

3.10.2019

<b>ILO:n suositus (nro 206) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä (-alustava suomennos, ei lopullinen)</b>	<b>Kansallinen lainsäädäntö</b>	<b>Kansalliset muut toimenpiteet</b>	<b>Huomioita</b>
1. Tämän suosituksen määräykset täydentävät vuoden 2019 väkivallasta ja häirinnästä tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä ”yleissopimus”) määräyksiä, ja niitä olisi tarkasteltava yhdessä yleissopimuksen määräysten kanssa.	(ei edellytä sääntelyä)		
<b>I. KESKEISET PERIAATTEET</b>			
2. Ottaessaan käyttöön yleissopimuksen 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolitietoisen lähestymistavan jäsenten olisi käsiteltävä työelämän väkivaltaa ja häirintää työ-, työsuoja-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännössä sekä tarpeen mukaan rikoslainsäädännössä.	(ei edellytä sääntelyä)		-Esim. Yleissopimuksen 4 ja 7 artiklan kohdalla todettu.
3. Jäsenten olisi varmistettava, että kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla, myös niillä aloilla, joilla tai	(ei edellytä sääntelyä)		-Suomi on ratifoinut ILO:n yleissopimukset: <i>Nro 87</i> Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja

<p>niissä ammateissa ja työjärjestelyissä, joissa altistutaan tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, on täysimittainen järjestäytymisvapaus ja tosiasiallisesti tunnustettu kollektiivinen neuvottelu oikeus vuoden 1948 ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen (nro 87) ja vuoden 1949 järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista koskevan sopimuksen (nro 98) mukaisesti.</p>			<p>ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelu (1948), HE 58/1949, sdk-nro 858/1949, SopS 45/1949, voimaantulo 20.1.1951; <i>Nro 98</i> Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltaminen (1949), HE 19/1951, sdk-nro 627/1951, SopS 32/1951, voimaantulo 22.12.1952</p>
<p>4. Jäsenten olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla</p> <p>a) edistetään kollektiivisen neuvottelu oikeuden tosiasiallista tunnustamista kaikilla tasoilla keinona ehkäistä ja käsitellä väkivaltaa ja häirintää sekä mahdollisuuksien mukaan</p>	<p>-Työehtosopimuslaki (436/1946)          -Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 7 §          -Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 23 ja 24 §</p>		<p>-TEM, muuta?</p>

<p>lieventää työelämän lähisuhdeväkivallan vaikutuksia; ja</p> <p>b) tuetaan tällaisia kollektiivisia neuvotteluja kokoamalla ja levittämällä tietoa neuvotteluprosessia ja kollektiivisten sopimusten sisältöä koskevista suuntauksista ja hyvistä käytännöistä.</p>	<p>(ei edellytä sääntelyä)</p>	<p>-TEM verkkosivut (<a href="https://tem.fi/tyoehtosopimukset-ja-tyoriitojen-sovittelu">https://tem.fi/tyoehtosopimukset-ja-tyoriitojen-sovittelu</a>)</p> <p>-Finlex (<a href="https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/">https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/</a>) sisältää yleissitovien työehtosopimusten tekstit ja työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökset</p>	<p>-TEM, muuta?</p>
<p>5. Jäsenten olisi varmistettava, että kansallisiin säädöksiin ja toimintaperiaatteisiin sisältyvissä väkivaltaa ja häirintää koskevissa säännöksissä ja määräyksissä otetaan huomioon Kansainvälisen työjärjestön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat asiakirjat, kuten vuoden 1951 samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskeva sopimus (nro 100) ja sitä täydentävä suositus (nro 90), vuoden 1958</p>	<p>(ei edellytä sääntelyä)</p>		<p>-Suomi on ratifioinut yleissopimukset:  <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 III</i> Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä (1958), HE 57/1961, HE 94/1969, sdk-nro 831/1970, SopS 63/1970, voimaantulo 23.4.1971</p>

