

Hallituksen esitys eduskunnalle väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen hyväksymiseksi ja voimaansaattamiseksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 190 sekä lain sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

Yleissopimus ja sitä täydentävä suositus hyväksyttiin kesällä 2019 Kansainvälisen työjärjestön työkonferenssissa. Yleissopimuksen tarkoituksena on suojella työntekijöitä ja muita työelämässä toimivia henkilöitä väkivallalta ja häirinnältä. Sopimus sisältää määräyksiä keskeisistä periaatteista, suojelusta ja ehkäisemisestä, täytäntöönpanosta ja oikeuskeinoista sekä ohjauksesta, koulutuksesta ja valistuksesta.

Yleissopimus tuli kansainvälisesti voimaan 25.6.2021. Suomen osalta yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity. Esitykseen sisältyvä laki on tarkoitettu tulemaan voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana samanaikaisesti kuin yleissopimus tulee Suomen osalta voimaan.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu.....	3
1.2.1 Sopimuksen valmistelu	3
1.2.2 EU:n valtuuttamispäätösehdotus ja sen käsittely	4
1.2.3 Kansallinen valmistelu.....	6
2 Sopimuksen tavoitteet	6
3 Keskeiset ehdotukset	7
4 Esityksen vaikutukset	7
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	9
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	12
4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	13
4.3.1 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon.....	15
5 Lausuntopalaute.....	16
5.1 Lausuntopalaute.....	16
5.2 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto	17
6 Sopimuksen määräykset ja niiden suhde Suomen lainsäädäntöön.....	18
7 Voimaantulo	42
8 Ahvenanmaan maakuntapäivien suostumus.....	42
9 Toimeenpano ja seuranta.....	42
10 Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus ja käsittelyjärjestys.....	43
10.1 Eduskunnan käsittelyn tarpeellisuus.....	43
10.1.1 EU:n ja jäsenvaltioiden välinen toimivallanjako	43
10.1.2 Lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset	46
10.2 Käsittelyjärjestys	48
LAKIEHDOTUS	51
Laki väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta	51
SOPIMUSTEKSTI	52

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hallintoneuvosto päätti vuonna 2015 asettaa vuoden 2018 Kansainvälisen työkonferenssin aiheeksi (nk. standard-setting –aihe) naisiin ja miehiin kohdistuvan väkivallan poistamisen työelämässä. Taustalla vaikutti ILOssa vuonna 2009 hyväksytty päätöslauselma, joka koski sukupuolten välistä tasa-arvoa ihmisarvoisen työn keskiössä (Resolution concerning gender equality at the heart of decent work). Päätöslauselmassa todettiin, että sukupuoleen perustuva väkivalta työpaikoilla tulee kieltää ja sen estämiseksi tulisi olla tarvittavia toimintaperiaatteita, ohjelmia, lainsäädäntöä ja muita toimenpiteitä.

Esitys kytkeytyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman 20.6.2023, Vahva ja välittävä Suomi (Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58) kirjaukseen, jonka mukaan hallitus edistää työturvallisuutta ja työelämän väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä.

1.2 Valmistelu

1.2.1 Sopimuksen valmistelu

Päätettyään ottaa työelämässä tapahtuvan väkivallan poistamisen vuoden 2018 työkonferenssin aiheeksi ILO:n hallintoneuvosto päätti samalla kutsua koolle kolmikantaisen asiantuntijakokouksen. Kokous pidettiin vuonna 2016. Asiantuntijat totesivat raportissaan, että väkivaltaa työelämässä on pidettävä yhteensopimattomana ihmisarvoisen työn kanssa eikä sitä voida hyväksyä. Asiantuntijakokouksessa otettiin käyttöön käsite väkivalta ja häirintä. Asiantuntijakokouksen raportti on saatavissa ILO:n internetsivuilta osoitteessa https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm.

Yleissopimuksesta ja sitä täydentävästä suosituksesta neuvoteltiin kahdessa peräkkäisessä ILO:n työkonferenssissa eli vuoden 2018 ja 2019 työkonferensseissa. Asiaa käsiteltiin kolmikantaisessa komiteassa ILO:n työtoimiston laatimien raporttien pohjalta. Vuoden 2018 käsittelyn taustaksi ILO:n työtoimisto laati kaksi raporttia, joista ensimmäinen sisältää selvityksen eri maiden lainsäädännöistä ja käytännöistä sekä kyselyn mahdollisen instrumentin tai instrumenttien muodosta ja sisällöstä. Toinen raportti sisältää ILO:n työtoimiston tekemän kyselyn vastaukset sekä luonnokset yleissopimukseksi ja suositukseksi. Luonnokset olivat komitean ensimmäisen käsittelyn pohjatekstit. Toista, vuoden 2019 käsittelyä varten ILO:n työtoimisto laati niin ikään kaksi raporttia. Näistä ensimmäinen sisältää vuoden 2018 komiteakäsittelyyn perustuvat luonnokset yleissopimukseksi ja sitä täydentäväksi suositukseksi. Viimeinen raportti sisältää havaintoja edellisestä raportista tehdyn kyselyn vastauksista sekä toisen käsittelyn pohjatekstinä olevat luonnokset yleissopimukseksi ja suositukseksi. Pohjatekstejä käsiteltiin komiteassa niihin esitettyjen muutosten ja alamuutosten kautta. Komitean aineisto on saatavissa ILO:n internetsivuilta osoitteessa <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm> (vuoden 2018 aineisto) ja <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm> (vuoden 2019 aineisto).

Komiteassa neuvottelujen haastavimmat kohdat koskivat väkivallan ja häirinnän käsitettä, työnantajan ja työntekijän määritelmiä, soveltamisalaa, työnantajan velvoitteita, lähisuhdeväkivallan sisällyttämistä instrumentteihin sekä haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien, mukaan lukien seksuaalivähemmistöt, luetteloa. Väkivallan ja häirinnän käsite pysyi yleissopimuksessa yhtenä käsitteenä, mutta sopimukseen otettiin kohta, jonka mukaan kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä (1 artikla). Työnantajan ja työntekijän määritelmistä luovuttiin. Niiden sijaan yleissopimuksessa luetellaan työntekijät ja muut työelämässä toimivat henkilöt, joita yleissopimuksella suojellaan (2 artikla). Yleissopimuksen soveltamisala, eli mihin työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuviin tilanteisiin sopimusta sovelletaan, säilyi laajana (3 artikla). Työnantajan velvoitteita koskevan kohdan sanamuotoa lievennettiin lisäämällä kohtaan muun muassa se, että vaadittavat toimenpiteet ovat suhteessa työnantajan valvontavastuuseen (9 artikla). Lähisuhdeväkivallan vaikutusten tunnustaminen työelämässä jäi yleissopimukseen, mutta vaikutusten lieventäviä toimenpiteitä edellytetään vain siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista (10 artikla f kohta). Yleissopimuksessa edellytetään työhön ja ammattiin liittyvän tasa-arvon ja syrjimättömyyden varmistamista, mutta haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien luettelo poistettiin ensin yleissopimuksesta ja lopulta myös suosituksista. Tältä osin suosituksessa todetaan, että yleissopimuksen viittaus haavoittuviin tai haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin on tulkittava sovellettavien kansainvälisten työelämän normien ja kansainvälisten ihmisoikeusasiakirjojen mukaisesti (6 artikla ja suositus 13 kohta).

Haastavaksi osoittautui myös väkivallan ja häirinnän vastaisen toiminnan ihmisoikeusperustaisuuden kirjaaminen yleissopimuksen johdanto-osaan, mikä oli muun muassa Suomelle tärkeää. Yleissopimukseen ei saatu sisällytetyksi lainkaan kirjausta, jossa todetaan työelämään liittyvän erimuotoisen väkivallan ja häirinnän olevan ihmisoikeusloukkaus, vaikka jo olemassa olevat kansainväliset ja alueelliset sopimukset kieltävät väkivallan ja häirinnän ihmisoikeusloukkauksena.

Yleissopimus ja sitä täydentävä suositus hyväksyttiin ILO:n kansainvälisen työkonferenssin yleiskokouksessa 21.6.2019. ILO:n perussäännön mukaan kukin jäsenvaltio sitoutuu vuoden kuluessa konferenssin istuntokauden päättymisestä saattamaan instrumentit asianomaisen valtioiden käsiteltäväksi lain antamista tai muunlaisiin toimiin ryhtymistä varten. Jos tämä ei ole mahdollista, instrumentit tulisi kuitenkin toimittaa viimeistään 18 kuukauden kuluessa istuntokauden päättymisestä asianomaisen valtioiden käsiteltäväksi. Muodollisesti tuo velvoite on tämän sopimuksen osalta täytetty työ- ja elinkeinoministeriön lähetettyä vuoden 2019 työkonferenssiraportin eduskunnalle 5.2.2020. Raportin liitteenä eduskunnalle toimitettiin myös yleissopimus ja sitä täydentävä suositus.

1.2.2 EU:n valtuuttamispäätösehdotus ja sen käsittely

EU:n komissio antoi 22.1.2020 ehdotuksen ([COM\(2020\) 24 final](#)) neuvoston päätökseksi jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan unionin edun vuoksi, väkivaltaa ja häirintää koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimus (yleissopimus nro 190). Ehdotuksen mukaan jotkin yleissopimuksen osat kuuluvat unionin yksinomaiseen toimivaltaan, eivätkä jäsenvaltiot voi näiden osien osalta tehdä sitoumuksia unionin toimielinrakenteen ulkopuolella. EU itse ei voi ratifioida yleissopimusta, koska ILO:n perussäännön mukaan ainoastaan valtiot voivat olla tällaisten yleissopimusten osapuolia. Tällaisessa tilanteessa EU:n toimielinten ja jäsenvaltioiden on ehdotuksen mukaan toteutettava tarvittavat toimenpiteet tehdäkseen yhteistyötä yleissopimuksen ratifioinnissa ja siitä johtuvien sitoumusten täytäntöönpanossa. Ehdotuksen 1 artiklassa jäsenvaltiot valtuutetaan ratifioimaan yleissopimus unionille perussopimuksen nojalla annettuun toimivaltaan kuuluvilta osilta. Komission ehdotuksesta on toimitettu eduskunnalle valtioneuvoston kirjelmä ([U 1/2020 vp](#)).

Komission ehdotuksen mukaan yleissopimuksen pääasiallinen tavoite ja sisältö liittyvät sosiaalipolitiikkaan, erityisesti työympäristön parantamiseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi sekä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon työelämässä. Yleissopimus sisältää myös syrjimättömyyttä, oikeudellista yhteistyötä ja uhrien oikeuksia koskevia osatekijöitä.

Komission ehdotuksen käsittelyn aikana keskusteluun nousivat unionin toimivallan luonne, päätöksen tarpeellisuus, päätöksen velvoittavuus yleissopimuksen ratifiointiin ja menettelykysymykset. Toimivallan luonne vaikuttaa siihen, onko valtuutus päätös tehtävä. Jos kyse on unionin yksinomaisesta toimivallasta joltain osin, sopimus on hyväksyttävä unionin nimissä ja valtuutus päätös tarvitaan. Jos taas yleissopimus kuuluu unionin toimivaltaan joko kokonaan tai osittain, mutta toimivalta ei ole luonteeltaan yksinomaista, oikeudellista velvollisuutta hyväksyä sopimusta unionin nimissä ei ole, vaan päätös on poliittinen.

Neuvoston oikeuspalvelu antoi asiassa oman kannanottonsa, jonka mukaan EU:n perussopimuksista johtuva toimivalta voi kattaa koko yleissopimuksen, mutta EU:lla ei voida määrittellä olevan yksinomaista toimivaltaa suhteessa mihinkään yleissopimuksen määräykseen. Käytännössä erilaiset näkemykset EU:n toimivallan luonteesta, päätöksen tarpeellisuudesta ja päätöksestä mahdollisesti seuraavasta ratifiointivelvollisuudesta sekä niistä johtuva oikeudellinen epävarmuus johtivat neuvottelujen jumiutumiseen. Tilannetta ja mahdollisia etenemisvaihtoehtoja käytiin aika ajoin läpi, mutta erityisesti esiin noussut ratifiointivelvollisuus teki tilanteesta jännitteisen.

