

3.10.2019

ILO:n yleissopimus (nro 190) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä (artiklat) (alustava suomennos, ei lopullinen)	Kansallinen lainsäädäntö	Kansalliset muut toimenpiteet	Huomioita
I. MÄÄRITELMÄT			
<p><i>1 artikla</i></p> <p>1. Tässä yleissopimuksessa</p> <p>a) ilmaus ”väkivalta ja häirintä” työelämässä tarkoittaa sellaisia erilaisia kertaluonteisia tai toistuvia esiintyviä tuomittavia käyttäytymismuotoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, joilla pyritään</p>	<p>-Työturvallisuuslaki (738/2002) 27 ja 28 § -Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)14 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 7 § -Rikoslaki (39/1889), lähinnä 20 luku seksuaalirikoksista (esim. 1 § raiskaus, 2 § törkeä raiskaus, 3 § pakottaminen seksuaaliseen tekoon, 5 § seksuaalinen hyväksikäyttö, 5 a § seksuaalinen ahdistelu) ja 21 luku henkeen ja terveyteen</p>		<p>-Työturvallisuuslaissa ei ole määritelty, mitä tarkoitetaan väkivallalla tai häirinnällä tai muulla epäasiallisella kohtelulla. Työsuojeluviranomaisen internet-sivuilla (<a href="http://www.tyosuojelu.fi">www.tyosuojelu.fi</a>) on avattu käsitteitä. -Yhdenvertaisuuslain häirinnän käsitteen taustalla Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, 2 artikla (annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen</p>

<p>aiheuttamaan tai jotka tosiasiallisesti tai todennäköisesti aiheuttavat ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa, ja tämä ilmaus sisältää myös sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän;</p>	<p>kohdistuvista rikoksista (esim. 1 § tappo, 2 § murha, 3 § surma, 5 § pahoinpitely, 6 § törkeä pahoinpitely, 7 § lievä pahoinpitely)</p> <p>-Kuten edellä, etenkin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7 § ja rikoslain 20 luku.</p>		<p>täytäntöönpanosta) sekä Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, 2 artikla (annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista).</p> <p>-Tasa-arvolain seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän käsitteiden taustalla on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, 2 artikla (annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)).</p> <p>-Nk. Istanbulin sopimuksen (Euroopan Neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja</p>
<p>b) ilmaus ”sukupuolistunut väkivalta ja häirintä” tarkoittaa väkivaltaa ja häirintää, jotka kohdistetaan henkilöihin heidän biologisen tai kulttuurisen sukupuolensa vuoksi tai jotka vaikuttavat suhteettomasti</p>			

<p> tiettyä biologista tai kulttuurista sukupuolta edustaviin henkilöihin, ja tämä ilmaus sisältää myös seksuaalisen häirinnän.</p> <p>2. Kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä, sanotun vaikuttamatta tämän artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan soveltamiseen.</p>	<p>(ei edellytä sääntelyä)</p>		<p>perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta) 3 artiklassa on määritelty naisiin kohdistuva väkivalta ja sukupuoleen perustuva naisiin kohdistuva väkivalta. Sopimuksen hyväksymisen ja voimaasaattamisen yhteydessä (kts. HE 155/2014) määritelmät eivät johtaneet lainsäädäntömuutoksiin.</p>
<p>II. SOVELTAMISALA</p>			
<p>2 artikla</p>			

<p>1. Tällä yleissopimuksella suojellaan työntekijöitä ja muita työelämässä toimivia henkilöitä, mukaan lukien kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt palkansaajat sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusasemastaan, koulutettavat henkilöt, kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat ja tietyn tehtävän hakijat sekä työnantajan valtuuksia käyttävät, työnantajan</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 2 § (työsopimuksen perusteella tehtävä työ sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävä työ)  -Työturvallisuuslaki 4 § (mm. oppilaan ja opiskelijan työ, työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työ, kuntoutukseen liittyvä työ ja kuntouttava työtoiminta, sopimuspalokuntaan kuuluva pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan työ)  -Työturvallisuuslaki 5 § (kotona tehtävä työ)  -Työturvallisuuslain 49 § (yhteinen työpaikka)  -Työturvallisuuslaki 55 (vapaaehtoistyö)</p>		<p>-Viime kädessä rikoslaki suojaa (itsenäiset ammatinharjoittajat, työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, työnhakijat, työnantajan asemassa olevat henkilöt).</p> <p>-Tasa-arvolaki koskee myös syrjintää oppilaitoksissa, 8 b §.  -Myös muita esim. maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitaitilaki (873/2015) 2, 3 ja 70 §,</p>
--	--	--	---

<p>velvollisuuksia suorittavat ja työnantajan vastuita toteuttavat henkilöt.</p>	<p>-Työsopimuslaki (55/2001) 1 § (työsopimussuhteen tunnusmerkit)          -Yhdenvertaisuuslaki 2, 4, 7 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1-3, 7, 8, 8d §          -Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) 8-11, 91 ja 278 §          -Rikoslaki</p>		<p>laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta (1521/2016) 1 § sekä laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävässä (1522/2016) 1 §.          -Työtapaturma- ja ammattitautilain pykälät koskevat tapaturma- ja työeläkekuntoutuksessa olevien vakuutusturvaa. Esim. työkokeilut ovat työpaikalla tapahtuvia pääsääntöisesti. Liikennevahinkojen osalta vastaava säännös on laissa liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta (626/1991), 8 a §, ja potilasvakuutuslaissa (948/2019, voimaan 1.1.2021), 27 §.</p> <p>-Ko. kansallisen lainsäädännön soveltamisala</p>
--	---	--	---