<p>työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus (nro 111) ja sitä täydentävä suositus (nro 111) sekä muut asiaan liittyvät asiakirjat.</p>			
<p>II. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN</p>			
<p>6. Kansallisiin säädöksiin ja toimintaperiaatteisiin sisältyvissä väkivaltaa ja häirintää koskevissa työsuojelusäännöksissä ja -määräyksissä olisi otettava huomioon asiaan liittyvät Kansainvälisen työjärjestön työsuojelua koskevat asiakirjat, kuten vuoden 1981 työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva yleissopimus (nro 155) ja vuoden 2006 työturvallisuuden ja työterveyden edistämistä koskeva yleissopimus (nro 187).</p>	<p>(ei edellytä sääntelyä)</p>		<p>-Suomi on ratifioinut yleissopimukset:  <i>Nro 155</i> Työturvallisuus ja –terveys sekä työympäristö (1981), HE 86/1982, sdk-nro 931/1982, HE 112/1984, sdk-nro 217/1986, SopS 23/1986, voimaantulo 24.4.1986;  <i>Nro 187</i> Työturvallisuuden ja –terveyden edistäminen (2006), HE 174/2007, sdk-nro 378/2008, SopS 121/2008, voimaantulo 26.6.2009</p>
<p>7. Jäsenten olisi tarpeen mukaan säädettävä lainsäädännössään, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi osallistua</p>	<p>-Työturvallisuuslaki (738/2002) 9, 17, 27 ja 28 §          -Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 7 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6, 6 a ja 6 c §</p>		

<p>yleissopimuksen 9 artiklan a alakohdassa tarkoitettujen työpaikan toimintaperiaatteiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan, ja näissä toimintaperiaatteissa olisi</p> <p>a) todettava, ettei väkivaltaa ja häirintää suvaita;</p> <p>b) perustettava väkivallan ja häirinnän ehkäisemisohjelmat, joilla tarvittaessa on mitattavissa olevat tavoitteet;</p> <p>c) määriteltävä työntekijöiden ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet;</p> <p>d) annettava tietoa valitus- ja tutkintamenettelyistä;</p> <p>e) määrättävä, että kaikki sisäiset ja ulkoiset ilmoitukset, jotka liittyvät väkivalta- ja häirintätapauksiin, otetaan asianmukaisesti käsiteltäväksi ja tarvittaessa ryhdytään</p>	<p>-Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8 ja 11 §</p> <p>-Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013), etenkin 12 ja 13 §</p> <p>-Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 5 luku (työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla), etenkin 26 §</p>		<p>-Viittaa yleissopimuksen 9 artiklan a-kohtaan, jossa kyse työpaikan toimintaperiaatteista. Ei säädetty tällä tarkkuudella toimintaperiaatteiden sisällöstä eli että työpaikan toimintaperiaatteiden olisi sisällettävä a-g –kohtien asiat.</p> <p>-Johtolause sisältää ”tarpeen mukaan” engl. ”as appropriate” eli ei ehdoton.</p> <p>-Kuitenkin sisällössä mainituista asioista on säädetty muuta kautta esim. kielletty väkivalta ja häirintä työelämässä (a-kohta), kts esim. yleissopimuksen 7 artikla; väkivalta- ja häirintätapaukset on käsiteltävä ja ryhdyttävä toimiin (e-kohta), esim. työturvallisuuslaki 28 §; yksityisyyden suoja (f-kohta), kts. yleissopimus 10 artikla c-kohta; uhrien yms. suojelu kostotoimilta (g-kohta), kts. yleissopimus 10 artikla b-kohta (iv). Lisäksi säännellään opetuksen ja ohjauksen antamisesta työntekijöille ja</p>
---	--	--	--

<p>niiden edellyttämiin toimiin;</p> <p>f) määriteltävä yleissopimuksen 10 artiklan c alakohdassa tarkoitettu henkilöiden oikeus yksityisyyteen ja tietojensa salassapitoon siten, että tämä oikeus ja työntekijöiden oikeus saada tietää kaikista vaaroista ovat sopusoinnussa keskenään; ja</p> <p>g) määrättävä toimenpiteistä, joilla suojellaan asianomistajia, uhreja, todistajia ja väärinkäytösten paljastajia uhriutumislta tai kostonalta.</p> <p>8. Yleissopimuksen 9 artiklan c alakohdassa tarkoitettussa työpaikan riskinarvioinnissa olisi otettava huomioon väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisäävät tekijät, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja riskit. Erityistä huomiota olisi</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 8, 9, 10, 12, 25, 27 ja 28 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 10 §</p>		<p>yhteistoiminnasta, esim. työturvallisuuslain 14 ja 17 artiklat.</p> <p>-Työturvallisuuslaissa ei nimenomaisesti mainita sanaa psykososiaaliset riskit, mutta esim. 10 § kattaa kaikki työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ja pykälän 1 momentin 1 kohdassa viitataan mm. 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin sekä 4 kohdassa kuormitustekijöihin.</p> <p>-Kuten edellä, työturvallisuuslaissa ei ole mainittu erikseen työn organisointia ja henkilöstöresursseja.</p>
--	---	--	--