Ehdotuksesta keväällä 2023 tehtyyn kompromissiehdotukseen esitettiin kirjattavaksi näkyviin, että yleissopimuksessa on kyse EU:n jaetusta toimivallasta, jota käytetään osittain. Kompromissiehdotuksesta pidettiin pysyvien edustajien komiteassa (Coreper I) 19.4.2023 neuvoa-antava äänestys, jossa se ei saanut määräänemmistölle vaadittavaa tukea taakseen. Vaikka jäsenvaltiot sinänsä tukivat yleissopimusta ja sen tavoitteita, oikeudellisesti epäselvässä tilanteessa osa jäsenvaltioista piti parhaimpana ratkaisuna, että ehdotuksen käsittelyä ei jatketa. Tilanteen selkeyttämiseksi tuen puute esitettiin kirjattavaksi neuvoston pöytäkirjaan, mitä ei kuitenkaan tehty. Sen sijaan ehdotuksesta laadittiin uusi kompromissiehdotus, joka tuotiin uuteen neuvoa-antavaan äänestykseen Coreperiin 19.7.2023. Uudessa kompromissiehdotuksessa lähdettiin myös siitä, että yleissopimuksessa on kyse EU:n jaetusta toimivallasta, lisäksi sanamuotoja liudennettiin edelleen muun muassa käyttämällä valtuuttamisen sijaan sanamuotoa kehottaa (engl. invite). Tällä kertaa ehdotus sai riittävän tuen taakseen. Yleisnäkemys hyväksyttiin Euroopan unionin neuvostossa 18.9.2023. Lopullisen päätöksen neuvosto tekee Euroopan parlamentin hyväksynnän saatuaan.

Kuten edellä tuotiin esiin, asian käsittelyn aikana esitettiin erilaisia näkemyksiä muun muassa EU:n toimivallan luonteesta ja päätöksen velvoittavuudesta. Etenkään kysymykseen, seuraako päätöksestä velvollisuus ratifioida yleissopimus, päätöksen hyväksyminen ei tuo oikeudellista selvyyttä. Viime kädessä näiden kysymysten tulkinta kuuluu EU:n tuomioistuimelle.

EU:n jäsenvaltioista yleissopimuksen olivat jo ennen huhtikuun 2023 Coreper-kokousta ratifioineet Kreikka, Italia, Espanja, Irlanti ja Ranska. Tämän jälkeen EU:n jäsenvaltioista yleissopimuksen ovat ratifioineet myös Belgia ja Saksa (tilanne 6.11.2023 ILO:n internet-sivujen mukaan).

EU:n ja sen jäsenvaltioiden välisestä toimivallanjaosta sekä keskeisimmistä direktiiveistä kerrotaan tarkemmin esityksen kohdassa 10.1.1.

1.2.3 Kansallinen valmistelu

Valtioneuvosto asetti 22.3.2018 kolmikantaisen valtuuskunnan vuoden 2018 ILO:n työkonferenssiin ja oikeutti työ- ja elinkeinoministeriön määräämään valtuuskunnalle tarvittavat asiantuntijat. Vastaavan valtuuskunnan asettamispäätöksen valtioneuvosto teki 28.3.2019 vuoden 2019 työkonferenssin osalta. Yleissopimusta ja sitä täydentävää suositusta valmistelevassa komiteassa Suomen valtuuskunnan edustajat olivat mukana sekä hallitusten, työnantajien että työntekijöiden ryhmissä. Suomen hallituksen edustajat toimivat komiteassa osana EU-ryhmää. Ennen kumpaakin ILO:n työkonferenssia järjestettiin Brysselissä EU-asiantuntijakokoukset, joissa kartoitettiin EU-maiden kantoja ja valmistauduttiin tulevan komitean työhön. Suomen valtuuskunnan työkonferenssien raportit, jotka ovat myös ILO:n perussäännön mukainen eduskunnan informointi konferenssin päätöksistä, ovat saatavissa työ- ja elinkeinoministeriön internetsivuilta osoitteessa <https://tem.fi/ilo-julkaisut-raportit>.

Suomi toimitti ILO:n työtoimistolle vastauksen ensimmäiseen raporttiin sisältyvään kyselyyn syksyllä 2017 sekä lausunnon kolmannesta raportista syksyllä 2018. Vastaus ja lausunto koordinoitiin työ- ja elinkeinoministeriössä, ja ne käsiteltiin Suomen ILO-neuvottelukunnassa. Suomen ILO-neuvottelukunnasta annetun asetuksen (851/1977) mukaan neuvottelukunta toimii neuvottelu- ja lausunnonantoelimenä asioissa, jotka koskevat muun muassa lausuntoja, joita hallitus antaa konferenssin käsiteltäviksi tulevista tekstiluonnoksista sekä ILO:n hyväksymien uusien sopimusten ja suositusten saattamisesta eduskunnan käsiteltäväksi sekä sopimusten ratifioimista. ILO-neuvottelukunta on kolmikantainen ja siellä ovat edustettuina muun muassa keskeisimmät työmarkkinakeskusjärjestöt ja yrittäjät. Ne voivat antaa lausuntoihin myös omia näkemyksiään, jotka laitetaan lausuntojen liitteiksi. Suomen toimittama vastaus ja lausunto liitteineen ovat saatavissa työ- ja elinkeinoministeriön internetsivuilta osoitteessa <https://tem.fi/ilolle-raportit-ja-lausunnot>.

Hallituksen esityksen valmistelua varten pyydettiin syksyllä 2019 lausunnot yleissopimuksen ratifiointiedellytyksistä oikeusministeriöltä, opetus- ja kulttuuriministeriöltä, sisäministeriöltä, työ- ja elinkeinoministeriöltä, ulkoministeriöltä, Tasa-arvovaltuutetulta, Yhdenvertaisuusvaltuutetulta, Akava ry:ltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:ltä, KT Kuntatyönantajilta, Valtion työmarkkinalaitokselta sekä Suomen Yrittäjiltä. Lausunto saatiin näistä 11 taholta. Hallituksen esitysluonnoksesta pyydettiin lausunnot keväällä 2020 samoilta tahoilta sekä lisäksi Ahvenanmaan maakunnalta. Lausunto saatiin 13 taholta. Lausuntopyyntö liitteineen sekä annetut lausunnot ovat saatavissa valtioneuvoston internetsivuilta osoitteessa <https://valtioneuvosto.fi/hankkeet>, hankkeen tunnus on STM068:00/2019. Esitysluonnoksesta ei ole järjestetty myöhemmin uutta lausuntokierrosta, koska esitykseen ei ole tehty sisällöllisesti merkittäviä muutoksia. Lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esitysluonnoksesta lausunnon 22.4.2022. Luonnos, myös sen viimeisin versio, on käsitelty Suomen ILO-neuvottelukunnassa.

2 Sopimuksen tavoitteet

Yleissopimuksen tavoitteena on tunnustaa kaikille oikeus työelämään, joka on vapaa häirinnästä ja väkivallasta. Yleissopimuksen tarkoituksena on suojella työntekijöitä ja muita työelämässä toimivia henkilöitä laajasti. Sopimus kattaa paitsi työntekijät niin myös esimerkiksi muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusoikeudellisesta asemastaan, koulutettavat henkilöt, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat sekä henkilöt, joille kuuluu työnantajan vastuut ja velvoitteet (2 artikla). Yleissopimusta sovelletaan väkivaltaan ja häirintään työelämässä, mitä esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvina esimerkiksi työpaikalla mukaan lukien työpaikkana toimivat julkiset ja yksityiset tilat, paikoissa, joissa työntekijä pitää lepotaukoa,

aterioi tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja, työhön liittyvillä matkoilla, koulutuksissa ja muissa tapahtumissa, työhön liittyvässä viestinnässä sekä matkalla työhön tai työstä (3 artikla). Väkivallan ja häirinnän käsite sisältää sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän, joka kattaa edelleen seksuaalisen häirinnän (1 artikla).

Kunkin jäsenvaltion tulee ottaa käyttöön osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä (4 artikla). Kunkin jäsenvaltion on hyväksyttävä säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen myös naistyöntekijöille sekä sellaiseen haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, johon työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti (6 artikla). Jäsenvaltion on hyväksyttävä säädökset, joissa määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä (7 artikla). Kunkin jäsenvaltion on myös hyväksyttävä säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi työelämässä (9 artikla).

Jäsenvaltion on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla muun muassa valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista, varmistetaan väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä käytettävissä olevat oikeuskeinot sekä ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt sekä säädetään seuraamuksista (10 artikla). Lisäksi jäsenvaltion on varmistettava, että väkivaltaa ja häirintää työelämässä käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa ja että eri tahoille annetaan tarpeen mukaan ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä sekä toteutetaan hankkeita ja valistuskampanjoita (11 artikla).

3 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimuksen nro 190. Esitys sisältää myös ehdotuksen niin sanotuksi blankettilaiksi, jolla saatetaan voimaan yleissopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset.

4 Esityksen vaikutukset

Väkivallan ja häirinnän ilmenemisestä Suomessa saadaan tietoa erilaisten tutkimusten ja tilastojen kautta. Työolotutkimuksen (Hanna Sutela, Anna Pärnänen, Marianne Keyriläinen: Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018, Tilastokeskus, Helsinki 2019) mukaan niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat uhkaa väkivallan kohteeksi joutumisesta työssään, on kolminkertaistunut 1980-luvun alusta ollen vuonna 2018 naisilla 45 prosenttia ja miehillä 16 prosenttia (yhteensä 30 prosenttia). Lähes joka viides (19 prosenttia) vuoden 2018 naispalkansaajista oli edellisten 12 kuukauden ajalta joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Miehillä vastaavasti 7 prosentilla oli omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta edellisten 12 kuukauden ajalta. Naisten ja miesten välinen ero väkivallan kohtaamisen yleisyydessä selittyy pitkälti ammattialojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Pidemmän aikavälin vertailu vuosien 1990–2008 aineistoilla osoittaa väkivallan ja sen uhan kokemusten lisääntyneen tuolla aikavälillä ennen kaikkea terveydenhoitoalan, sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön ja palvelutyön ammateissa.

Vuonna 2018 Työolotutkimuksen mukaan 10 prosenttia naispalkansaajista ja 2 prosenttia miespalkansaajista kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan edellisten 12 kuukauden aikana. Seksuaalinen häirintä on erityisesti nuorten naisten työelämässä kohtaama ongelma: 15–24-vuotiaista naisista 29 prosenttia oli kokenut työpaikallaan seksuaalista

häirintää edellisten 12 kuukauden aikana ja 25–34-vuotiaista 15 prosenttia. Eniten seksuaalista häirintää koettiin asiakkaiden taholta: kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna 13 prosenttia naisista ja 3 prosenttia miehistä oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta. Naisilla oli kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä jonkun verran käytännössä kaikissa ammattiryhmissä, mutta keskimääräistä enemmän kokemuksia oli sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattiteissa sekä palvelutyössä, lisäksi ammattiryhminä erottuivat muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, siivoojat ja myyjät. Miehet olivat joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteiksi pääasiassa sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattiteissa, opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden työssä, kuljetustyössä, palvelutyössä sekä suojelu- ja vartiointityössä. Työolotutkimuksen mukaan naiset ovat kohdanneet työssään myös muuta häirintää ja epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet. Naisista yli puolet (52 prosenttia) ja miehistäkin lähes kolmannes (32 prosenttia) oli kokenut työssään joskus tällaista kohtelua. Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana tilanteita oli tullut eteen joka kolmannelle naiselle ja noin joka kuudennelle miehelle.

Työolobarometrin 2022 (Työolobarometri 2022, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13) mukaan vuonna 2022 palkansaajista 14 prosenttia oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja asiakkaan taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Lisäksi 7 prosenttia oli itse joutunut kerran tai useita kertoja väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Väkivallan havaitseminen tai itse kohteeksi joutuminen oli huomattavasti yleisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2022 naisista 21 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia oli havainnut väkivaltaa kerran tai useita kertoja työpaikallaan. Itse väkivallan kohteeksi oli naisista joutunut kerran tai useita kertoja 10 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia. Väkivallan havaitseminen tai kokeminen oli huomattavasti yleisempää kunta-alalla kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorin palkansaajista 37 prosenttia oli havainnut väkivaltaa työpaikallaan ja 19 prosenttia oli myös sitä itse kokenut. Työolobarometrin 2022 mukaan asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan havaitsemisessa ja kokemisessa ei ole juuri tapahtunut muutoksia vuosina 2012 – 2020, mutta näyttää kuitenkin siltä, että korona-aika on hieman vähentänyt väkivaltahavaintoja ja –kokemuksia.

Vuoden 2021 Työolobarometriin lisättiin uusi kysymys, onko vastaaja kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää esimerkiksi työkavereiden, esimiehen tai asiakkaiden taholta. Kysymys toistettiin vuoden 2022 barometrissa. Vastausten mukaan vuonna 2022 seksuaalista häirintää oli kokenut kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla 6 prosenttia palkansaajista. Naiset olivat kokeneet seksuaalista häirintää miehiä useammin (9 prosenttia naiset ja 2 prosenttia miehet). Seksuaalisen häirinnän kokeminen oli yleisempää kunnissa ja yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja valtiolla.