<p>2. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikilla aloilla, sekä yksityisillä että julkisilla aloilla, sekä virallisessa että epävirallisessa taloudessa, ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla.</p>	<p>Kuten edellä.</p>		<p>lähtökohtaisesti yleinen, ei rajaa mitään alaa tai osa- aluetta pois.</p>
<p><i>3 artikla</i></p> <p>Tätä yleissopimusta sovelletaan työelämän väkivaltaan ja häirintään, joita esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvina</p> <p>a) työpaikalla, mukaan lukien julkiset ja yksityiset tilat silloin, kun ne toimivat työpaikkana;</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 2-5, 7, 27, 28, 48 § -Yhdenvertaisuuslaki 2, 4, 7, 14 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa- arvosta 1, 3, 7, 8, 8 d § -Työtapaturma- ja ammattitautilaki 3, 4, 8, 9, 20-25, 34 §</p>		<p>-Vastaavia säännöksiä maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaissa 5-6 §, 4 luku, 34 §, laissa sotilastapaturman ja palvelussairauden</p>

<p>b) paikoissa, joissa työntekijälle maksetaan tai joissa hän pitää lepotaukoa, aterioi tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja;</p> <p>c) käynneillä, matkoilla, koulutuksissa, tapahtumissa tai sosiaalisessa toiminnassa, jotka liittyvät työhön;</p> <p>d) työhön liittyvässä viestinnässä, mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologian avulla tapahtuva viestintä;</p>			<p>korvaamisesta 1, 4-8 § sekä laissa tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä 1, 4-7 §.</p> <p>-Tähän liittyy myös muuta lainsäädäntöä (esim. työsopimuslain 4 §:n mukaan selvityksestä työnteon keskeisistä ehdoista on käytävä ilmi työntekopaikka, ja jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa; työaikalain (872/2019, voimaan 1.1.2020) 3 §:ssä säädetään, mitä luetaan työajaksi).</p> <p>-Työnantajan tarjoama asunto lienee tarkoittavan esim. VNA puunkorjuutyön turvallisuudesta (749/2001) 10 §:n kaltaisia tilanteita, ei asuntoetua</p>
--	--	--	---

<p>e) työnantajan tarjoamassa asunnossa; ja</p> <p>f) matkalla työhön tai työstä.</p>			(esim. työsopimuslaki 13 luku 5 §).
<p>III. KESKEISET PERIAATTEET</p>			
<p><i>4 artikla</i></p> <p>1. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsen kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.</p> <p>2. Kukin jäsen ottaa käyttöön kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten olosuhteidensa mukaisesti sekä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa</p>	(ei edellytä sääntelyä)		



<p>neuvotellen osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolittietoisien lähestymistavan väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä. Tässä lähestymistavassa olisi tarpeen mukaan otettava huomioon väkivalta ja häirintä, joihin liittyy kolmansia osapuolia, ja siihen sisältyy seuraava:</p> <p>a) kielletään väkivalta ja häirintä lainsäädännöllä;</p>	<p>-Rikoslaki, lähinnä 20 luku seksuaalirikoksista (esim. 1 § raiskaus, 2 § törkeä raiskaus, 3 § pakottaminen seksuaaliseen tekoon, 5 § seksuaalinen hyväksikäyttö, 5 a § seksuaalinen ahdistelu) ja 21 luku henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista (esim. 1 § tappo, 2 § murha, 3 § surma, 5 § pahoinpitely, 6 § törkeä pahoinpitely, 7 § lievä pahoinpitely)</p> <p>-Työturvallisuuslaki 27 ja 28 §, näihin liittyy rikoslain 47 luvun 1 §:n työturvallisuusrikos</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 8 ja 14 §</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-</p>	<p>-Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. (STM:n julkaisuja 2019:3)</p> <p>-Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2012-2015 ja 2016-2019</p> <p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021 (STM:n julkaisuja 2017:16)</p> <p>-Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat 2012-2015 (STM: julkaisuja 2012:10) ja 2016-2019 (STM:n julkaisuja 2016:4)</p>	<p>-9 b-d, muut ministeriöt, etenkin OM ja SM?</p> <p>-Työpaikkatasolla kts. 9 artikla lainsäädäntö.</p> <p>-Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019, Osallistava ja osaava Suomi –</p>
--	---	---	---

<p>b) varmistetaan, että asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää;</p> <p>c) otetaan käyttöön kokonaisvaltainen</p>	<p>arvosta 7, 8 ja 8 d §, tähän ja edelliseen liittyvä rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyöjintä</p>	<p>-Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma (STM:n julkaisuja 2010:5)          -Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (STM:n julkaisuja 2010:8)          -SM sisäisen turvallisuuden strategia (esim. Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017, sisäministeriön julkaisu 15/2017; Maailman turvallisinta maata tekemässä, sisäisen turvallisuuden strategian toimeenpanoraportti 31.5.2019, sisäministeriön julkaisuja 2019:27)</p> <p>-Työolobarometri          -Tasa-arvobarometri, viimeisin vuodelta 2017 (STM:n julkaisuja 8/2018)          -Työolojen muutokset 1977-2013, Tilastokeskus</p>	<p>sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Sisältää kirjauksia, etenkin naisiin kohdistuvan väkivallan ja häirinnän torjumiseksi, jotka osaltaan tukevat myös tätä prosessia. Esim. Otsikko 3.2 Suomi kokoaan suurempi maailmalla, tavoitteen 1 (Suomi vahvistaa monenkeskistä yhteistyötä) alla keinona todetaan: ”Suomi tukee, vahvistaa ja kehittää kansainvälistä oikeutta ja monenkeskistä sopimusjärjestelmää. Kansainvälisten ihmisoikeussopimusten implementointia ja valvontaa on edistettävä ja vahvistettava, mukaan lukien Istanbulin naisiin kohdistuvan väkivallan vastainen sopimus.” Otsikko 3.3.1 Oikeusvaltion kehittäminen, tavoitteen 4 (turvallinen oikeusvaltio,</p>
---	---	---	--