<p>kiinnitettävä sellaisiin vaaroihin ja riskeihin,</p> <p>a) jotka johtuvat työolosuhteista ja -järjestelyistä, työn organisoinnista ja henkilöstöressurssien hallinnoinnista, tilanteen mukaan;</p> <p>b) joihin liittyy kolmansiä osapuolia, kuten asiakkaita, palveluntarjoajia, palvelujen käyttäjiä, potilaita ja yleisöä; ja</p> <p>c) jotka johtuvat syrjinnästä, valtasuhteiden väärinkäytöstä tai väkivaltaa ja häirintää tukevista sukupuolinormeista tai kulttuurisista ja sosiaalisista normeista.</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 10, 27 ja 28 §</p> <p>-Työturvallisuuslaki 10 §          -Yhdenvertaisuuslaki 7 §          -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6, 6 a, 6 c §</p>		<p>-Sisältää ”tilanteen mukaan” engl. ”as appropriate” eli ei ehdoton.</p> <p>-Kuten edellä, työturvallisuuslaissa ei ole mainittu erikseen ko. seikkoja.</p>
<p>9. Jäsenten olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sovellettavaksi niihin aloihin, joilla ja niihin ammatteihin ja työjärjestelyihin, joissa saatetaan altistua tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, kuten yötyöhön, yksintyöskentelyyn, terveydenhuoltoon, hotelli- ja ravintola-alaan, sosiaalipalveluihin,</p>	<p>-Työturvallisuuslaki 25, 27-30 §</p>	<p>-Työväkivallan riskiammatit, Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010          -Väkivallan uhka työelämässä, Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta, Väkivallan uhka –jaoston raportti, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:17.</p>	<p>-Työturvallisuuslaki on yleinen ja koskee kaikkia aloja, ammatteja ja työjärjestelyjä.          -Liittyy yleissopimuksen 8 artiklan b ja c –kohtaan.</p>

hälytyspalveluihin, kotitaloustyöhön sekä liikenne-, koulutus- ja viihdealaan.			
10. Jäsenten olisi toteutettava lainsäädäntö- tai muut toimenpiteet suojellakseen ulkomaisia työntekijöitä, erityisesti ulkomaisia naistyöntekijöitä, riippumatta heidän asemastaan muuttajina, työelämän väkivallalta ja häirinnältä, tilanteen mukaan joko heidän lähtömaassaan, kauttakulkumaassaan tai kohdemaassaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ulkomaalaislaki (301/2004), etenkin sen 5 luku (työnteko)</li> <li>-Työturvallisuuslaki</li> <li>-Yhdenvertaisuuslaki</li> <li>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta</li> <li>-Rikoslaki, etenkin luvut 20 (seksuaalirikokset, 21 (henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset), 25 (vapauteen kohdistuvat rikokset) ja 47 (työrikokset)</li> <li>-Työsopimuslaki 11 a luku (työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä)</li> <li>-Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta (746/2011), etenkin 4 luku (auttamisjärjestelmä)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä (<a href="http://www.ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa">http://www.ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa</a>)</li> <li>-Hand book on counselling asylym seeking and refugee women victims of gender-based violence (Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI)</li> <li>-Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa – Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI raportti (suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi)</li> <li>-Kuntainfo 3/2019 Ihmiskaupan uhrien oikeus erityiseen tukeen ja palveluihin Suomessa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lähtökohtaisesti kunkin valtion lainsäädäntö on sovellettavissa vain ao. valtiossa. Loppu viitanee siihen, että ao. valtio voi olla joko lähtömaa, kauttakulkumaa tai kohdamaa.</li> <li>-Sinänsä esim. työturvallisuuslaki suojelee kaikkia työntekijöitä riippumatta, onko kyse suomalaisesta tai ulkomaisesta työntekijästä.</li> <li>-<b>muut ministeriöt, etenkin SM ja OM?</b></li> <li>- <u><a href="#">Rinteen hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus, jonka mukaan ihmiskaupan uhrin asemaa parannetaan itse ihmiskaupparikosprosessin etenemisestä huolimatta.</a></u></li> </ul>
11. Helpottaessaan siirtymistä epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen jäsenten olisi annettava epävirallisen talouden työntekijöille ja työnantajille sekä heidän yhteenliittymilleen resursseja ja apua ehkäistäkseen ja käsitelläkseen väkivaltaa ja	(ei edellytä sääntelyä)		<ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>SM, TEM?</b></li> <li>-Ks. yleissopimuksen 8 artiklan a kohta, Suomessa liittyy harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaan.</li> <li>-Lainsäädäntö yleinen ja suojelee kaikkia, esim. työturvallisuuslaki suojelee työntekijöitä laajasti.</li> </ul>