Työterveyslaitoksen Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>) on laaja tutkimuskokonaisuus, jossa seurataan henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä sekä työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Se sisältää kaksi osa-aluetta: Kunta10-tutkimuksen ja Henkilöstön hyvinvointitutkimuksen (jäljempänä HV-tutkimus). Työterveyslaitokselta saatujen vuoden 2020 ja 2021 tietojen mukaan väkivalta- ja uhkatilanteita asiakkaan taholta on kokenut lähes puolet (Kunta10: 42 prosenttia; HV-tutkimus 49 prosenttia). Väkivalta- ja uhkatilanteet kohdistuivat erityisesti nuoriin, alle 30-vuotiaisiin työntekijöihin (Kunta10: 60 prosenttia; HV-tutkimus 64 prosenttia). Kunta-alalla naisiin kohdistuu useammin väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaiden taholta kuin miehiin (Kunta10: naiset 45 ja miehet 33 prosenttia). Sairaalassa työskentelevistä naisista ja miehistä lähes puolet oli kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita (HV-tutkimus: naiset 48 ja miehet 51 prosenttia).

Työterveyslaitokselta saatujen tutkimustietojen mukaan seksuaalista häirintää on kokenut 5 prosenttia työkaverin, esihenkilön tai asiakkaan taholta kunta-alalla. Naiset kokevat enemmän seksuaalista häirintää kuin miehet (Kunta10: naiset 6 ja miehet 4 prosenttia; HV-tutkimus naiset 13 ja miehet 8 prosenttia). Erityisesti nuoret kokevat seksuaalista häirintää. Alle 30-vuotiaista 13 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää, sairaaloissa työskentelevistä alle 30-vuotiaista 29 prosenttia. Alle 30-vuotiaista naisista lähes kolmasosa ja miehistä neljäsosa oli kokenut seksuaalista häirintää.

Edellä on esitetty muutamia tilasto- tai tutkimustietoja, jotka antavat samansuuntaista tietoa työhön liittyvän väkivallan ja häirinnän ilmenemisestä Suomessa. Tutkimustietoa on kuitenkin myös siitä, että työntekijöiden kokemat erilaiset uhkatilanteet ja häirintä ovat Suomessa aliraportoituja ja siten työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia uhkaavia näkymättömiä tekijöitä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimintarahoituksen avulla tehdyn tapaustutkimuksen tulokset kuntasektorilla viittasivat siihen, että työntekijöille suunnatut kyselyt antavat uhkatilanteiden määrästä minimiarvion (KuntaTurva-hanke, <https://valtioneuvosto.fi//10616/selvitys-kuntien-turvallisuustilanne-on-heikentynyt-sote-ja-opetussektoreilla>). Viidenneksessä tapaustutkimuksista todellinen ilmoitusmäärä oli jopa kymmenkertainen kyselyssä raportoituun verrattuna.

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Ratifioidessaan yleissopimuksen jäsenvaltio sitoutuu sopimusmääräysten tavoitetasoon. Yleissopimukseen sitoutumisen merkittävin vaikutus on, että se vahvistaa jo voimassa olevan lainsäädännön toimeenpanoa. Se vahvistaa myös kokonaisvaltaista lähestymistapaa väkivallan ja häirinnän poistamiseen työelämässä sekä työelämän eri toimijoiden yhteistyötä. Taloudellisia vaikutuksia voimassaolevaan tilanteeseen verrattuna voi aiheutua erilaisten suojele- ja tukitoimenpiteiden sekä menettelyjen edelleen kehittamisestä, mitkä voivat olla hyvin erilaisia ja eritasoisia, kuten työpaikkatasoisten toimenpiteiden kehittäminen, yleisten oikeuskeinojen tai sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kehittäminen taikka ohjeistusten tai koulutusmateriaalin laatiminen. On myös mahdollista, että ILO:n standardien valvontamenettelyn kautta yleissopimuksen tulkinta täsmentyy, ja tätä kautta ilmenee sellaisia kehittämistarpeita, joita ei tässä vaiheessa voida ennakoida. ILO:n standardien säännönmukainen valvonta perustuu jäsenmaiden raportteihin ja kansainvälisen työkonferenssin applikaatiokomitean työhön (kts. kohta 9 Toimeenpano ja seuranta).

Suomen lainsäädäntö lähtee jo nykyisin siitä, että työssä olevia on suojeltava väkivallalta ja häirinnältä. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät, mukaan lukien väkivalta ja häirintä, arvioitava niiden vaikutus työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, valittava asianmukaiset toimenpiteet ja seurattava toimenpiteiden vaikutuksia. Työnantajan on edistettävä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työelämässä eikä ketään saa syrjiä. Väkivallalta ja häirinnältä altistumisen ehkäiseminen aiheuttaa kustannuksia työnantajalle, mutta kyse on nykyiseenkin lainsäädäntöön sisältyvien velvoitteiden toimeenpanosta.

Väkivallalla ja häirinnällä työelämässä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työntekijän, työyhteisön sekä yhteiskunnan kannalta. Väkivallan tai häirinnän uhrille aiheutuu henkistä, fyysistä ja taloudellista vahinkoa, pahimmillaan väkivalta tai häirintä voi johtaa työkyvyn menettämiseen, jopa kuolemaan. Väkivalta tai häirintä työelämässä aiheuttaa lisäksi taloudellisia kustannuksia eri tasoille muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä oikeuspalveluiden käytön taikka etuuksien ja korvausten maksamisen kautta. Lisäksi väkivalta ja häirintä työssä voi aiheuttaa huomattavaa haittaa tietyn organisaation tai esimerkiksi jonkun toimialan maineelle.

Työolobarometrissa 2020 (Työolobarometri 2020, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36, s. 87) ilmenee, että työpaikkakiusaaminen heijastuu yksilötasolla psyykkisenä ja fyysisenä oireiluna ja työyhteisötasolla muun muassa työmotivaation heikkenemisenä. Työolobarometrin mukaan tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työpaikkakiusaamisen sivustaseuraaminen aiheuttaa samanlaisia seurauksia kuin itse kiusatulle, kuten masennusta, hermostuneisuutta sekä univaikeuksia. Sairauspoissaolot ja ennenaikainen eläkkeelle jääminen taas aiheuttavat kustannuksia koko yhteiskunnan tasolla. Myös väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin, vaikka työntekijä ei saisikaan fyysisiä vammoja. Jo pelkkä väkivallan uhka työssä kuormittaa, vaikka itse tilanteita ei tulisikaan.

Työnantajalle työturvallisuusvelvoitteista aiheutuvien kustannusten suuruudesta on vain vähän laskelmia saatavissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista, Työnantajavelvoitteet, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2010) kartoitettiin työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteita ja arvioitiin yrityksille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa. Julkaisun mukaan hallinnolliset kustannukset ovat kustannuksia, joita yrityksille aiheutuu, kun ne lainsäädännön velvoittamina keräävät, muokkaavat ja toimittavat erilaista tietoa viranomaisille tai kolmansille osapuolille. Hallinnollista taakkaa muodostuu niiden tietojen keräämisestä, joita yritys ei tarvitse oman liiketoimintansa tarpeisiin ja joita kerätään siten pelkästään lainsäädännön vaatimusten vuoksi.

Selvityksen mukaan hallinnollisilla kustannuksilla mitattuna viisi työläintä työturvallisuuteen liittyvää velvoitetta ovat olleet työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi (työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §), tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta (työturvallisuuslaki 45 §), toimenpiteistä kertominen työsuojeluilmoitusta koskien (työturvallisuuslaki 19 §), ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä (työturvallisuuslaki 46 §) sekä ensiapuvälineiden merkitseminen (työturvallisuuslaki 46 §). Kolmeen työläimpään veloitteeseen ei selvityksen mukaan kuitenkaan sisältynyt hallinnollista taakkaa. Selvityksestä ilmenee, että esimerkiksi työturvallisuudesta tehtävän selvityksen ja arvioinnin (työturvallisuuslaki 10 §) hallinnollinen kustannus/tapaus on 16 236 euroa ja hallinnollinen kokonaiskustannus 1 631 702 000 euroa. Väkivallan torjumiseen liittyvien turvallisuusjärjestelyjen tai –laitteiden menettelytapaohjeiden laatimiseen (työturvallisuuslaki 27 §) liittyvä hallinnollinen kustannus/tapaus on 31 euroa ja hallinnollinen kokonaiskustannus on 3 137 000 euroa. Tästä hallinnollisen taakan osuus on 25 prosenttia eli 784 000 euroa. Yhteensä työturvallisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu selvityksen mukaan 3,4 miljardin euron hallinnollinen kustannus, josta arviolta vain 0,6 prosenttia on hallinnollista taakkaa. Näin ollen suurin osa työturvallisuuteen liittyvistä velvoitteista koetaan tärkeänä osana yrityksen omaa toimintaa (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 7/2010, työturvallisuusvelvoitteita koskeva osuus s. 38–43).

Väkivalta- ja häirintätilanteista työelämässä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä on vaikea arvioida, koska niistä ei ole saatavissa paljoakaan spesifioitua tietoa. Kansaneläkelaitos pitää tilastoa sairauspäivärahojen saajista ja maksetuista etuuksista (Kansaneläkelaitos, Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet 2017-2021). Kansaneläkelaitoksen tilastoissa ei ole tietoa työssä esiintyvistä väkivallasta ja häirinnästä, joten sairauspäivärahatilastoista ei käy ilmi, kuinka monessa tapauksessa taustalla on mahdollisesti tällainen tilanne. Kaiken kaikkiaan vuonna 2021 sairauspäivärahojen saajia oli noin 305 000 ja maksettujen etuuksien kokonaissumma oli yhteensä noin 856 miljoonaa euroa. Korvauspäiviä oli vuonna 2021 lähemmäs 15 miljoonaa, ja etuuden suuruus oli keskimäärin noin 58 euroa/päivä.

Tapaturmavakuutuskeskukselta (TVK) saatujen tietojen mukaan palkansaajien työajan vahinkotapahtumia, jotka on korvattu pahoinpitelynä, on ollut vuosien 2016-2022 aikana

keskimäärin noin 650 kappaletta vuodessa (674 tapausta vuonna 2016, 528 tapausta vuonna 2020 ja 800 tapausta vuonna 2022). Ammattiluokittain jaoteltuina eniten tapauksia on ollut luokissa hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät (keskimäärin 150 tapausta vuosittain), suojelu- ja vartiointityöntekijät (keskimäärin 130 tapausta vuosittain) sekä terveydenhuollon asiantuntijat (keskimäärin 70 tapausta vuosittain). Tapauksista suurin osa on vakavuudeltaan lieviä eli ne ovat johtaneet lyhytaikaiseen työkyvyttömyyteen (vuonna 2019 työkyvyttömyys 0-3 päivää 531 tapausta, 4-6 päivää 46 tapausta). Joukossa on kuitenkin myös vakavia tapauksia, jotka ovat johtaneet pitkään työkyvyttömyyteen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen (vuonna 2019 työkyvyttömyys 91-180 päivää 7 tapausta, työkyvyttömyys yli 180 päivää tai eläke 2 tapausta). Vuonna 2016 ja 2020 vahinkotapahtuma on johtanut yhden henkilön kuolemaan. TVK:lta saatujen tietojen mukaan pahoinpitelyistä johtuneista työajan vahinkotapahtumista on maksettu viime vuosina korvauksia keskimäärin 700 000 euroa vuodessa.

Eläkeyhtiöiden asiakasseurannassa sairauspoissaolopäivän kustannukseksi työnantajalle on esitetty 300 - 500 euroa. Kustannukset voivat kuitenkin vaihdella eri yrityksissä ja eri aloilla huomattavasti vaihdellen arviolta 100 eurosta aina 500 euroon päivältä. Uuden työntekijän hakemisen, perehdyttämisen ja kouluttamisen aloitustason työtehtävien osalta on arvioitu maksavan jopa noin 50 prosenttia lähteneen työntekijän vuosipalkasta, toimihenkilön osalta noin 125 prosenttia ja kokeneen johtajan tai vaativaa asiantuntijatyötä tekevän henkilön osalta jopa 200 prosenttia hänen vuosipalkastaan (<https://www.forbes.com/sites/billconerly/2018/08/12/companies-need-to-know-the-dollar-cost-of-employee-turnover/?sh=3a6e6373d590>).