<p>strategia, jonka avulla pannaan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät ja torjuvat toimenpiteet;</p> <p>d) luodaan täytäntöönpano- ja seurantajärjestelmät tai vahvistetaan tällaisia</p>	<p>-Valvonta: työturvallisuuslaki 65 §, yhdenvertaisuuslaki 22 §, laki naisen ja miesten välisestä tasa-arvosta 16 §.</p>	<p>-Suomalaiset tapaturmien uhreina, kansalliset uhritutkimukset: 1980, 1988, 1993, 1997, 2003,2006, 2009, 2017, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) -Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot (korvatut tapaukset) -Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015. Raportti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun asiakasaloitteisesta valvonnasta. Työsuojelun vastuualue Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2016 -Häirintä asiakasaloitteisessa valvonnassa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla 2017. Työsuojeluhallinnon julkaisuja. -Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018. Työsuojeluhallinnon julkaisuja. -(Vera valvontatietojärjestelmän tilastoajat)</p>	<p>vastuullinen rikosseuraamusjärjestelmä, rikoslaki ja rikosuhrien aseman parantaminen) alla keinona todetaan: ”Laaditaan naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma, jossa muun muassa lisätään uhrien tukipalveluja sekä turvakotien paikkamäärää ja resursointia Euroopan neuvoston edellyttämälle tasolle. Perustetaan itsenäinen ja riippumaton naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijan tehtävä ja huolehditaan Istanbulin sopimuksen toimeenpanosta. Ehkäistään myös miehiin kohdistuvaa väkivaltaa sen kaikissa muodoissa.”</p> <p>-Myös poliisi.</p> <p>- TEM tuottaa vuosittain työolobarometrin, joka</p>
---	---	--	---

järjestelmiä, jos niitä on olemassa;	<p>-Työturvallisuuslaki 65 § ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan</p>	<p>-Nollalinja (Nollalinja on valtakunnallinen, maksuton auttava puhelin kaikille, jotka ovat läheisessä ihmissuhteessaan kokeneet väkivaltaa tai sen uhkaa. Nollalinjalle voivat soittaa myös väkivaltaa kokeneiden läheiset sekä ammattilaiset ja viranomaiset, jotka tarvitsevat neuvoja asiakastyöhönsä.)</p> <p>-Rikosuhripäivystys (Rikosuhripäivystyksen (RIKU) tehtävä on parantaa rikoksen uhrin, hänen läheisensä ja rikosasian todistajan asemaa vaikuttamalla ja tuottamalla tukipalveluita.)</p>	<p>kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Barometrissä seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään. Tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla.</p>
--------------------------------------	---	---	---

<p>e) varmistetaan uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus;</p>	<p>työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)          -Yhdenvertaisuuslaki 18, 22, 23 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11, 16, 19-21 §          -Laki tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) 2, 3 §          -Oikeusapulaki (257/2002)          -Vahingonkorvauslaki (412/1974)          -Rikosvahinkolaki (1204/2005)          -Laki rikosuhrimaksusta (669/2015)          -Työtapaturma- ja ammattitautilaki          -Työterveyshuoltolaki (1383/2001)          -Rikoslaki</p>	<p>-HUS:n Seri-tukikeskus (Seksuaaliväkivaltaa kohdanneiden tukiyksikkö yli 16-vuotiaille sukupuolesta riippumatta. Tukikeskus on matalan kynnyksen yksikkö, jonne voi hakeutua itse, omaisten kanssa tai viranomaisten ohjaamana.)          -Raiskauskeskus Tukinainen (Keskus antaa apua, tukea ja neuvontaa seksuaalirikosten uhreille, heidän läheisilleen ja uhrien parissa työskenteleville. Auttamismuotoja ovat kriisipuhelinpäivystys, juristipäivystys, verkkokriisipäivystys ja ryhmät.)</p>	<p><b>-Muut ministeriöt, etenkin OM?</b>          -Laaja kohta, johon liittyy esim. viranomaiset, tuomioistuimet, oikeusapu, vahingonkorvaus, tapaturmien korvaaminen, työterveyshuollon palvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut, erilaiset päivystävät puhelimet jne.          -Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2012/29/EU (annettu 25 päivänä lokakuuta 2012, rikoksen uhrien oikeuksia, tukea ja suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista sekä neuvoston puitepäätöksen 2001/220/YOS korvaamisesta)          - Myös muita:          maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaki, laki</p>
---	---	---	---