häirintää epävirallisessa taloudessa.			
12. Jäsenten olisi varmistettava, etteivät väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi tarkoitetut toimenpiteet rajoita tai sulje pois naisten ja yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettujen ryhmien toimimista tietyissä töissä tai ammateissa tai tietyillä aloilla.	-PL 6 § -Yhdenvertaisuuslaki 8 – 14 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7, 8, 8 d, 9 § -Työturvallisuuslaki 11 §		
13. Yleissopimuksen 6 artiklassa oleva viittaus haavoittuviin tai haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin olisi tulkittava sovellettavien kansainvälisten työelämän normien ja kansainvälisten ihmisoikeusasiakirjojen mukaisesti.	(ei edellytä sääntelyä)		-UM? -Esim.: YK:n ihmisoikeusjulistus, YK:n kansainvälisiä oikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimus, Euroopan ihmisoikeussopimus, ILO:n yleissopimus nro 111 Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä (1958), Euroopan unionin perusoikeuskirja.

<p>III. TÄYTÄNTÖÖNPANO, OIKEUSKEINOT JA APU</p>			
<p>14. Yleissopimuksen 10 artiklan b alakohdassa tarkoitettuja oikeuskeinoja voisivat olla</p> <p>a) oikeus korvaukseen irtisanoutumisen yhteydessä;</p> <p>b) uudelleen palvelukseen ottaminen;</p> <p>c) asianmukainen vahingonkorvaus;</p>	<p>-Työsopimuslaki 2 luku 14 §, 6 luku 4 §, 12 luku 1 ja 2 § -Valtion virkamieslaki (750/1994) 7 luku -Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 8 luku</p> <p>-Työsopimuslaki 6 luku 6 §, 7 luku 4 § -Valtion virkamieslaki 7 luku -Laki kunnallisesta viranhaltijasta 8 luku, etenkin 44 §</p> <p>-Työsopimuslaki 12 luku 1 ja 2 § -Vahingonkorvauslaki (412/1974) -Laki kunnallisesta viranhaltijasta 44 ja 45 § -Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) -Yhdenvertaisuuslaki 23-26 § (hyvitys) -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11-12 § (hyvitys)</p>		<p>-esimerkkejä keinoista (could include) eli ei ehdoton</p> <p>-TEM?</p> <p>-TEM?</p> <p>-TEM, OM?</p> <p>-Lakisääteiset vahinkovakuutusjärjestelmät, kts. yleissopimuksen artikla 4 (e) ja sen kohdalla todetut huomiot. -Hyvitys on sanktioluonteinen korvaus, eikä sen suorittaminen estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta</p>