Naisiin kohdistuvan väkivallan kustannuksia on arvioitu vuonna 2002 tehdyssä tutkimuksessa (Markku Heiskanen - Minna Piispa: Väkivallan kustannukset kunnassa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:6). Valtaosa selvitetystä naisiin kohdistuvasta väkivallasta oli parisuhdeväkivaltaa. Tutkimuksessa arvioitiin, että naisiin kohdistuvasta väkivallasta aiheutui 91 miljoonan euron kustannukset vuositasolla. Keski-suurelle kunnalle naisiin kohdistuvasta väkivallasta aiheutui 103 000 euron kustannukset kuukaudessa ja vuositasolla noin 1,2 miljoonaa euroa. Kustannuksista runsas puolet oli sosiaalisektorilla, runsas viidennes oikeussektorilla ja viidennes terveydenhoitosektorilla. Uudemman tutkimuksen (Heli Siltala, Tomomi Hisasue, Johanna Hietämäki, Juhani Saari, Taina Laajasalo, Martta October, Hanna-Leena Laitinen, Jani Raitanen: Lähisuhdeväkivallasta aiheutuva palveluiden käyttö ja kustannukset Terveys-, sosiaali- ja oikeuspalveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:52) mukaan lähisuhdeväkivallan aiheuttama pelkästään terveydenhuoltopalveluiden lisäkustannus oli 1 024 euroa/henkilö vuosittain verrattuna muuhun väestöön. Tutkimuksen mukaan viiden vuoden aikana naisten kokeman fyysisen parisuhdeväkivallan aiheuttamat suorat terveydenhuollon lisäkustannukset ovat 150 miljoonaa euroa vuodessa (väestötutkimuksen perusteella 146 000 naista fyysisen parisuhdeväkivallan uhrina). Vaikka kyseiset tutkimukset eivät liity työelämään, antavat ne jonkinlaista kuvaa niistä kustannuksista, joita voi liittyä oikeudellisiin, sosiaalisiin, lääketieteellisiin ja hallinnollisiin tukitoimenpiteisiin, jotka sisältyvät ILO:n yleissopimuksen 10 artiklaan.

Ehdotuksessa ei esitetä lainsäädäntömuutoksia eikä muitakaan muutoksia yleissopimuksen hyväksymiseksi ja voimaansaattamiseksi. Esityksellä itsessään ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että sitoutuminen ja panostaminen väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseen ja estämiseen työssä vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen sekä edistää työurien pidentymistä sekä työssä jaksamista ja pysymistä. Tätä kautta sitoutuminen ja panostaminen vaikuttaa edelleen kustannuksiin paitsi yritystasolla niin yhteiskunnan tasolla. Väkivaltaan ja häirintään liittyvien ongelmien näkyväksi tekeminen on myös tärkeää, koska ennakoinnin ja toisaalta jälkihoidon avulla haitallisia seurauksia voidaan minimoida. Uhka- ja häirintätilanteiden ennakointi, ennakointiin perustuva suunnittelu ja

jälkihoidon varmistaminen vähentävät sekä työntekijöiden että työorganisaatioiden kokemaa haittaa.

4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yleissopimuksen hyväksyminen korostaisi jo olemassa olevaan viranomaistoimintaan tällä hetkellä kohdistuvia velvoitteita. Yleissopimuksen hyväksyminen ei vaikuttaisi viranomaisten olemassa oleviin tehtäviin tai toimivaltaan. Yleissopimuksen hyväksyminen ei suoraan vaikuttaisi viranomaisten käsittelyyn tulevien asioiden määrään, minkä arvioidaan pysyvän lähivuosina nykyistä vastaavalla tasolla. Tietoisuuden lisääntyminen asiasta ja ilmiön haitallisuudesta työelämässä voi pitkällä tähtäimellä vaikuttaa siihen, että asioista otetaan yhteyttä viranomaisiin entistä matalammalla kynnyksellä. Toisaalta tietoisuuden lisääntyminen ja asioihin puuttuminen työpaikkatasolla voi osaltaan vähentää viranomaisneuvonnan ja –valvonnan tarvetta.

Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet. Työsuojelun vastuualueiden henkilöstön määrä vuonna 2021 oli 415 henkilötyövuotta. Häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä väkivallan uhkaa valvotaan osana työn kuormittavuuden valvontaa. Työn kuormittavuuden valvontaan kohdennettiin vuonna 2021 noin 13 % työsuojelun vastuualueiden viranomaisaloitteisen valvonnan resurssista. Työsuojelun vastuualueiden antaman palvelulupauksen mukaan kaikilta toimialoilta ja työpaikoilta tulevaan asiakaskysyntään vastataan kattavasti sovittuja toimitus- ja saatavuusaikoja noudattaen. Mikäli yksittäiseen teemaan liittyvien asiakasyhteydenottojen määrä kasvaa, kohdennetaan resursseja asiakaskysyntään vastaamiseen viranomaisaloitteisesta toiminnasta. Lisäksi teemaan liittyvän viestinnän ja esimerkiksi verkkosivujen tietosisältöjen kehittämisen avulla pyritään tarjoamaan tietoa työpaikkojen käyttöön. Asiakaskysynnän määrä ja sisältö otetaan huomioon myös viranomaisaloitteisen valvonnan suunnittelussa.

Vuonna 2021 häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyen kirjattiin yhteensä 1621 asiakasyhteydenottoa. Näistä 101 johti tarkastukseen ja kaikkiaan 246 johonkin työsuojeluviranomaisen toimenpiteeseen. Väkivallan uhkaan liittyen kirjattiin 117 asiakasyhteydenottoa. Näistä 13 johti tarkastukseen ja 35 johonkin työsuojeluviranomaisen toimenpiteeseen. (Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueitten valvontatiedot perustuvat niiden Vera-tietojärjestelmästä saatuihin tietoihin, paitsi poliisille tehtyjen ilmoitusten osalta aluehallintovirastojen USPA-järjestelmästä saatuihin tietoihin.)

Vuonna 2021 väkivallan uhkaa valvottiin 585 tarkastuksella ja siihen liittyen annettiin 309 toimintaohjetta ja 27 kehotusta. Häirintää ja epäasiallista kohtelua valvottiin 206 tarkastuksella ja siihen liittyen annettiin 125 toimintaohjetta ja 12 kehotusta. Työturvallisuuslain 27 tai 28 §:n pohjalta annettiin 496 velvoitetta. Velvoitteita annettiin myös muun muassa liittyen työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin, perehdyttämiseen ja opastukseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen. Viidessä tapauksessa tehtiin ilmoitus poliisille epäillystä työturvallisuusrikoksesta, johon liittyi häirintää.

Vuosina 2022-2023 työsuojelun vastuualueet toteuttavat valtakunnallisen valvontahankkeen, jonka asiakärkinä ovat väkivallan uhka ja kuormitus. Hankkeen tarkoituksena on kannustaa työpaikkoja oman turvallisuusjohtamisen kehittämiseen ja lisätä työnantajien tietoisuutta erityisesti ilmeisestä väkivallan uhasta ja sen aiheuttamasta psykososiaalisesta kuormittumisesta sekä väkivallan uhan ennakoinnista, ehkäisystä ja hallintakeinoista. Vuonna 2022 hankkeessa toteutettiin noin 380 tarkastusta ja vuodelle 2023 on suunniteltu toteutettavan 446 tarkastusta. Hankkeen tarkastettavista asioista eniten puutteita havaittiin vuonna 2022 työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa, työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä ja väkivallan uhan

hallinnassa. Valvonnalla pyritään saamaan aikaan vaikuttavuutta siellä, missä sen riski on suurin. Sen vuoksi valvontaa suunnataan ensisijaisesti sellaisiin työpaikkoihin, joissa on ilmeinen väkivallan uhka, jota ei voi täysin poistaa esim. rakenteellisin tai teknisin ratkaisuin tai koulutuksen avulla tai joissa väkivallan uhka on pääasiallisin psykososiaalisen kuormituksen aiheuttaja (Väkivalta ja työn kuormittavuus –valvontahankkeen hankesuunnitelma 2023 sekä työsuojelun vastuualueiden vuosiraportti 2022).

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja syrjintää työelämässä. Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2021 keskimäärin 10,7 henkilötyövuotta. Vuoden 2021 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 989 yhteydenottoa, joista 65 prosenttia (640 kpl) oli kirjallisia ja 35 prosenttia (349 kpl) puhelinyhteydenottoja. Kirjallisista yhteydenotoista 35 prosenttia (225 kpl) liittyi syrjintäkysymyksiin, ja niistä noin 45 prosenttia koski syrjintää työelämässä. Puheluista puolet (175 kpl) liittyi syrjintään. Noin 80 prosenttia syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista koski työelämää, ja niistä noin 30 prosenttia syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Vuonna 2021 syrjintään liittyvistä kirjallisista ja puhelimitse tulleista yhteydenotoista kahdeksan koski häirintää työpaikoilla (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2021, Tasa-arvo julkaisuja 2022:3).

Vuonna 2021 tasa-arvovaltuutetun toimistossa päätettiin yhteensä 623 kirjallisessa käsittelyssä ollutta asiaa. Näistä noin 36 prosenttia (225 asiaa) liittyi tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Syrjintään liittyvistä asioista noin 40 prosenttia (96 asiaa) koski sukupuolisyrjintää työelämässä. Käsitellyt asiat liittyivät useimmiten epäilyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään tai palkkasyrjintään.

Tasa-arvovaltuutetun toimistosta saatujen tietojen perusteella häirintää koskevat yhteydenotot pitävät sisällään sekä tasa-arvolain kieltämää seksuaalista häirintää että sukupuoleen perustuvaa häirintää koskevat yhteydenotot. Häirinnästä saatetaan ilmoittaa myös muun tasa-arvolain kieltämän syrjinnän yhteydessä. Näiden useampaa syrjintäperustetta koskevien yhteydenottojen lukumäärä ei kuitenkaan ilmene tilastoista. Vaikka häirintää koskevien yhteydenottojen lukumäärä on melko pieni, tasa-arvovaltuutetun seksuaalista häirintää käsittelevät internetsivut ovat kuitenkin olleet vuosia luetuimpien sivujen joukossa. Tasa-arvovaltuutetun toimistosta saatujen tietojen mukaan näillä sivuilla on ollut 2 688 käyntiä vuonna 2021 ja 2 350 käyntiä vuonna 2020. Lukijoita voi olla enemmänkin, koska kävijämäärään rekisteröityvät vain ne kävijät, jotka ovat hyväksyneet evästeet.

Yleissopimuksen säännönmukainen valvonta perustuu jäsenvaltioiden raportteihin (kts. kohta 9 Toimeenpano ja seuranta). Vastuu ILO-asioiden hoidosta kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle yhdessä muiden ministeriöiden kanssa sekä valtioneuvoston asettamalle kolmikantaiselle Suomen ILO-neuvottelukunnalle. Raportteja valmistellaan niissä ministeriössä, joiden toimialaan yleissopimus sisällöllisesti kuuluu. Sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan kuuluu muun muassa työsuojelu sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Raportointivelvollisuudet voidaan hoitaa olemassa olevien resurssien puitteissa.

Yleissopimuksen hyväksymisellä ei arvioida olevan merkittäviä vaikutuksia viranomaistoimintaan.

4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Yleissopimus on ensimmäinen kansainvälinen oikeudellisesti sitova sopimus, jonka aiheena on väkivallan ja häirinnän torjuminen nimenomaan työelämässä. Yleissopimuksen hyväksymisellä on tärkeä periaatteellinen merkitys työssä tapahtuvan väkivallan ja häirinnän ehkäisemisessä ja estämisessä. Yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen edistää ja tukee

perustuslaissa säädettyjen perusoikeuksien toteutumista joko suoraan tai välillisesti. Tällaisia ovat etenkin perustuslain 6 §:ssä säädetty yhdenvertaisuus, 7 §:ssä säädetty oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen, 18 §:ssä säädetty oikeus työhön ja elinkeinovapaus sekä julkisen vallan velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta, 19 §:ssä säädetty oikeus perustoimeentulon turvaan ja julkisen vallan velvollisuus turvata riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä 21 §:ssä säädetyt oikeusturvan takeet.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeuksia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa on avattu säännöksen sisältöä (Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta, HE 309/1993 vp, s. 75). Perusteluiden mukaan perusoikeuksien käytännön toteutumisen kannalta ei ole riittävää, että julkinen valta pidättäytyy itse puuttumasta perusoikeuksiin, vaan niiden tosiasiallinen toteutuminen edellyttää julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä, esimerkiksi yksilön perusoikeuksien suojaamiseksi ulkopuolisilta loukkauksilta tai tosiasiallisten edellytysten luomiseksi perusoikeuksien käyttämiselle. Perustuslain 22 §:n säännös luottaisi julkisen vallan turvaamisvelvollisuuden perusoikeuksien ohella myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa turvattuihin ihmisoikeuksiin. Julkiselle vallalle asetettu perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamisvelvollisuus koskee myös oikeuksien toteutumista yksityisten keskinäisissä suhteissa. Käytännössä velvoite kohdistuu lähinnä lainsäätäjään, jonka tehtävänä on tämentää yleisellä tasolla ilmaistua perusoikeutta niin, että sen vaikutus ulottuu myös yksityisiin suhteisiin.