	<p>Esimerkkejä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Työsuojeluhallinnon verkkosivut tyosuojelu.fi –verkkosivut <a href="https://www.tyosuojelu.fi/">https://www.tyosuojelu.fi/</a> Tätä kautta saatavissa esim.:</li> <li>-Väkivallan uhka työssä. Työsuojeluhallinnon oppaita ja ohjeita 46.</li> <li>-Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä –opas. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2018.</li> <li>-Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2015 (uusittu painos tulee 2020)</li> <li>-Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016</li> <li>-Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. Työelämä 2020-hanke, TEM oppaat ja julkaisut 8/2018</li> <li>-Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut <a href="https://www.tasa-arvo.fi/etusivu">https://www.tasa-arvo.fi/etusivu</a></li> <li>-Työterveyslaitoksen verkkosivut <a href="https://www.ttl.fi/">https://www.ttl.fi/</a></li> <li>-KAURIS-menetelmä työpaikoille asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan. TTL 2009</li> <li>-Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut <a href="https://ttk.fi/">https://ttk.fi/</a>. Tätä kautta saatavissa esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>-Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla, TTK:n julkaisu</li> <li>-Preventing and Handling Inappropriate Behaviour in the Workplace, TTK:n julkaisu</li> <li>-Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty, TTK:n julkaisu</li> <li>-Gott uppförande tillåtet – osaklig behandling förbjuden, TTK:n julkaisu</li> <li>-Good behaviour preferred – inappropriate behaviour unacceptable, TTK:n julkaisu</li> <li>-Ohjeistus seksuaalisen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa, TTK:n julkaisu</li> <li>-Ristiriidoista ratkaisuihin. Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen, TTK:n julkaisu</li> </ul> </li> <li>-Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut <a href="https://thl.fi/fi/">https://thl.fi/fi/</a>, jossa aiheen sukupuolten tasa-arvo alla tietoa mm. sukupuolistuneesta väkivallasta sekä häirinnästä. THL:ssa toimii myös tasa-arvotiedon keskus.</li> <li>-Rikosuhripäivystyksen verkkosivut <a href="https://www.riku.fi/fi/etusivu/">https://www.riku.fi/fi/etusivu/</a>, jossa oma sivu oppaille. Tätä kautta saatavissa esim.</li> </ul>	<p>sotilastapaturman ja palvelussairaudesta, laki tapaturman ja palvelussairaudesta korvaamisesta, kriisinhallintatehtävissä, lisäksi liikenne- ja potilasvakuutuslakia sekä muu sosiaalivakuutuslainsäädäntö täydentää (esim. työeläke-etuudet Kelan etuudet).</p> <p>-Euroopan neuvoston naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastainen yleissopimus eli ns. Istanbulin sopimus astui voimaan Suomessa vuonna 2015. Nollalinja, ilmainen puhelinpalvelu, on yksi niistä matalan kynnyksen palveluista, joita sopimus edellyttää jäsenvaltioiltaan. Nollalinja-puhelinpalvelun järjestää Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos.</p>
--	---	---

<p>f) säädetään seuraamuksista;</p>	<p>-Rikoslaki, lähinnä luvut 20, 21 ja 47 -Yhdenvertaisuuslaki 23-26 § (hyvitys) -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11-12 § (hyvitys), 19-21 §</p>	<p>-Rikoksen uhrin käsikirja -Asianomistajana tai todistajana oikeudessa – Käytännön ohjeita (9 eri kielellä) -Oikeusopas väkivaltarikoksen uhreille (suomeksi ja ruotsiksi) -Oikeus rikosprosessista seksuaalirikoksen uhreille (4 eri kielellä) -Linkitetty useita muiden tahojen oppaita esim. OM:n opas Jos joudut rikoksen uhriksi, joka myös selkokielellä suomeksi ja ruotsiksi sekä viittomakielellä) - <u>Oikeusministeriön esitteeseen Tietoa rikoksen uhrin oikeuksista (<a href="https://oikeus.fi/fi/index/esitteet/tietoarikosenuhrinoikeuksista.html">https://oikeus.fi/fi/index/esitteet/tietoarikosenuhrinoikeuksista.html</a>) on koottu asioita, joista uhrilla on oikeus saada viranomaisilta tietoa.</u> -Ennakoi väkivaltaa työssä sivusto <a href="http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/">http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/</a>. Tietoa ja ohjeita väkivallan ennakointiin, hallintaan ja jälkihoitoon erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden työpaikoille. Savonia ammattikorkeakoulu, STM ja Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.</p>	<p>Palveluntuottajana toimii uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton kansalaisjärjestö Setlementti Tampere ry. Nollalinja on valtion erityispalvelu, jota rahoitetaan rikosentekijöiltä perittävillä rikosuhrimaksuilla. Nollalinjan toimeenpanon rahoitukseen osallistui alkuvaiheessa myös sisäisen turvallisuuden rahasto (ISF-P).</p> <p>-Oikeusministeriö antoi 21.12.2017 tehdyllä päätöksellä Rikosuhripäivystykselle kymmeneksi vuodeksi (2018–2027) julkisen palveluvelvoitteen rikosuhridirektiivin mukaisten uhrien yleisten tukipalveluiden tuottamiseksi ja tarjoamiseksi. Näitä palveluita on tarjottava maksuttomasti ja</p>
-------------------------------------	---	--	---

**Commented [R1]:** Tämän voisi mahdollisesti siirtää "kansalliset muut toimenpiteet" -sarakeeseen, koska näillä toimilla pyritään takaamaan rikoksen uhrin oikeus tukeen.

<p>g) kehitetään välineitä, ohjausta, koulutusta ja valistusta, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa; ja</p>	<p>-Viranomaisten toimet, esim. laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 15 § (velvoittava päätös uhkasakolla tai teettämis- tai keskeyttämishallalla).</p> <p>-Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) -Laki työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001)</p>		<p>luottamuksellisesti uhrin tarpeiden mukaisesti. Niiden tulee olla saatavilla jo ennen rikosoikeudellista menettelyä, sen kuluessa ja tarvittavan ajan sen jälkeen. Palvelut koskevat myös uhrin perheenjäseniä.</p>
---	---	--	--

**Commented [R2]:** Tämän voisi mahdollisesti siirtää "kansalliset muut toimenpiteet" -sarakeeseen, koska näillä toimilla pyritään takaamaan rikoksen uhrin oikeus tukeen.