<p>d) määräykset välittömästi toteutettavista toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että tietty menettely lopetetaan tai että toimintaperiaatteita tai käytäntöjä muutetaan; ja</p> <p>e) oikeudenkäyntikulujen ja muiden kulujen korvaaminen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.</p>	<p>-Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun työsuojeluyhteistoiminnasta, etenkin 13-16 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 19-21 ja 21 a §</p> <p>-Oikeusapulaki (257/2002) -Vahingonkorvauslaki -Työtapaturma- ja ammattitautilaki -Rikosvahinkolaki</p>		<p>vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan.</p> <p>-Myös esim. poliisi.</p> <p><b>-OM, muuta?</b> -Säännöksiä myös muualla sosiaalivakuutusta koskevissa laeissa.</p>
<p>15. Työelämän väkivallan ja häirinnän uhrien olisi voitava saada korvausta työkyvyttömyyteen johtavasta psykososiaalisesta, henkisestä tai muunlaisesta vammasta tai sairaudesta.</p>	<p>-Työtapaturma- ja ammattitautilaki, etenkin 34 ja 35 § -Työeläkejärjestelmän mukaiset etuudet</p>		<p>-Myös muita esim. maatalousyrittäjien tapaturma- ja ammattitautilaki (873/2015), etenkin 34 ja 35 §, laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta (1521/2016) 7-9 § sekä laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä (1522/2016) 5-7 §</p>

<p>16. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiin, jotka liittyvät sukupuolistuneeseen väkivaltaan ja häirintään, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:</p> <p>a) tuomioistuimet, joilla on sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän tapausten asiantuntemusta;</p> <p>b) oikea-aikainen ja tehokas käsittely;</p> <p>c) oikeudellinen neuvonta ja apu asianomistajille ja uhreille;</p> <p>d) oppaat ja muut tietoresurssit, jotka ovat saatavilla ja saavutettavissa kielillä, joita käytetään laajalti kyseisessä maassa; ja</p> <p>e) tarvittaessa todistustaakan siirtäminen muissa kuin rikosoikeudellisissa oikeudenkäynneissä.</p>	<p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 9a, 11, 12, 16, 19-21 §</p> <p>-Laki tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) 3 §</p> <p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 9 a §</p> <p>-Yhdenvertaisuuslaki 28 §</p>	<p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021</p>	<p>-Esimerkkejä (such as) eli ei ehdoton</p> <p>-Yleiset valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät suojelevat myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreja.</p> <p><b>-muut ministeriöt, etenkin OM?</b></p> <p>-Ks. myös mitä yleissopimuksen artiklan 4 (e) ja 10 (b) kohdalla todettu.</p> <p>-Ks. myös mitä yleissopimuksen artiklan 4 (g) ja 10 (b) kohdalla todettu.</p>
<p>17. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin tukeen,</p>			<p><b>-muut ministeriöt?</b></p> <p>-Esimerkkejä (such as), eli ei ehdoton</p>

<p>palveluihin ja oikeuskeinoihin, joita tarjotaan sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän uhreille, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:</p> <p>a) tuki, jolla uhreja autetaan palaamaan työmarkkinoille;</p> <p>b) neuvonta- ja tietopalvelut, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa;</p> <p>c) ympärivuorokautiset palvelulinjat;</p> <p>d) hätäpalvelut;</p> <p>e) sairaanhoito ja psykologinen tuki;</p> <p>f) kriisikeskukset, mukaan lukien turvakodit; ja</p>	<p>-Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 19 §</p> <p>-Työterveyshuoltolaki -Työtaturma- ja ammattitautilaki</p> <p>-Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle (1354/2014)</p>	<p>-Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut (<a href="http://www.tasa-arvo.fi">www.tasa-arvo.fi</a>)</p> <p>-Nollalinja, Rikosuhripäivystys, Raiskauskriisikeskus Tukinainen, Naisten Linja, Miessakit.</p> <p>-HUS:n Seri-tukikeskus</p> <p>-THL:n verkkosivut: (<a href="https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-">https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-</a></p>	<p>-Yleinen tuki, palvelut ja oikeuskeinot auttavat myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreja. -Ks. myös mitä yleissopimuksen artiklan 4 (e), 4 (g) ja 10 (b) v kohdalla todettu.</p> <p>-Myös sosiaalivakuutuksen kuntoutusetuudet</p> <p>-esteettömyys vai saavutettavuus?</p> <p>-Poliisi, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut</p> <p>-Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut -Koko muukin sosiaalivakuutusjärjestelmä ja sen etuudet (sh-korvaukset ml. lääkinnällinen kuntoutus)</p>
--	--	--	---