Suomi on jo sellaisten olemassa olevien kansainvälisten ja alueellisten sopimusten osapuoli, jotka kieltävät väkivallan ja häirinnän ihmisoikeusloukkauksena. Näitä ovat muun muassa kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus; SopS 7 ja 8/1976), taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus; SopS 6/1976), kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 37/1970), kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 67 ja 68/1986) ja yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (SopS 26 ja 27/2016) sekä ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehty yleissopimus (Euroopan ihmisoikeussopimus; SopS 18 ja 19/1990; sellaisena kuin se on myöhemmin muutettuna SopS 71 ja 72/1994, SopS 85 ja 86/1998, SopS 8 ja 9/2005, SopS 6 ja 7/2005 sekä SopS 50 ja 51/2010), uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78 ja 80/2002) ja naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehty Euroopan neuvoston yleissopimus (Istanbulin sopimus; SopS 52 ja 53/2015).

Osa edellä mainituista ihmisoikeussopimuksista on hyvin yleisiä, ja ne kattavat esimerkiksi syrjinnän ja häirinnän taikka säälliset työolot laajasti, periaatteessa kaikissa tilanteissa. Esimerkiksi KP-sopimus ja TSS-sopimus ovat soveltamisalaltaan yleisiä ihmisoikeussopimuksia, joissa tunnustetut oikeudet on turvattava kaikille ilman minkäänlaista syrjintää. KP-sopimus sisältää säännöksen muun muassa yleisestä syrjintäkiellosta ja TSS-sopimus oikeudesta työhön sekä oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin. Myös esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimus sisältää säännöksen yleisestä syrjintäkiellosta ja uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja oikeudesta turvallisiin ja terveellisiin työoloihin. Istanbulin sopimus puolestaan on soveltamisalaltaan rajatumpi ja sen tarkoitus on muun muassa suojella naisia kaikilta väkivallan muodoilta sekä ehkäistä ja poistaa naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa. ILO:n väkivaltaa ja häirintää koskeva yleissopimus täydentää olemassa olevia ihmisoikeussopimuksia, ja se on ensimmäinen työelämän väkivaltaa ja häirintää koskeva kansainvälinen sopimus. Se sääntelee nimenomaisesti työelämässä tapahtuvan väkivallan ja häirinnän torjumista ja sitä sovelletaan laajasti työelämässä toimiviin henkilöihin. Näin ollen yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen täydentäisi Suomea velvoittavien

kansainvälisten sopimusten viitekehystä ja edistäisi ihmisoikeuksien toteutumista entisestään erityisesti työelämässä.

Väkivallan tai häirinnän uhrille aiheutuvien henkisten, fyysisten ja taloudellisten vahinkojen lisäksi kyse on inhimillisestä kärsimyksestä, joka heijastuu myös uhrin lähipiiriin, kuten lapsiin. Sitoutumisella sopimuksen tavoitetasoon ja toteuttamalla sopimuksessa määriteltyjä toimenpiteitä pitkäjänteisesti voidaan arvioida olevan positiivisia yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Yleissopimuksen määräykset sisältävät muun muassa vahvaa ja monimuotoista asennekasvatusta koskevia määräyksiä. Ilmiön ja sen torjumisen esillä pitäminen voi vaikuttaa ihmisten asenteisiin ja käyttäytymiseen sekä väkivallan ja häirinnän kielteisten vaikutusten ymmärtämiseen esimerkiksi yksilö- tai työyhteisötasolla. Turvalliset ja terveelliset työolot vaikuttavat työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja pysymiseen ja sitä kautta työurien kokonaisuuteen ja edelleen työllisyyteen.

4.3.1 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Yleissopimukseen sisältyy vahvasti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen sekä yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tavoitteet. Yleissopimuksen hyväksyvä jäsenvaltio sitoutuu varmistamaan oikeuden työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kaikille työntekijöille mukaan lukien kaikkein haavoittuvammassa asemassa oleville henkilöille. Yleissopimuksen johdanto-osassa tuodaan esiin muun muassa tärkeys puuttua väkivallan ja häirinnän taustasyihin ja riskitekijöihin, kuten sukupuolistereotypioihin, moniperusteiseen ja risteävään syrjintään sekä sukupuolten välisiin epätasa-arvoisiin valtasuhteisiin. Yleissopimus vahvistaa osaltaan väkivallan ja häirinnän ymmärtämistä yhteiskunnallisena rakenteellisena ongelmana.

Työpaikkaväkivalta ja häirintä, erityisesti seksuaalinen häirintä ovat sukupuolistuneita ilmiöitä. Ne kohdistuvat suuremman määrin naisiin kuin miehiin. Häirintään ja ahdisteluun liittyy usein valta-aseman väärinkäyttöä, toisinaan myös rasismia (Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020). Fyysisen väkivallan tai sen uhan kokemukset työssä ovat lisääntyneet 2010-luvulla naisilla ja erityisesti sosiaali- ja terveys- sekä opetusalailla. Seksuaalista häirintää työpaikalla on Työolotutkimuksen mukaan kokenut työurallaan lähes joka viides nainen ja neljä prosenttia miehistä. Edellä on kuvattu tarkemmin väkivallan ja häirinnän esiintymistä työssä tilastojen kautta.

Tasa-arvolaisissa kielletään seksuaalinen sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva häirintä syrjintänä. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan, oppilaitosta, etujärjestöä tai tavaroiden ja palvelujen tarjoajaa toimimaan tietoonsa tulleen seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi. Monilla aloilla työntekijöillä näyttää tutkimusten valossa olevan korkea kynnys ilmoittaa kokemastaan häirinnästä työnantajalle tai muulle taholle. Väkivalta ja häirintä, kuten syrjintä laajemminkin, ovat aliraportoituja ongelmia.

Kansallinen keskustelu seksuaalisesta häirinnästä voimistui kansainvälisen #metoo –liikkeen myötä vuodesta 2017 alkaen ja teki seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun uudella tavalla näkyväksi. ILO-sopimus korostaa sitä, että sukupuoleen liittyvä väkivalta ja häirintä tukeutuvat yhteiskunnan epätasa-arvoisiin rakenteisiin ja stereotyyppisiin käsityksiin sukupuolesta. Suomi on EU-maiden tasa-arvovertailuissa sijoittunut suhteellisen korkealle, mutta Suomessakin on matkaa tasa-arvon täyteen toteutumiseen. Suomi pyrkii lainsäädännön lisäksi muun muassa hallitusten tasa-arvo-ohjelmilla ja suunnitelmilla edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa. ILO-sopimus voi laajuudessaan, kattavuudessaan ja sukupuolensensitiivisen oteensa takia parhaassa tapauksessa tuoda uusia näkökulmia ja välineitä seksuaalisen häirinnän

ja väkivallan ehkäisyyn työpaikoilla. Sopimus on urauurtava korostaessaan sitä, että myös lähisuhde- ja perheväkivallalla on heijastusvaikutuksia työpaikoilla, ja että siksi on myös työpaikkojen intressissä miettiä keinoja tukea väkivallan uhreja.

5 Lausuntopalaute

5.1 Lausuntopalaute

Syksyllä 2019 kysyttiin näkemyksiä yleissopimuksen ratifiointiedellytyksistä. Lausuntopyynnössä pyydettiin tarvittaessa täsmentämään, miltä osin ratifiointiedellytykset eivät täyty ja mitä muutoksia lainsäädäntöön tai mitä muita toimenpiteitä olisi tehtävä, jotta edellytykset yleissopimuksen hyväksymiselle ja voimaansaattamiselle olisivat olemassa.

Kaikki lausunnon antaneet tahot (11) katsoivat, ettei ole esteitä yleissopimuksen ratifioinnille. Työntekijöitä edustavien keskusjärjestöjen (SAK ry, Akava ry ja STTK ry) yhteisessä lausunnossa ei nähty esteitä yleissopimuksen ratifioinnille, mutta tuotiin esiin, ettei työntekijöiden suoja väkivaltaa ja häirintää vastaan ole kuitenkaan riittävällä tasolla. Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoi, ettei yleissopimus sisällä mitään sellaista, joka lisäisi työnantajien vastuita nykyisestä. EK katsoi myös, että suositus sisältää useita sellaisia Suomen lainsäädännölle vieraita ajatuksia, joita se ei pidä tarkoituksenmukaisena sisällyttää sopimuksen tulkintaan. Suomen Yrittäjät toi esiin, että yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen eivät edellytä kansallisia lainsäädäntömuutoksia eivätkä anna aiheutta uuden lainsäädännön laatimiseen. Ulkoministeriö totesi, että yleissopimuksen määräykset voidaan ottaa huomioon ulkoministeriön hallinnonalan toiminnassa ilman lainsäädäntömuutoksia tai muita erityisiä toimenpiteitä. Ulkoministeriö korosti lausunnossaan, että työelämään liittyvä väkivalta ja häirintä ovat ihmisoikeusloukkauksia. Ministeriö viittasi muihin kansainvälisiin sopimuksiin ja totesi, että ILO:n yleissopimuksen johdantotekstissä oleva muotoilu ei vastaa olemassa olevaa ihmisoikeusstandardien tasoa, mikä ei kuitenkaan ministeriön näkemyksen mukaan muodosta estettä yleissopimuksen ratifioinnille. Ulkoministeriön lausunto on vaikuttanut esityksen kohdan 10 Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus ja käsittelyjärjestys sisältöön.

Hallituksen esitysluonnos on ollut lausuntokierroksella keväällä 2020. Lausunnoista (lausunnon anteita tahoja 13) ilmeni, että väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä pidetään tärkeänä ja yleissopimuksen ratifiointia kannatetaan laajasti. Lausunnoissa katsottiin pääsääntöisesti, että luonnoksessa hallituksen esitykseksi on laajasti ja hyvin esitetty nykyistä lainsäädäntöä ja muita toimenpiteitä eikä ratifioinnille nähdä esteitä. Ahvenanmaan maakuntahallituksen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, oikeusministeriön, sisäministeriön ja Suomen Yrittäjien lausunnoissa ei ollut huomautettavaa esitykseen.

Lausunnoissa esitettiin joitakin täsmennyksiä ja täydennyksiä esitykseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön lausunnossa esitettiin lisättäväksi 4 artiklan kohdalle otsikon 6 Sopimuksen määräykset ja niiden suhde Suomen lainsäädäntöön alle mainintaa perustutkimuksen ryhmistä, mikä on esityksessä huomioitu. Palkansaajakeskusjärjestöjen (SAK ry, Akava ry ja STTK ry) yhteisessä lausunnossa kiinnitettiin huomiota 9 artiklan käännöksessä käytettyyn terminologiaan henkilöstöedustajien osalta. Tämän johdosta 9 artiklan kohdalle perusteluihin on lisätty viittaus ILO:n yleissopimukseen nro 135 (Työntekijöiden edustajien suojeleminen yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen). Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa esitettiin lisättäväksi 4 artiklan kohdalle mainintaa tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018, mikä on huomioitu esityksessä. Työ- ja elinkeinoministeriö esitti lausunnossaan useita täsmennyksiä ja täydennyksiä, jotka on otettu esityksessä huomioon. Nämä koskivat muun muassa 6 artiklan täydentämistä julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetulla lailla

(916/2012), yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) kameravalvontaa koskevan osuuden avaamista, mikä on otettu huomioon 10 artiklan kohdalla, sekä ILO:n perustavanlaatuisien sopimusten avaamista vastaavasti kuin muita esiin tuotuja kansainvälisiä sopimuksia kohdassa 10.2 Käsitteilyjärjestys. Ulkoministeriön lausunnossa esitettiin kohtaan 1.2 Sopimuksen valmistelu lisättäväksi neuvottelujen haasteelliseksi kohdaksi myös väkivallan ja häirinnän ihmisoikeusperustaisuuden kirjaamista yleissopimukseen, mikä on lisätty esitykseen. Ulkoministeriö esitti myös esityksen kohtaan 4 Esityksen vaikutukset lisäyksiä, joista ilmenee muun muassa Suomen sitoutuminen eri kansainvälisiin ja alueellisiin sopimuksiin. Ulkoministeriö katsoi lausunnossaan myös, että yksittäisten sopimusmääräysten ratifiointiedellytyksiä tarkasteltaessa olisi pyrittävä tarkastelemaan sopimusmääräyksiä suhteessa jo voimassa oleviin velvoitteisiin. Esityksen kohtaa 4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset on täydennetty ulkoministeriön lausunnon johdosta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnossa katsottiin, että yleissopimuksen voimaan saattaminen vaatisi muutoksia ja tarkennuksia nykyisessä lainsäädännössä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen toimivaltaan liittyen. Lausunnon mukaan nykyinen valvontajärjestelmä ei täysin vastaa yleissopimuksessa esitettyjä vaatimuksia valvonnan kattavuudesta ja tehokkuudesta. Lausunnossa katsottiin muun muassa, että työsuojeluviranomaisen tulkinta työelämän määritelmästä on liian suppea ja että työsuojeluviranomaisen hallinnollinen hajanaisuus vaikeuttaa yhdenmukaisen tulkinnan kehittymistä vuorovaikutuksessa yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Lisäksi painotettiin yhdenvertaisuuselinten riippumattomuuden tärkeyttä. Lausunnossa viitattiin myös Euroopan neuvoston rasismiin ja suvaitsemattomuuden vastaisen komission (ECRI) raporttiin 2019, jossa on nostettu esiin yhdenvertaisuusasioiden valvonta.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetty työelämää koskeva eri viranomaisten toimivallan jako on kansallinen, yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiin suoranaisesti vaikuttamaton asia. Yhdenvertaisuuslain toimivuutta ja sen mahdollisia muutostarpeita arvioitiin kuitenkin oikeusministeriön käynnistämässä hankkeessa (OM013:00/2021), jonka tavoitteena oli valmistella tarpeelliset muutokset yhdenvertaisuuslakiin, lakiin yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) ja lakiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014). Hankkeessa arvioitiin myös valvontaviranomaisten tehtäviä ja toimivaltaa työelämässä. Syksyllä 2022 annettiin hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp), jossa esitettiin muun muassa sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi toimivaltaa valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Yhdenvertaisuuslakia muutettiin lailla 1192/2022, ja jatkossa sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu että työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Molemmat viranomaiset ovat valvontatoimissaan itsenäisiä ja voivat käyttää laissa erikseen säädettyjä valvontakeinoja. Muutos tuli voimaan 1.6.2023.