			<p><b>-Ministeriöt ja muut tahot?</b> - Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta -esteettömyys vai saavutettavuus? -Työelämä 2020 – hankkeen loppuraportissa (TEM:n julkaisuja 2019:33) todetaan, että TEM vastaa Häirinnästä vapaa työpaikka – erityisteeman jatkuvuudesta hankkeen päättymisen jälkeen. <b>TEM, mitä hankkeen tiimoilta tullut tai tulossa?</b></p>
--	--	--	---

<p>h) varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamiseksi ja tutkimiseksi, muun muassa työsuojeluhallinnon ja muiden toimivaltaisten elinten avulla.</p> <p>3. Ottaessaan käyttöön tämän</p>			<p>-Työmarkkinajärjestöjen ja ammattiliittojen tuottama materiaali. -#MeToo –kampanjan myötä asia noussut esiin ja sen myötä tehty esim. julkaisu Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla, selvitysraportti, OKM:n julkaisu 31/2018</p>
--	--	--	--

<p>artiklan 2 kohdassa tarkoitetun lähestymistavan ja toteuttaessaan sitä kukin jäsen tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiaan täydentävät toiminnot ja tehtävät, ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden.</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 65 §          -Yhdenvertaisuuslaki 22 §          -Laki naisen ja miesten välisestä tasa-arvosta 11, 12, 16, §          -Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta          -Esitutkintalaki (805/2011)</p> <p>(ei edellytä sääntelyä)</p>		
--	---	--	--

			-Myös tuomioistuimet, rikos- ja siviiliprosessi -Prosessit työpaikalla
<p><i>5 artikla</i></p> <p>Ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä sekä poistaakseen ne kukin jäsen kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia eli järjestäytymisvapautta ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallista tunnustamista, kaikkien pakkotyön muotojen poistamista, lapsityön tosiasiallista</p>	(ei edellytä sääntelyä)		<p>-Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimukset: <i>Nro 87</i> Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojele (1948), HE 58/1949, sdk-nro 858/1949, SopS 45/1949, voimaantulo 20.1.1951; <i>Nro 98</i> Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen (1949), HE 19/1951, sdk-nro 627/1951, SopS 32/1951, voimaantulo 22.12.1952; <i>Nro 29</i> Pakollinen työ (1930), HE 63/1934, sdk-nro</p>

<p>lopettamista sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista, ja edistää ihmisarvoista työtä.</p>			<p>373/1935, SopS 44/1935, voimaantulo 13.1.1937;  <i>Nro 105</i> Pakkotyön poistaminen (1957), HE 39/1959, sdk-nro 244/1969, SopS 17/1960, voimaantulo 27.5.1961;  <i>Nro 138</i> Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä (1973), HE 113/1974, sdk-nro 1060/1976, SopS 87/1976, voimaantulo 13.1.1977;  <i>Nro 182</i> Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi (1999), HE 170/1999, sdk-nro 300/2000, SopS 16/2000, voimaantulo 17.1.2001;  <i>Nro 100</i> Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951), HE 104/1952, HE 47/1962, sdk-nro 128/1963, SopS 9/1963, voimaantulo 14.1.1964;  <i>Nro 111</i> Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva</p>
---	--	--	---

			syrijintä (1958), HE 57/1961, HE 94/1969, sdk-nro 831/1970, SopS 63/1970, voimaantulo 23.4.1971
<i>6 artikla</i>			
Kukin jäsen hyväksyy säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, myös naistyöntekijöille sekä sellaisille yhteen tai useampaan haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, joihin työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti.	-Perustuslaki 6 § -Yhdenvertaisuuslaki, etenkin 7, 8 ja 14 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, etenkin 6, 6 a, 6 c, 7, 8 ja 8 d § -Työsopimuslaki 2 luku 2 § -Valtion virkamieslaki 11 § -Laki kunnallisesta viranhaltijasta 12 § -Työturvallisuuslaki, etenkin 8, 25, 27 ja 28 §		
IV. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN			
<i>7 artikla</i>			

<p>Kukin jäsen hyväksyy säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, myös sukupuolistunut väkivalta ja häirintä, sanotun vaikuttamatta 1 artiklan soveltamiseen, ja 1 artiklan mukaisesti.</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 18, 27 ja 28 §          -Yhdenvertaisuuslaki 8 ja 14 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7, 8, 8 d §          -Lähinnä rikoslaki 20 luku          seksuaalirikoksista (esim. 1 § raiskaus, 2 § törkeä raiskaus, 3 § pakottaminen seksuaaliseen tekoon, 5 § seksuaalinen hyväksikäyttö, 5 a § seksuaalinen ahdistelu) ja 21 luku henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista (esim. 1 § tappo, 2 § murha, 3 § surma, 5 § pahoinpitely, 6 § törkeä pahoinpitely, 7 § lievä pahoinpitely), 47 luku työrikoksista (esim. 1 § työturvallisuusrikos, 3 § työsyrintä)</p>		
---	--	--	--