<p>g) erikoistuneet poliisin yksiköt tai erityisesti uhrien tukemiseen koulutetut poliisit.</p>		<p><a href="#">terveydenhuollon-erityispalvelut/turvakotipalvelut</a> -Nettiturvakoti</p>	<p>-SM, onko poliiseille annettu koulusta liittyen sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan ja häirintään, tunnistaminen, uhrien kohtaaminen tms.?</p>
<p>18. Yleissopimuksen 10 artiklan f alakohdassa tarkoitettuja asianmukaisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työelämässä, voisivat olla</p> <p>a) lähisuhdeväkivallan uhreille annettava loma;</p> <p>b) lähisuhdeväkivallan uhrien joustavat työjärjestelyt ja suojele;</p> <p>c) lähisuhdeväkivallan uhrien tilapäinen irtisanomissuoja tarpeen mukaan, ei kuitenkaan lähisuhdeväkivaltaan ja</p>	<p>-Työterveyshuoltolaki -Vuosilomalaki (162/2005)</p>	<p>-Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021</p>	<p>-Ei ehdoton, voisivat olla, englanniksi ”could include”.</p> <p>-TEM a-c: ei erityisiä säännöksiä, yleiset työntekijöitä koskevat säännökset?</p>

<p>sen seurauksiin liittymättömillä perusteilla;</p> <p>d) lähisuhdeväkivallan huomioon ottaminen työpaikan riskinarvioinneissa;</p> <p>e) järjestelmä lähisuhdeväkivallan uhrien ohjaamiseksi julkisiin lähisuhdeväkivallan vaikutusten lieventämistoimenpiteisiin, kun näitä on olemassa; ja</p> <p>f) valistaminen lähisuhdeväkivallan vaikutuksista.</p>			<p>-Lähtökohtaisesti vaarojen tunnistaminen ja riskinarviointi kattaa työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (Työturvallisuuslaki 10 §)</p> <p>-Työterveyshuollon tuki</p>
<p>19. Työelämän väkivaltaan ja häirintään syyllistyneet olisi saatettava vastuuseen, ja heille olisi tarvittaessa tarjottava neuvontaa tai muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on estää heitä toistamasta väkivaltaa ja häirintää sekä helpottaa tarpeen</p>	<p>-Rikoslaki, lähinnä 20 luku seksuaalirikoksista, 21 luku henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista, 47 luku työrikoksista.</p> <p>-Laki Rikosseuraamuslaitoksesta</p>		<p>-OM, muuta?</p>

mukaan heidän sopeutumistaan uudelleen työhön.			
20. Työsuojelutarkastajille ja tarpeen mukaan muiden toimivaltaisten viranomaisten virkamiehille olisi annettava sukupuolitietoista koulutusta, jotta he osaisivat tunnistaa ja käsitellä työelämän väkivaltaa ja häirintää, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja riskit, sukupuolistunut väkivalta ja häirintä sekä tiettyihin työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä.	(ei edellytä sääntelyä)	-Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2015 (uusittu painos tulee 2020) -Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016	-Ks. myös mitä yleissopimuksen artiklan 11 (b) kohdalla todettu.
21. Työsuojeluvalvonnasta, työsuojelusta, tasa-arvosta, myös sukupuolten tasa-arvosta, ja yhdenvertaisuudesta vastaavien kansallisten elinten tehtävien olisi sisällettävä työelämän väkivaltaan ja häirintään liittyvät asiat.	Valvonta: -Työturvallisuuslaki 65 § ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta -Yhdenvertaisuuslaki 22 § -Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 11, 12, 16 §		
22. Jäsenten olisi pyrittävä kokoamaan ja julkaisemaan työelämän väkivaltaa ja	(ei edellytä sääntelyä)	-Työolobarometri -Tasa-arvobarometri -Tilastokeskuksen tilastot	-Ks. mitä yleissopimuksen artiklan 4 (d) kohdalla todettu.