Hallituksen esitysluonnosta on käsitelty ILO-neuvottelukunnan sopimusjaostossa ja ILO-neuvottelukunnassa. ILO-neuvottelukunnan sopimusjaostossa 4.6.2020 käytiin läpi hallituksen esitysluonnoksesta saatu lausuntopalaute ja miten se huomioidaan esityksessä. Hallituksen esitysluonnos käsiteltiin ILO-neuvottelukunnan sopimusjaoston 15.9.2020 pidetyssä kokouksessa ja edelleen ILO-neuvottelukunnan kokouksessa 17.9.2020 sekä kirjallisessa menettelyssä 27.9.2022–5.10.2022. Viimeisin käsittely ILO-neuvottelukunnassa oli 20.10.2023. ILO-neuvottelukunta kannatti esityksen antamista eduskunnalle.

5.2 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvosto antoi hallituksen esitysluonnoksen johdosta lausunnon 22.4.2022. Arviointineuvoston lausunnon mukaan esitysluonnoksen perusteella saa käsityksen esityksen tavoitteesta ja seikoista, jotka puoltavat yleissopimuksen hyväksymistä.

Arviointineuvosto toteaa lausunnossaan, että esitysluonnoksessa tulisi mahdollisuuksien mukaan kuvata, miten yleissopimuksen käsittely jatkuu EU:ssa. Tällä viitataan siihen, että arviointineuvoston lausuntoa antaessa komission ratifiointivaltuutta koskevan ehdotuksen käsittely oli edelleen kesken. Arviointineuvosto toteaa myös, että esitysluonnoksessa tulisi kuvata tarkemmin yleissopimuksen suhdetta muihin jo olemassa oleviin ja voimaan saatettuihin ihmisoikeussopimuksiin. Lisäksi arviointineuvosto toteaa, että esitysluonnoksessa voisi kuvata, millaiset resurssit viranomaisilla on nykyisin käytettävissä väkivalta- ja häirintätilanteista koskevien yhteydenottojen käsittelyyn, sekä konkreettisemmin vaikutuksia, joita esityksellä on yleissopimuksen kannalta keskeisten perusoikeuksien toteutumiseen. Arviointineuvosto kiinnittää huomiota myös siihen, että esitysluonnoksessa ei ole kuvattu, minkä suuruisia kuluja työnantajaa koskevista työturvallisuusvelvoitteista aiheutuu nykyisin yrityksille.

Arviointineuvoston lausunnon johdosta esitysluonnoksen taloudellisia vaikutuksia on täydennetty tiedoilla, jotka kuvaavat työturvallisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuvien hallinnollisten kustannusten suuruutta. Viranomaisten toimintaa koskevia vaikutuksia on täydennetty valvovien viranomaisten resurssitiedoilla. Lisäksi yhteiskunnallisiin vaikutuksiin on lisätty kappale, jossa kuvataan yleissopimuksen suhdetta olemassa oleviin ja Suomea velvoittaviin muihin ihmisoikeussopimuksiin. Esityksen vaikutukset -kohdan tietoja on myös päivitetty arviointineuvoston lausunnon antamisen jälkeen.

6 Sopimuksen määräykset ja niiden suhde Suomen lainsäädäntöön

I. Määritelmät

1 artikla. Artikla sisältää väkivallan ja häirinnän määritelmän. Sen 1 kohdan a alakohdan mukaan ilmaus ”väkivalta ja häirintä” tarkoittaa yleissopimuksessa sellaisia erilaisia kertaluonteisina tai toistuvina esiintyviä tuomittavia käyttäytymismuotoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka aiheuttavat tai voivat aiheuttaa ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa. Ilmaus sisältää myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän.

Artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan ilmaus ”sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä” tarkoittaa yleissopimuksessa väkivaltaa ja häirintää, jotka kohdistetaan henkilöihin heidän biologisen tai sosiaalisen sukupuolensa vuoksi tai jotka vaikuttavat suhteettomasti tiettyä biologista tai sosiaalista sukupuolta edustaviin henkilöihin. Tämä ilmaus sisältää myös seksuaalisen häirinnän.

Artiklan 2 kohdan mukaan kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä, sanotun vaikuttamatta tämän artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan soveltamiseen.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain 27 §:ssä säädetään väkivallan uhasta ja 28 §:ssä häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Näissä kummassakaan pykälässä ei ole sinänsä

määritelty, mitä väkivallalla tai häirinnällä tarkoitetaan. Työturvallisuuslain 28 §:ssä häirinnän kuitenkin edellytetään aiheuttavan haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Tarkoituksena on ollut kattaa erilaiset käyttäytymismuodot ja käytännöt laajasti. Lakia valvovien työsuojeluviranomaisten (aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet) internetsivuilla on avattu, minkälainen toiminta tai käyttäytyminen voi olla häirintää (<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>) ja miten väkivallan uhka voi ilmetä (<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>). Viime kädessä työnantajan työturvallisuussäännösten vastainen menettely ja sen luonne voi tulla arvioitavaksi tuomioistuimessa.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä *tasa-arvolaki*) 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Tasa-arvolaisa tarkoitettuna syrjintänä on pidettävä seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 7 §:n 7 momentissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tasa-arvolaisa sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan 7 §:n 8 momentin mukaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Näiden määritelmien taustalla on tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 1 kohdan c ja d alakohdat (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa).

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Lain 8 §:n 1 momentissa luetellaan kielletyt syrjintäperusteet. Häirinnän käsitteen taustalla on syrjintädirektiivin 2 artiklan 3 kohta (Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta).

Rikoslain (39/1889) 20 luvussa säädetään seksuaalirikoksista. Kyseinen luku on uudistettu rikoslain muuttamisesta annetulla lailla (723/2022), joka tuli voimaan 1.1.2023. Luku sisältää säännökset muun muassa raiskauksesta, seksuaalisesta kajoamisesta, seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja seksuaalisesta ahdistelusta. Seksuaalisesta ahdistelusta on rikoslain 20 luvun 6 §:n mukaan tuomittava henkilö, joka koskettelemalla tai kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan tai itseään paljastamalla, taikka muulla vastaavalla tavalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Rikoslain 21 luvussa säädetään henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista, kuten taposta, surmasta, pahoinpitelystä, kuolemantuottamuksesta ja vammantuottamuksesta. Työrikoksista säädetään lain 47 luvussa. Keskeisimmät ovat työturvallisuusrikosta ja työsyryntää koskevat säännökset. Näistä voidaan tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka esimerkiksi rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai laiminlyö valvoa niiden noudattamista alaisessaan työssä taikka ilman hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan esimerkiksi sukupuolen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Syrjinnästä säädetään rikoslain 11 luvun 11 §:ssä. Väkivaltaa ja häirintää koskevien

tekojen osalta voi tulla kyseeseen myös muita rikoslain säännöksiä, esimerkiksi kunnianloukkaus.

Suomen lainsäädännössä väkivaltaa ja häirintää käsitellään eri käsitteinä, minkä yleissopimuksen 1 artiklan 2 alakohta mahdollistaa.

II. Soveltamisala

2 artikla. Yleissopimuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan sopimuksella suojellaan työntekijän asemassa olevia ja muita työelämässä toimivia henkilöitä. Näihin luetaan kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt työntekijät sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusoikeudellisesta asemastaan, koulutettavat henkilöt kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päätetty, vapaaehtoistyöntekijät sekä työnhakijat. Lisäksi suojelun piiriin kuuluvat työnantajan valtuuksia käyttävät, velvollisuuksia suorittavat ja vastuita toteuttavat henkilöt. Artiklan 2 kohdan mukaan yleissopimusta sovelletaan kaikilla aloilla, sekä yksityisillä että julkisilla aloilla, sekä virallisessa että epävirallisessa taloudessa, ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla.

Suomessa työopimuksen olemassaolo määritellään niin kutsuttujen työopimuksen (työsuhteen) tunnusmerkkien perusteella. Näistä säädetään työopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä. Säännöksen mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lailla 329/2023 säännökseen on lisätty, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Työopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta, eikä työopimuksen sopijapuolet voi sopia siitä, että säädetty tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävässä sopimussuhteessa ei sovelletaisi työopimuslakia. Myöskään työehtosopimuksella ei ole mahdollista sopia työopimuksen tai työsuhteen käsitteestä laista poiketen.

Jo aiemmin epäselvissä tapauksissa työntekosuhteen oikeudellista luonnetta on jouduttu arvioimaan kokonaisharkinnalla (Hallituksen esitys Eduskunnalle työopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 157/2000 vp, s. 57). Kokonaisharkintaa koskevan säännöksen lisäämisellä työopimuslain 1 luvun 1 §:ään on tarkoitus helpottaa osapuolia ratkaisemaan työntekosuhteen oikeudellinen luonne sopimussuhdetta solmittaessa tai myöhemmin sopimussuhteen kestäessä tilanteissa, joissa työnsuorittajan asemaan liittyy tulkintaa edellyttäviä kysymyksiä. Kokonaisharkintaa voidaan joutua käyttämään rajanvetoon työsuhteen työn ja yrittäjäasemassa tehtävän työn välillä mutta myös työsuhteen työn ja työsuhteen ulkopuolelle jäävän vapaaehtoistyön, talkootyön, harrastustoiminnan tai harjoittelun välillä (Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työopimuslain 1 luvun 1 §:n ja erityisopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta, HE 215/2022 vp).

Myös työnantajan valtuuksia, velvoitteita ja vastuita käyttävien henkilöiden sopimussuhde täyttää usein työopimuksen tunnusmerkit. Ongelmalliseksi on osoittautunut eri yhtiöiden ja yhteisöjen toimitusjohtajien oikeusasema. Työopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp, s. 58) mukaan kannanotot toimitusjohtajien oikeusasemasta ovat vaihdelleet niin oikeuskäytännössä, lainvalmistelutöissä kuin oikeuskirjallisuudessaakin. Korkein oikeus on katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät voi olla työsuhteessa mainittuihin yhteisöihin, joiden lukuun he tekevät työtä sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, koska näiden yhteisöjen toimitusjohtajia on pidettävä yhteisöjen lakisäateisinä toimieliminä. Työneuvosto on puolestaan katsonut, että myös osakeyhtiön

toimitusjohtaja voi olla työsuhteessa yhtiöön. Hallituksen esityksen mukaan tulkintojen erot johtuvat tarkastelukulmien eroista: korkein oikeus on arvioinut osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajien asemaa yksinomaan osakeyhtiöitä tai osuuskuntia koskevan lain perusteella, ja Työneuvosto on ratkaissut toimitusjohtajien oikeusaseman kussakin yksittäistapauksessa esimerkiksi vuosilomia koskevan lain soveltamisalasäännöksen tulkintana. Hallituksen esityksessä todetaan, että ehdotuksella ei ole ollut tarkoitus muuttaa toimitusjohtajan oikeusaseman sääntelyä. Sen mukaan suositeltavaa kuitenkin on, että toimitusjohtajan toimisosopimuksessa sovitaan yksityiskohtaisesti toimeen liittyvät ehdot.