<p>8 artikla</p> <p>Kukin jäsen toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, muun muassa</p> <p>a) tunnustamalla viranomaisten tärkeän tehtävän epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta;</p>	<p>(ei aiheuta sääntelyä)</p> <p>-Laki Harmaan talouden selvitysyksiköstä (1207/2010)</p>	<p><b>-SM mahdollinen täydennys?</b></p> <p>-Harmaan talouden selvitysyksikön tehtävänä on edistää harmaan talouden torjuntaa tuottamalla ja jakamalla tietoa harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta sekä laatia viranomaisille velvoitteidenhoitoselvityksiä organisaatioista ja organisaatiohenkilöistä erikseen säädettyihin käyttötarkoituksiin.</p> <p>-Useat viranomaiset mukana harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnassa, mm. poliisi, syyttäjä, tulli, veroviranomaiset, ulosottolaitos, työsuojeluviranomainen:</p> <p>Valtioneuvoston periaatepäätös 28.4.2016 kansalliseksi harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiaksi 2016-2020 sekä Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan toimenpideohjelma vuosille 2016-2020, verkkosivut: <a href="https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/">https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/</a></p> <p>-Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010</p> <p>-Väkivallan uhka työelämässä, Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta, Väkivallan uhka –jaoston raportti, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2014:17</p>	<p>-Suomessa ei varsinaisesti sellaista epävirallista taloutta, miten asia käsitetään globaalisti, lähinnä harmaa talous.</p> <p>OECD/ILO (2019), <i>Tackling Vulnerability in the Informal Economy</i>, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <a href="https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en">https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en</a>. More than ever, there is a need for comprehensive portraits of informality that capture the heterogeneity of informal economy workers and take into account the broader context of their households. Profiles derive from ILO and OECD indicators of informality and refer</p> <p>1) to the ILO's broad concept of the informal economy, which encompasses all economic activities by workers and economic units that are, in law or in practice, not covered or insufficiently covered by formal arrangements; and 2) to the ILO's definitions of informal employment and informal sector. The informal sector is a</p>
--	---	--	--



<p>b) tunnistamalla asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen ja muilla keinoin ne alat, joilla tai ne ammatit ja työjärjestelyt, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle; ja</p> <p>c) toteuttamalla näiden</p>	<p>(ei aiheuta sääntelyä)</p> <p>-Kuten artiklojen 4 ja 7 kohdalla.</p>	<p>-Kuten artiklan 4 (g) kohdalla, lisäksi esim.:</p> <p>-Väkivalta ja sen uhka kotihoitotyössä –työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä, hankeraportti 2014, Työterveyslaitos</p> <p>-Keinoja työväkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan ensiapu- ja päivystysyksiköissä. Raportti 2016 Tampereen teknillinen yliopisto.</p> <p>-Vältä työväkivalta. Opas ennalta ehkäisyyn 2007. Työterveyslaitos.</p>	<p>subset of household enterprises (not constituted as separate legal entities independently of their owners) that produce for sale in the market, even if partly, and that do not have a complete set of accounts and/or are not registered under national legislation. Employment in the informal economy includes all workers in the informal sector and workers in informal employment outside the informal sector (i.e. in the formal sector and in households).</p> <p>-Lainsäädäntö suojaa yleisesti, ei tiettyjä aloja, ammatteja tai työjärjestelyjä koskevaa erityistä sääntelyä.</p>
---	---	---	---

henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.			
<p><i>9 artikla</i></p> <p>Kukin jäsen hyväksyy säädökset, joilla vaaditaan työnantaja toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien sukupuolistunut väkivalta ja häirintä, ja sen mukaan kuin on kohtuullisesti mahdollista, erityisesti</p> <p>a) hyväksymään ja toteuttamaan työntekijöiden ja näiden edustajien kanssa</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 27 ja 28 §</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 7, 8 ja 14 §</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6, 6 a, 6c, 7, 8, 8 d §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 9, 17, 27 ja 28 §</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 7 §</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6, 6 a, 6 c §</p> <p>-Työterveyshuoltolaki 8 ja 11 §</p> <p>-Laki yhteistoiminnasta</p>		

<p>neuvotellen väkivaltaa ja häirintää koskevat työpaikan toimintaperiaatteet;</p> <p>b) ottamaan työsuojelun hoitamisessa huomioon väkivallan ja häirinnän sekä niihin liittyvät psykososiaaliset riskit;</p> <p>c) tunnistamaan vaarat ja arvioimaan väkivallan ja häirinnän riskit yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa sekä toteuttamaan näiden toimenpiteet vaarojen ja riskien</p>	<p>valtion virastoissa ja laitoksissa, etenkin 12 ja 13 § -Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 5 luku (työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla), etenkin 26 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 8, 9, 10, 25, 27 ja 28 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 8-10, 12, 17, 27 ja 28 § -Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan</p>		<p>-Työturvallisuuslaissa ei nimenomaisesti mainita sanaa psykososiaaliset riskit, mutta kattaa kaikki työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Lisäksi on säännökset mm., yksintyöskentelystä (29 §) ja yötyöstä (30 §).</p> <p>-Myös esim. tasa-arvolain 6 a § tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja tiedottamisesta henkilöstölle.</p>
--	---	--	---

<p>ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi; ja</p> <p>d) antamaan työntekijöille ja muille asianomaisille henkilöille, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa, tietoa ja koulutusta tunnistetuista vaaroista sekä väkivallan ja häirinnän riskeistä ja niihin liittyvistä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä, sekä myös tämän artiklan a alakohdassa tarkoitettuihin toimintaperiaatteisiin liittyvistä työntekijöiden ja muiden asianomaisten henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.</p>	<p>työsuojeluyhteistoiminnasta 26 § -Työterveyshuoltolaki 12 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 9, 14, 17, 18 §</p>		
<p>V. TÄYTÄNTÖÖNPANO JA OIKUSKEINOT</p>			
<p><i>10 artikla</i></p> <p>Kukin jäsen toteuttaa</p>			