<p>häirintää koskevia tilastoja, jotka on eritelty sukupuolen, väkivallan ja häirinnän muodon sekä talouden toimialan mukaan, muun muassa yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettujen ryhmien osalta.</p>		<p>-Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot (korvatut tapaukset)          -Henkirikostilasto          -Poliisin tietoon tullut rikollisuus          -Kansalliset uhritutkimukset          -(Vera valvontatietojärjestelmän tilastoajat)</p>	<p>-Työmarkkinajärjestöt/ammattiliitot tuottavat myös tilastoja          -erittelyn tarkkuus?</p>
<p>IV. OHJAUS; KOULUTUS JA VALISTUS</p>			
<p>23. Jäsenten olisi tarpeen mukaan rahoitettava, kehitettävä, toteutettava ja levitettävä</p> <p>a) ohjelmia, joilla pyritään käsittelemään työelämän väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisääviä tekijöitä, kuten syrjintää, valtasuhteiden väärinkäyttöä sekä väkivaltaa ja häirintää tukevia sukupuolinormeja ja kulttuurisia ja sosiaalisia normeja;</p> <p>b) sukupuolitietoisia ohjeita ja koulutusohjelmia, joilla autetaan tuomareita, työsuojelutarkastajia, poliiseja, syyttäjiä ja muita virkamiehiä suorittamaan</p>	<p>(ei edellytä sääntelyä)</p>	<p>-Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. (STM:n julkaisuja 2019:3)          -Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2012-2015 ja 2016-2019          -Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2018-2021 (STM:n julkaisuja 2017:16)          -Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma (2010-2015) (STM:n julkaisuja 2010:5)</p>	<p><b>-muut ministeriöt ja tahot</b>          -Ks. mitä todettu yleissopimuksen artiklan 4 (g), 8 (c) ja 11 kohdalla.</p>

<p>työelämän väkivaltaan ja häirintään liittyvät tehtävänsä sekä autetaan julkisen ja yksityisen alan työnantajia ja työntekijöitä ja näiden järjestöjä estämään ja käsittelemään työelämän väkivaltaa ja häirintää;</p> <p>c) työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien menettelyohjeiden ja riskinarviointivälineiden malleja, jotka ovat joko yleisesti tai alakohtaisesti sovellettavia ja joissa otetaan huomioon työntekijöiden ja muiden yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden erityiset tilanteet;</p>		<p>Esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>-KAURUS-kartoita uhkaavat työväkivaltariskit. KAURIS-</li> </ul>	
---	--	--	--

<p>d) julkisia valistuskampanjoita, joissa viestitetään kunkin maan eri kielillä, myös maassa asuvien ulkomaisten työntekijöiden kielillä, väkivallan ja häirinnän, erityisesti sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän, tuomittavuudesta sekä käsitellään syrjiviä asenteita ja ehkäistään uhrien, asianomistajien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien leimautumista;</p>		<p>menetelmä työpaikoille asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan. TTL 2009 -MARAK-toimintamalli (moniammatillinen riskienarviointi). THL koordinoi toimintamallia Suomessa, mallilla pyritään auttamaan vakavaa parisuhdeväkivaltaa kokeneita uhreja tai sen uhan alla eläviä henkilöitä. <a href="#">MARAK - moniammatillinen riskinarviointi - Lapset, nuoret ja perheet - THL</a></p>	<p>-OKM?</p>
--	--	--	--------------

<p>e) sukupuolitietoisia väkivaltaa ja häirintää, myös sukupuolistunutta väkivaltaa ja häirintää, koskevia opetussuunnitelmia ja opetusaineistoja kaikilla yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen tasoilla kansallisten säädösten ja olosuhteiden mukaisesti;</p> <p>f) toimittajille ja muulle viestintäalan henkilöstölle tarkoitettuja sukupuolistunutta väkivaltaa ja häirintää koskevia aineistoja, joissa käsitellään muun muassa väkivallan ja häirinnän taustasyitä ja riskitekijöitä ja joita tarjotaan kunnioittaen asianmukaisesti näiden henkilöiden riippumattomuutta ja sananvapautta; ja</p> <p>g) julkisia kampanjoita, joilla pyritään saamaan aikaan turvallisia, terveellisiä ja tasapainoisia sekä</p>			
---	--	--	--

väkivallasta ja häirinnästä vapaita työpaikkoja.			
--	--	--	--