Työsopimuslain 6 luvussa säädetään työsopimuksen päättämisestä, 8 luvussa työsopimuksen purkamisesta sekä 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä. Irtisanomisaikaa noudatettaessa työsuhde päättyy irtisanomisajan päättyessä. Jos työsopimus saadaan irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle. Virkasuhteen päättymisestä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 7 luvussa ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 8 luvussa.

Työturvallisuuslakia sovelletaan lain 2 §:n mukaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain 4 §:n mukaan lakia sovelletaan myös oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä, työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön, kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan, rangaistusta suorittavan henkilön työhön, hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan, asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön tietyin rajoituksin, siviilipalvelusta suorittavan työhön, sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön, sekä muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Työturvallisuuslaki koskee myös itsenäisen työnsuorittajan työtä, kun kyse on yhteisestä työpaikasta. Lain 49 §:n mukaan työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka), on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Laissa on tarkemmin säädetty, mitkä ovat tällöin työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudet. Työturvallisuuslain 50 §:ssä säädetään tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla, 51 §:ssä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla, 52 §:ssä velvollisuuksista yhteisellä rakennustyömaalla sekä 53 §:ssä itsenäisen työnsuorittajan velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla. Lisäksi työturvallisuuslain 54 § koskee teollisuus- tai liikehallsissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan tai itsenäisen työnsuorittajan yhteistoimintaa vaarojen torjunnassa.

Työturvallisuuslain 55 §:ssä säädetään vapaaehtoistyöstä. Pykälän mukaan milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain soveltamisala on yleinen mutta sen 2 §:ssä lain soveltamisen ulkopuolelle on rajattu uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta sekä perheenjäsenten väliset taikka muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet.

Työntekijällä tarkoitetaan tasa-arvolaisa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, hyvinvointialueeseen, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Lisäksi todetaan, että mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään. Työnantajalla tarkoitetaan laissa työntekijän määritelmässä tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Syrjintää työelämässä koskeva tasa-arvolain 7 § ja sitä täydentävä 8 § kattaa työhön ottaessa tapahtuvan syrjinnän.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, ei kuitenkaan yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen. Lain 4 §:ssä on määritelty työnantaja, jolla tarkoitetaan laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Yhdenvertaisuuslaki kattaa myös työhön ottamisen tilanteet. Yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä (Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 19/2014 vp, s. 55) todetaan lisäksi, että lailla suojellaan luonnollisia henkilöitä, mutta jos oikeushenkilöiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden suojan tarve sitä edellyttää, voi laki kuitenkin tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöiden välisissä suhteissa (PeVL 11/2012 vp). Esityksessä todetaan myös, että arvioitaessa yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäkiellon soveltumista oikeushenkilöiden välisiin suhteisiin on olennaista, kuinka välittömästi esimerkiksi elinkeinonharjoittaja samaistuu yhtiöön ja sen toimintaan (syrjintälautakunnan lausunto 2009/3384).

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta sekä yrittäjän oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n mukaan työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä tapaturman ja ammattitaudin varalta lain mukaisesti. Lain 9 §:ssä on säädetty, missä tilanteissa työntekijään rinnastetaan henkilö, joka tekee työtä vastiketta vastaan osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä johtavassa asemassa, vaikka hän ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön tai muuhun yhteisöön. Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, vaan korvaus valtion työssä aiheutuneen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maksetaan valtion varoista siten kuin kyseisessä laissa säädetään. Henkilöllä, jolla on yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukainen eläkevakuutus, on oikeus saada itsensä vakuutetuksi yrittäjätyössä sattuvien vahinkotapahtumien varalta. Yrittäjän työajan vakuutus on siten vapaaehtoinen. Työtapaturmien ja ammattitautien korvaamisesta säädetään lisäksi myös muissa laeissa kuten maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaissa (873/2015), laissa sotilastapaturmien ja palvelussairauden korvaamisesta (1521/2016) sekä laissa tapaturma ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä (1522/2016).

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto, ja lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Lain 2 §:n mukaan yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien

työterveyshuollon järjestämisessä noudatetaan soveltuvin osin, mitä laissa säädetään. Yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on mahdollista vapaaehtoisuuteen perustuen järjestää itselleen työterveyshuoltopalvelut.

Suomessa tehtyyn rikokseen sovelletaan rikoslakia. Viime kädessä rikoslaki suojelee kaikkia yleissopimuksen 2 artiklassa mainittuja henkilöitä.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

3 artikla. Yleissopimuksen 3 artiklassa määrätään, minkälaisiin tilanteisiin yleissopimusta sovelletaan. Artiklan mukaan sopimusta sovelletaan väkivaltaan ja häirintään työelämässä, jota esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvina työpaikalla, mukaan lukien julkiset ja yksityiset tilat, silloin kun ne toimivat työpaikkana. Edelleen sopimusta sovelletaan paikoissa, joissa työntekijälle maksetaan tai joissa hän pitää lepotaukoa, aterioita tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja sekä käynneillä, matkoilla, koulutuksissa, tapahtumissa tai sosiaalisessa toiminnassa, jotka liittyvät työhön. Lisäksi sopimusta sovelletaan työhön liittyvässä viestinnässä mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologian avulla tapahtuva viestintä, työnantajan tarjoamassa majoituksessa sekä matkalla työhön tai työstä.

Työturvallisuuslain soveltamisalaa on kuvattu edellä 2 artiklan kohdalla. Työturvallisuuslakia sovelletaan sen 5 §:n mukaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai niihin liittyvissä olosuhteissa. Tällöin työnantajan tiettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Väkivallan uhkaa koskeva työturvallisuuslain 27 § säättää työn ja työolosuhteiden järjestämisestä työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, ja 28 § koskee tilanteita, joissa työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Lisäksi työturvallisuuslaissa säädetään henkilöstötiloista. Työturvallisuuslain 48 §:n mukaan työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioiden riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Nykyisellä työturvallisuuslailla kumotun työturvallisuuslain (299/1958) nojalla on annettu puunkorjuutyön turvallisuudesta annettu valtioneuvoston asetus (749/2001), joka sisältää työnantajan velvollisuuden järjestää työntekijälle asianmukainen majoitus tai edestakainen kuljetus, jos työmaa sijaitsee niin etäällä työntekijän asunnosta, ettei voida kohtuudella edellyttää työntekijän kulkevan sinne päivittäin omalla kustannuksellaan.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisaloja on selostettu myös 2 artiklan kohdalla. Tasa-arvolain 8 d § koskee tilanteita, joissa työntekijä on työssään joutunut seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Tasa-arvolain 8 e § koskee syrjintää tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Myös yhdenvertaisuuslain 14 § koskee tilanteita, joissa työntekijä on työssään joutunut häirinnän kohteeksi.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetään työntekijälle annettavasta selvityksestä työntöön keskeisistä ehdoista, jos ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvityksestä on käytävä ilmi muun muassa työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa. Työaikalain (872/2019) 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työaikalain 8 a §:ssä säädetään yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta

työnantajan järjestämään työmatkakuljetukseen tietyissä tilanteissa. Työmatkakuljetus on järjestettävä, jos työmatka edellyttää kuljetusta ja on paikkakunnalla tavanomainen, työvuoron alkamis- tai päättymisaikana ei ole reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää julkista liikennettä eikä työntekijällä ole käytössään autoa tai siihen verrattavaa kulkuneuvoa. Tämänkaltaiset säännökset ovat myös osa sitä sääntelykokonaisuutta, joka määrittää työtä, työn tekemisen paikkaa ja työhön liittyviä tilanteita suhteessa yleissopimuksen 3 artiklaan.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 20 §:n mukaan työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan ulkopuolella. Lain 21 §:n mukaan työssä sattuneena pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työnteon yhteydessä. Työntekoon rinnastetaan lakiin tai työehtosopimukseen perustuva luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun henkilöstön edustajan tehtävän hoitaminen sekä työstä johtuva työnantajan asian hoitaminen. Työntekoon rinnastetaan myös työtehtävästä johtuva matkustaminen. Matkustamiseen katsotaan kuuluvan myös laissa tarkoitettu vähäinen poikkeaminen matkareitiltä. Lain 22 §:n mukaan työntekopaikan alueella muutoin kuin työnteon yhteydessä sattunutta tapaturmaa pidetään työtapaturmana, jos se on sattunut työntekopaikalla oloon tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 23 §:ssä säädetään työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvista tapaturmista. Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työntekopaikan alueen ulkopuolella, kun kyse on tavanomaisesta työssäkäynnistä johtuvasta asunnon ja työpaikan välisestä matkasta, johon katsotaan kuuluvan myös vähäinen poikkeaminen matkareitiltä lasten päivähoidon, ruokakaupassa käynnin tai muun niihin rinnastettavan syyn vuoksi. Työntekopaikan alueen ulkopuolella tapahtuvaa tapaturmaa pidetään työtapaturmana myös, kun kyse on työhön liittyvästä tavanomaisesta ruokailu- tai virkistystausta työntekopaikan alueen läheisyydessä. Tätä pykälää ja edellä kuvattua 22 §:ä ei kuitenkaan lain 25 §:n mukaan sovelleta, kun työntekijä tekee työtään asunnossaan tai kun hän tekee muualla kuin työnantajan järjestämässä tiloissa työtä, jonka suorittamispaikkaa työnantaja ei ole määritellyt.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 24 §:ssä työtapaturmaksi katsottava tapaturma on laajennettu koskemaan tiettyjä erityisiä olosuhteita. Työtapaturmana pidetään myös tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työhön liittyvään koulutus- tai virkistystilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä, tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen. Työtapaturmana pidetään edelleen tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisessa työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, jonka työnantaja on työterveyshuoltolain perusteella järjestänyt työntekijöille yhdessä työterveyshuollon kanssa, terveydenhuollon vastaanotolla käyntiin kuuluvassa toiminnassa, kun käynnin syynä on ollut tässä laissa tarkoitettu vahinko tai sen epäily, tai terveydenhuollon vastaanotolla käyntiin kuuluvassa toiminnassa, kun käynnin syynä on äkillinen säirastuminen kesken työpäivän, työterveyshuoltolain perusteella työnantajan järjestettäväksi kuuluva työterveyshuolto, muu työstä johtuva velvoite tai työnantajan määräys. Edelleen matkalla asunnolta tai työntekopaikalta kyseisessä pykälässä aiemmin tarkoitettuun tilaisuuteen tai toimintaan ja takaisin, tai työntekijän ollessa majoittuneena työnsä vuoksi poikkeuksellista tapaturman vaaraa aiheuttavissa olosuhteissa, jos tapaturma on johtunut näihin olosuhteisiin liittyvästä syystä, työntekijälle sattuneita tapaturmia voidaan pitää työtapaturmina.

Vastaavia säännöksiä työtapaturmien ja ammattitautien korvaamisesta on myös muissa artiklan 2 kohdalla mainituissa laeissa.

Valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta annettu laki (1012/2022) tuli voimaan 1.1.2023. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä

(Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa, HE 122/2022 vp) todetaan, että esityksen tavoitteena on saattaa valtion henkilöstö vastaavaan asemaan etätyössä sattuneiden työtapaturmien korvaamisessa kuin niiden työnantajien henkilöstö, joilla on työnantajan järjestämä vapaaehtoinen vakuutusturva etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamiseksi. Yksityiset ja muun julkishallinnon vakuuttamisvelvolliset työnantajat voivat ottaa vapaaehtoisen vakuutuksen, joka kattaa etätyöoloissa muut kuin työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat. Koska valtiotyönantaja ei tällaista vakuutusta voi ottaa, tarvittiin erillisratkaisu.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

III. Keskeiset periaatteet

4 artikla. Artiklan 1 kohdan mukaan kukin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

Artiklan 2 kohdan mukaan kukin jäsenvaltio ottaa käyttöön kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten olosuhteidensa mukaisesti sekä edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolitietoisen lähestymistavan väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä. Lähestymistavassa olisi tarpeen mukaan otettava huomioon väkivalta ja häirintä, johon liittyy kolmansia osapuolia. Kohdan mukaan lähestymistapaan sisältyy se, että väkivalta ja häirintä kielletään lainsäädännöllä, asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää, otetaan käyttöön kokonaisvaltainen strategia, jonka avulla pannan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät ja torjuvat toimenpiteet, luodaan täytäntöönpano- ja valvontajärjestelmät tai vahvistetaan olemassa olevia järjestelmiä, varmistetaan uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus, säädetään seuraamuksista, kehitetään välineitä, ohjausta, koulutusta ja valistusta tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa, sekä varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamiseksi ja tutkimiseksi.