<p>asianmukaiset toimenpiteet, joilla</p> <p>a) valvotaan työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön;</p> <p>b) varmistetaan, että työelämän väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä on helposti käytettävissä asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot sekä turvalliset, oikeudenmukaiset ja tehokkaat ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt, kuten</p> <p>i) valitus- ja tutkintamenettelyt sekä tarpeen mukaan työpaikkatason</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 65 § ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 22 §</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 16, 19-21 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 17-19, 27, 28, 65 §</p> <p>-Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (työsuojeluviranomaisen käytössä olevat keinot sekä työsuojelun yhteistoiminta)</p>		<p>-Lisäksi esim. poliisi.</p> <p>-Työsuojelun yhteistoiminta</p> <p>-Viranomaistoiminta ml. poliisi ja tuomioistuimet</p> <p>-Työterveyshuollon tuki</p> <p>-Myös ylimmät laillisuusvalvojat tietyissä tapauksissa.</p>
--	--	--	---

<p>riitojenratkaisujärjestelmät;</p> <p>ii) työpaikan ulkopuoliset riitojenratkaisujärjestelmät;</p> <p>iii) tuomioistuimet tai muut lainkäyttöelimet;</p> <p>iv) asianomistajien, uhrien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojele uhriutumiselta tai kostolta; ja</p>	<p>-Yhdenvertaisuuslaki 7, 14, 16, 22 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 a, 8 d, 16, 19-21 §</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 23 § (hyvitys) -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11, 12 § (hyvitys), 20, 21 § -Tuomioistuinlaki (673/2016) -Esitutkintalaki -Laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa (689/1997) -Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019, voimaan 1.1.2020) -Oikeudenkäymiskaari</p>	<p>-Kts. Artiklan 4 (e) kohdalla Nollalinja, Rikosuhripäivystys, Seri-keskus ja Raiskauskriisikeskus Tukinainen. Myös muita esim. Nettiturvakoti, Naisten Linja ja Miessakit.</p>	<p>-COM(2018) 218 final: Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta <del>OM tilanne, täytäntöönpano?</del> <u>Direktiivi on hyväksytty EU:n OSA-neuvostossa 7.10. Se tulee voimaan määräajassa EU:n virallisessa lehdessä julkaisemisen jälkeen. <a href="#">Jäsenmaiden tulee panna direktiivi kansallisesti täytäntöön kahden vuoden kuluessa direktiivin voimaantulosta.</a> <a href="#">Oikeusministeriö tulee</a></u></p>
--	---	---	---

<p>v) oikeudelliset, sosiaaliset, lääketieteelliset ja hallinnolliset tukitoimenpiteet asianomistajille ja uhreille;</p>	<p>-Yhdenvertaisuuslaki 16 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 a §          -Työturvallisuuslaki 23 §          -Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 10 §  <u>- Esitutkintalaki 9 a § (Asianomistajan henkilökohtainen arviointi)</u>          =  <u>Oikeudenkäymiskaari 17 luku 51-52 § (asianosaisen ja todistajan kuuleminen pääkäsitelyssä näkösuojan takaa tai hänen henkilökohtaisesti läsnä olematta)</u></p>		<p><u>lähiaaikoina perustamaan työryhmän direktiivin kansallista täytäntöönpanoa varten.</u>          -Työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun sekä henkilöstön edustajan irtisanomissuoja (työsopimuslaki 7 luku 10 §, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 37 §, laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa 11 §).</p> <p><u>-Ministeriöt ja muut tahot?</u>          -Kts kommentit kohdan 4 (e) kohdalla: laaja kohta, johon liittyy esim. viranomaiset, tuomioistuimet, oikeusapu, vahingonkorvaus, tapaturmien korvaaminen, työterveyshuollon palvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut, <u>uhrien tukipalvelut</u>, erilaiset päivystävät puhelimet jne.</p>
--	--	--	---

<p>c) suojellaan asiaan liittyvien henkilöiden yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan sekä varmistetaan, ettei yksityisyyttä ja salassapitoa koskevia vaatimuksia käytetä väärin;</p> <p>d) säädetään työelämän väkivalta- ja häirintätapauksissa</p>	<p>Kuten artiklan 4 (e) kohdalla:          -Työturvallisuuslaki 65 § ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)          -Yhdenvertaisuuslaki 18, 22, 23 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11, 16, 19-21 §          -Laki tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) 2, 3 §          -Oikeusapulaki (257/2002)          -Vahingonkorvauslaki (412/1974)          -Rikosvahinkolaki (1204/2005)          -Laki rikosuhrimaksusta (669/2015)</p>	<p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021</p> <p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021          -Nollalinja  <u>- Asia tullaan huomioimaan naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelman valmistelussa ja pohtimaan mahdollisia toimenpiteitä asian edistämiseksi.</u></p>	<p>-OM, mitä muuta?</p>
---	---	---	-------------------------



<p>tarvittavista seuraamuksista;</p> <p>e) säädetään sukupuolitietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen tosiasiallisesta käytettävyydestä työelämän sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän uhreille;</p> <p>f) tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään</p>	<p>-Työtapaturma- ja ammattitautilaki -Työterveyshuoltolaki (1383/2001) -Rikoslaki</p> <p>-EU:n tietosuojasetus (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus)) -Tietosuojalaki (1050/2018) -Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) -Laki viranomaisten toiminnan</p>		<p>-e ja f –kohdat, ministeriöt ja muut tahot?</p> <p>-Yleiset valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät, tuki, palvelut ja oikeuskeinot suojelevat myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreja.</p> <p>-Ohjaaminen palveluihin ja tukitoimiin, työterveyshuollon tuki</p>
--	---	--	--

