

- Ryhdy yrityksen menettelytapojen mukaisin toimenpiteisiin.
- Johtopäätökset, annetut ohjeet ja määräykset on hyvä kirjata ylös.
- Seuraa muutosten toteutumista, ja harkitse, tulisiko osapuolten kanssa käydä vielä seurantakeskustelu.
- Jos tilanne ei korjaudu tehdyistä toimista huolimatta, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle varoitus.
- Viimeisenä keinona voidaan häiritsijän työsuhte myös päättää, mikäli siihen on lailliset perusteet.

## Erityisiä huomioita

- Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan puututtava epäasialliseen kohteluun mahdollisimman nopeasti siitä tiedon saatuaan. Jos tilanne pitkittyy, kohteeksi joutuneen henkilön terveys voi vaarantua, työyhteisö kuormittua ja hyvinvointi työpaikalla heikentyä.
- Työpaikalla tulee olla toimintamalli siihen, miten tapaukset käsitellään erilaisten tilanteiden, kuten kuvausten aikana. Erityisiä toimintamalleja tulisi kehittää tapauksien ratkaisemiseksi korkean paineen keskellä.
- Epäasiallinen kohtelu voi olla tahatonta, joten se tulee ottaa puheeksi mahdollisimman pian henkilön kanssa, joka on käyttäytynyt epäasiallisesti. Tällöin epäasiallisesti käyttäytynyt saa mahdollisuuden muuttaa käyttäytymistään.



# Toimintaohje häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta epäillylle tai syytetylle

Jos työtoverisi tai alaisesi kertoo kokevansa käyttäytymisesi häiritseväksi tai esihenkilö haluaa keskustella kanssasi häirintäepäilystä, suhtaudu asiaan asiallisesti. Epäilyt ja erilaiset hiljaiset signaalit, kuten välttelevä kehonkieli tai toistuvat poissaolot tulee huomioida vakavasti. Vaikka et mielestäsi olisi syyllistynyt häirintään, älä vähättele näin tuntevan kokemuksia, vaan lopeta välittömästi epäasiallisesti kuvattu käytöksesi.

Jos sinua epäillään tai syytetään epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä tai seksuaalisesta häirinnästä

- kuuntele, mitä häirintää kokeva tai asiaa selvittävä esihenkilö sinulle kertoo
- pohdi omaa käyttäytymistäsi häirintää kokevan näkökulmasta
- kerro oma näkemyksesi tilanteesta
- keskustelkaa yhdessä, miten tilanteen voisi ratkaista
- ole valmis pyytämään anteeksi
- kerro esihenkilöllesi, että sinua epäillään tai syytetään seksuaalisesta häirinnästä

- keskustele tarvittaessa myös häirintäyhdyshenkilön, työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön tai työterveyshuollon kanssa.

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

*Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 4 luku, 18 §)*

## Lue lisää

[Häirintä ja epäasiallinen kohtelu, Työturvallisuuskeskus](#)

[Tasa-arvovaltuutettu](#)

[Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

[Työsuojelu](#)

[Työhyvinvointi ja työkyky, Työterveyslaitos](#)

[Mielenterveyden työkalupakki, Työterveyslaitos](#)

# Yhteistyötahot

Aalto-yliopisto, Elokuva- ja lavastustaiteen laitos  
Animaatiokilta ry  
Avate Audiovisuaalisen alan tekijät ry  
Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK  
Business Finland  
Dokumenttikilta ry  
EFFC - Itä-Suomen elokuvakomissio  
Elokuvan ja median ammattilaiset ELMA  
Film in Finland  
Film Lapland – Lapin elokuvakomissio  
Film Tampere  
Helsinki Casting & Blockbusters Gang  
International Sámi Film Institute  
Kansallinen audiovisuaalinen instituutti  
Kirkon mediasäätiö  
Kopiosto  
Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP  
Metropolia AMK  
Näyttelijäliitto - Skådespelarförbund ry  
Palta  
Pohjois-Suomen elokuvakomissio  
Pohjoisen audiovisuaaliset ammattilaiset PAVA ry  
SEFFC - Kaakon elokuvakomissio  
Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry  
Suomen elokuvaajien yhdistys F.S.C.  
Suomen elokuvasäätiö  
Suomen Filmikamari ry  
Suomen kuvausjärjestäjät ry

Suomen elokuvaleikkaajat - Finnish Cinema Editors F.C.E. ry.  
Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry  
Suomen elokuvateatteriliitto - SEOL ry  
Suomen elokuvatoimistojen liitto ry  
Suomen Journalistiliitto – Finlands Journalistförbund ry  
Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat – Finlands Dramatiker och Manusförfattare ry Sunklo / Käsikirjoittajien Kilta  
Taiteen edistämiskeskus  
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry  
Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK  
Turun ammattikorkeakoulu  
Yrkeshögskolan ARCADA  
WFFC - Länsi-Suomen elokuva-komissio  
Women in Film & Television WIFT Finland ry  
Åland Film Commission

## **Oppaan koordinointi**

Audiovisual Producers Finland APFI ry