<p>sen vaikutuksia työelämässä;</p> <p>g) varmistetaan, että työntekijöillä on oikeus poistua työtilanteesta, jonka he voivat kohtuullisin perustein otaksua vaarantavan välittömästi ja vakavasti heidän henkensä, terveytensä tai turvallisuutensa väkivallan ja häirinnän vuoksi, joutumatta koston tai muiden asiattomien seurausten kohteeksi, ja että heillä on velvollisuus ilmoittaa asiasta johdolle; ja</p> <p>h) varmistetaan, että työsuojeluhallinnolla ja tarpeen mukaan muilla asianomaisilla viranomaisilla on valtuudet käsitellä työelämän väkivaltaa ja häirintää, muun muassa määräämällä välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja määräämällä työ</p>	<p>julkisuudesta (621/1999)</p> <p>-Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 10 §</p> <p>-Rikoslaki 38 luku (tieto- ja viestintärikoksista)</p> <p>-Rikoslaki, lähinnä luvut 20, 21 ja 47</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 23-26 § (hyvitys)</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11-12 § (hyvitys), 19-21 §</p> <p>-Viranomaisten toimet, esim. laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 15 § (velvoittava päätös uhkasakolla tai teettämis- tai keskeyttämisuhalla).</p>		<p>-Myös esim. poliisi</p>
--	---	--	----------------------------

<p>lopetettavaksi, kun käsillä on välitön henkeä, terveyttä tai turvallisuutta uhkaava vaara, jollei muuta johdu lailla säädettävästä oikeudesta vedota tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen.</p>	<p>-Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 9a, 11, 12, 16, 19-21 § -Laki tasa-arvovaltuutetusta 3 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 19, 23 § -Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 36 §</p>		
--	--	--	--

	-Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, etenkin 13 – 16 §		
VI. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS			
<i>11 artikla</i>  Kukin jäsen pyrkii työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen varmistamaan, että a) työelämän väkivaltaa ja häirintää käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa, kuten työsuojelu-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä maahanmuuttopolitiikassa;		-SM, OM ja muut ministeriöt (kuten 4 artikla b ja c)? -Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. (STM:n julkaisuja 2019:3) -Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021 (STM:n julkaisuja 2017:16) -Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat 2012-2015 (STM: julkaisuja 2012:10) ja 2016-2019 (STM:n julkaisuja 2016:4) -Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma (STM:n julkaisuja 2010:5) -Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (STM:n julkaisuja 2010:8) -SM sisäisen turvallisuuden strategia (esim. Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017, sisäministeriön julkaisu 15/2017; Maailman turvallisinta maata tekemässä,	-Kts. mitä todettiin hallitusohjelmasta artiklan 4 (b) ja (c) kohdalla.

<p>b) työnantajille ja työntekijöille sekä näiden järjestöille ja asianomaisille viranomaisille annetaan, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa, ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita</p>	<p>-Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta -Laki työsuojeluhenkilörekisteristä</p>	<p>sisäisen turvallisuuden strategian toimeenpanoraportti 31.5.2019, sisäministeriön julkaisu 2019:27)</p> <p>-Katso artikla 4 (g). lisäksi esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Katkaise kiusaamisen kierre. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla. Raportti 2016 Työterveyslaitos.</li> <li>-Turvallisia sote-palveluja: opas sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. 2018. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL).</li> <li>-Väkivalta pois palvelutyöstä –opas. 2008. Työturvallisuuskeskus.</li> <li>-Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa: Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. Raportti 2015. Työterveyslaitos.</li> <li>-Väkivaltariskien arviointi –lomake sekä Väkivaltatilanteen tapahtumaraportti – lomake. Työturvallisuuskeskus. (<a href="https://tkk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/vakivalta_ja_uhkatilanteet">https://tkk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/vakivalta_ja_uhkatilanteet</a>)</li> <li>- Turvallisuutta kaikkien parhaaksi. Toimintamalli työpaikkaväkivallan ehkäisyyn ja kohtaamiseen. 2010 HUS (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri).</li> <li>-Piinan loppu: kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Opas 2008. Työterveyslaitos.</li> <li>-Pk-yrityksen riskienhallinnan työvälinesarja; Henkilöriskien hallinta: Työväkivalta (<a href="https://www.pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit.html">https://www.pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit.html</a>)</li> </ul> <p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpano-suunnitelma 2018-2021</p>	<p><b>-Ministeriöt ja muut tahot?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta</li> <li>-esteettömyys vai saavutettavuus?</li> <li>-Työmarkkinajärjestöjen ja ammattiliittojen tuottama materiaali.</li> </ul>
---	---	---	---

<p>välineitä, jotka liittyvät työelämän väkivaltaan ja häirintään, myös sukupuolistuneeseen väkivaltaan ja häirintään; ja</p>			<p>-Ministeriöt ja muut tahot? -Työmarkkinajärjestöjen ja ammattiliittojen toiminta</p>
---	--	--	---

c) toteutetaan hankkeita, valistuskampanjat mukaan lukien.			
VII. SOVELTAMISMENETELMÄT			
<i>12 artikla</i>  Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan kansallisten säädösten avulla sekä kollektiivisten sopimusten tai muiden kansallisen käytännön mukaisten toimenpiteiden avulla, muun muassa laajentamalla tai mukauttamalla olemassa olevia työsuojelutoimenpiteitä siten, että ne koskevat myös väkivaltaa ja häirintää, sekä	(ei edellytä sääntelyä)		

kehittämällä tarvittaessa erityisiä toimenpiteitä.			
VII. LOPPUMÄÄRÄYKSET			
<i>13 – 20 artikla</i>	(ei edellytä sääntelyä)		-Loppusäännökset koskevat mm. ratifioinnista ilmoittamista, niistä tiedottamista, sopimuksen voimaantuloa, irtisanomista sekä todistusvoimaisia kieliä.