Artiklan 3 kohdan mukaan otettaessa käyttöön ja toteuttaessaan 2 kohdan lähestymistapaa kukin jäsenvaltio tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiaan täydentävät roolit ja tehtävät ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden.

Väkivalta ja häirintä säädetään rangaistavaksi rikoslaisissa. Artiklan 1 kohdalla on tuotu esiin, että keskeisimmät rikoslain luvut ovat seksuaalirikoksia koskeva 20 luku, henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia koskeva 21 luku ja työrikoksia koskeva 47 luku. Teosta riippuen rangaistuksena voidaan tuomita sakkoa tai vankeutta, vakavimmista rikoksista, kuten raiskaus, tappo ja surma, kuitenkin ainoastaan vankeutta.

Rikoslain 25 luvun 9 §:ää on muutettu lailla 698/2021. Syyttäjä saa nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi eikä rikoksentehtäjä ole saman työnantajan palveluksessa. Syyttäjä saa nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta myös, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen julkisen luottamustehtävänsä vuoksi. Muutoksen tavoitteena on ollut tehostaa työ- tai julkisen luottamustehtävän vuoksi henkilöön kohdistetun laittoman uhkauksen saattamista syytteeseen. Työtehtävä tai julkinen luottamustoimi on voitava suorittaa ilman asiattomia häirintää tai pelkotiloja aiheuttavaa väkivallalla tai muulla rikoksella uhkaamista.

Työturvallisuuslain 27 §:n mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään

mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Lisäksi työnantajan on laadittava tällaista työtä tai työpaikkaa varten menettelytaoahjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, 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. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, kuten työturvallisuuslakia, voidaan tuomita rikoslaissa säädetystä työturvallisuusrikoksesta rangaistukseen.

Tasa-arvolain 7 §:n 6 momentin mukaan seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Lain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Lain 8 e §:n mukaan tavaroiden ja palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Säännöksen viittauksella 7 §:ään on tarkoitus saattaa selkeästi 8 e §:n piiriin myös sellaiset 7 §:ssä kielletyt syrjinnän muodot, joita ei suoranaisesti ole määritelty eri asemaan asettamiseksi sukupuolen perusteella. Siten tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos hän tai hänen edustajansa esimerkiksi syyllistyy kiellettyyn seksuaalisen häirintään tai sukupuoleen perustuvaan häirintään tavaroita tai palveluja tarjotessaan (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, HE 153/2008 vp, s. 10-11). Se, joka on rikkonut muu muassa lain 8 d tai 8 e §:n mukaista syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvitystä on vaadittava kanteella käräjäoikeudessa. Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedullisempaan asemaan esimerkiksi sukupuolen perusteella, voidaan tuomita rikoslaissa säädetystä työsyryjinnästä rangaistukseen. Vastaavasti se, joka esimerkiksi elinkeinotoiminnassa tai ammatin harjoittamisessa asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan esimerkiksi sukupuolen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella, voidaan tuomita rikoslaissa säädetystä syrjinnästä rangaistukseen.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain 14 §:n 1 momentissa on määritelty häirintä, ja 2 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Myös yhdenvertaisuuslaissa on säädetty syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeudesta saada hyvitystä työnantajalta, joka on kyseisen lain vastaisesti syrjinyt häntä. Yhdenvertaisuuslain kieltämä syrjintä voi tulla arvioitavaksi myös rikoslain perusteella.

Väkivallan ja häirinnän poistamiseen työelämässä liittyy useat olemassa olevat toimintaperiaatteet, strategiat ja ohjelmat, joiden tarkastelukulma liittyy esimerkiksi

työsuojeluun, naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon tai yleiseen turvallisuuteen. Tällaisia ovat esimerkiksi Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 – Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3), Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020-2023 (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35), Naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma vuosille 2020-2023 (Oikeusministeriön julkaisuja 2020:15), Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko (Valtioneuvoston julkaisuja 2022:49), Valtioneuvoston selonteko sisäisestä turvallisuudesta (Valtioneuvoston julkaisuja 2021:48), Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017 (Sisäministeriön julkaisuja 15/2017) ja Maailman turvallisinta maata tekemässä, sisäisen turvallisuuden strategian toimeenpanoraportti 31.5.2019 (Sisäministeriön julkaisuja 2019:27). Harmaata taloutta ja talousrikollisuuden torjuntaa koskevat keskeisimmät asiakirjat tuodaan esiin 8 artiklan yhteydessä. Lisäksi on huomattava esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018 (K 22/2018 vp), jossa käsitellään muun ohella seksuaalista häirintää, vihapuhetta ja sukupuolittunutta väkivaltaa (luku 7) ja annetaan tasa-arvovaltuutetun suositukset lainsäädännön kehittämiseksi näiltä osin. Kertomuksessa myös suositellaan, että jokaisella työnantajalla tulee olla häirintätilanteita koskevat ohjeet, jotka tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä (luku 4). Myös tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022 (K 1/2022 vp) sisältää sukupuolittunutta väkivaltaa, vihapuhetta ja häirintää koskevan osion (luku 5). Kertomuksessa muun muassa suositellaan, että tasa-arvolakiin lisättäisiin työnantajan velvoite ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Istanbulin sopimuksen (Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta) toimeenpanon myötä on lisätty turvakotipaikkoja, avattu valtakunnallinen, maksuton auttava puhelin Nollalinja sekä perustettu seksuaalista väkivaltaa kohdanneille hoitoyksiköitä (Seri-tukikeskus). Valtioneuvosto on asettanut valtioneuvoston asetuksen 1008/2016 mukaisen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunnan (STM183:00/2020), jonka tehtävänä on muun muassa vastata Istanbulin sopimuksen toimeenpanon edellyttämien toimenpiteiden yhteensovittamisesta, seurannasta ja vaikutusten arvioinnista sekä laatia toimeenpanosta suunnitelma. Järjestyksessään toinen Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma on laadittu vuosille 2022-2025 (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:7). Rikosuhripäivystykselle on vuonna 2017 annettu rikosuhridirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2012/29/EU rikoksen uhrien oikeuksia, tukea ja suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista sekä neuvoston puitepäätöksen 2001/220/YOS korvaamisesta) toimeenpanon myötä julkinen palveluvelvoite kymmeneksi vuodeksi (2018-2027) rikosuhridirektiivin mukaisten uhrien yleisten tukipalveluiden tuottamiseksi ja tarjoamiseksi. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu on toiminut vuoden 2022 alusta lukien naisiin kohdistuvan väkivallan raporttina. Raporttina tehtävänä on muun muassa seurata naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa, kansallisen lainsäädännön toimivuutta ja kansainvälisten velvoitteiden toteutumista. Nämä toimet ja palvelut auttavat osaltaan myös työelämässä tapahtuneen väkivallan ja häirinnän uhreja.

Väkivallan ja häirinnän yleisyyttä työelämässä voidaan seurata tilastotietojen avulla. Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Tulokset perustuvat työntekijöiden haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla. Muita tilastoja, joista saadaan tietoa väkivallan ja häirinnän yleisyydestä työelämässä, ovat esimerkiksi tasa-arvobarometri, kansalliset uhritutkimukset, Tilastokeskuksen tilastot sekä Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot. Myös työnantaja- ja työntekijäjärjestöt tuottavat tilastoja esimerkiksi väkivallan esiintymisestä tietyllä alalla.

Suomessa työelämässä esiintyvään väkivaltaan ja häirintään liittyvään perustutkimukseen keskittyviä ryhmiä on esimerkiksi Turun, Helsingin ja Tampereen yliopistoissa sekä Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksella.

Väkivallan ja häirinnän uhreille annettavat oikeuskeinot ja tukitoimet voivat olla moninaisia. Ne voivat liittyä mahdollisuuteen saada neuvontaa tai kääntyä esimerkiksi valvojan viranomaisen puoleen ja siihen, että valvovalla viranomaisella on toimivalta tutkia ja tarvittaessa riittävät keinot puuttua lainvastaiseen menettelyyn. Ne kattavat mahdollisuuden saada tarvittaessa oikeusapua saattaa asia esimerkiksi tuomioistuimen tutkittavaksi. Kyse voi olla tapaturmien korvaamisesta, hyvityksen suorittamisesta, vahingonkorvauksen maksamisesta taikka sosiaali- ja terveystalvelujen saatavuudesta ja käytämisestä. Lainsäädännöllisesti kyse on esimerkiksi asioista, joista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006, jäljempänä *valvontalaki*), tasa-arvolaissa, tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014), yhdenvertaisuuslaissa, työtapaturma- ja ammattitautilaissa, oikeusapulaissa (257/2002), vahingonkorvauslaissa (412/1974), rikosvahinkolaissa (1204/2005) ja laissa rikosuhrimaksusta (669/2015).

Erilaisia oppaita, välineitä ja koulutusmateriaalia on saatavissa eri toimijoiden kautta, etenkin niiden internetsivujen kautta. Digitaalisten palvelujen tarjoamisesta annettu laki (306/2019) edellyttää digitaalisten palvelujen saavutettavuutta. Palveluntarjoajan on varmistettava digitaalisten palvelujensa sisältöjen havaittavuus ja ymmärrettävyys sekä käyttöliittymien ja navigoinnin hallittavuus ja toimintavarmuus saavutettavuusvaatimusten mukaisesti. Lakia sovelletaan viranomaisiin ja julkisoikeudellisiin laitoksiin ja rajatusti tiettyihin yrityksiin, säätiöihin, yhdistyksiin ja muihin yhteisöihin.

Työsuojeluhallinnon internetsivuilta (<https://www.tyosuojelu.fi/>) on saatavissa työsuojeluhallinnon oppaita tai julkaisuja väkivallan uhkasta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä työssä. Tällaisia ovat esimerkiksi Väkivallan uhka työssä (Työsuojeluhallinnon oppaita ja ohjeita 46), Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2018) ja Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla, ohjeita työnantajalle (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019). Tätä kautta on saatavissa myös työsuojeluvalvonnan ohjeet väkivallan ja häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvomiseksi (Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2020; Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023). Osana Työelämä 2020 –hanketta, työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi oppaan seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen (Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. Työelämä 2020-hanke, TEM oppaat ja julkaisut 8/2018). Tasa-arvovaltuutetun internetsivuilta (<https://www.tasa-arvo.fi/etusivu>) on saatavissa tietoa seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Työterveyslaitoksen internetsivuille (<https://www.ttl.fi/>) on kerätty tietoa ja materiaalia työpaikkakiusaamisesta. Työterveyslaitos on kehittänyt myös muun muassa menetelmän asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan (KAURIS-menetelmä). Työturvallisuuskeskuksen internetsivuilta (<https://ttk.fi/>) on saatavissa useita sen julkaisuja, jotka koskevat epäasiallisen kohtelun ehkäisyä ja käsittelyä työpaikalla. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivuilla (<https://thl.fi/fi>) on tietoa sukupuolten tasa-arvosta ja sukupuolistuneesta väkivallasta ja häirinnästä. THL:ssa toimii tasa-arvotiedon keskus. Rikosuhrinäivystyksen internetsivuille (<https://www.riku.fi/fi/etusivu/>) on kerätty rikoksen uhria auttavia oppaita muun muassa tuomioistuinprosessista.

Työturvallisuuslakia valvovat työsuojeluviranomaiset eli aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet. Työsuojeluviranomaisen menettelystä ja toimivallasta sen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista säädetään valvontalaissa. Työsuojeluhallinnosta annetun

lain (16/1993) 2 §:n 6 kohdan mukaan työsuojeluhallinnon tulee työsuojelun edistämiseksi antaa ohjeita, neuvoja ja koulutusta työsuojelukysymyksissä myös omaa työtään tekeville sekä suunnitella ja kehittää heille tarpeellista työsuojelua. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan lain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Mainittujen viranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista säädetään lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa ja valvontalaissa. Työsuojeluviranomainen voi yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta. Yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvonnan piiriin kuuluisivat sellaiset itsenäisen työnteon muodot, jotka jäisivät työsuojeluvälön ulkopuolelle. Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta esimerkiksi toimitusjohtajien ja itsenäisten ammatinharjoittajan tekemässä työssä kuuluisi yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin (HE 19/2014 vp, s. 88). Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta siten kuin kyseisessä laissa tai erikseen säädetään.

Myös poliisilla on tärkeä rooli väkivallan ja häirinnän torjumisessa. Poliisi valvoo yleistä järjestystä ja turvallisuutta sekä suorittaa rikosten esitutkinnan. Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai esimerkiksi rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisella on valvontalain 50 §:n mukaan velvollisuus ilmoittaa siitä poliisille esitutkintaa varten. Kun kyse on työtapaturma- ja ammattitautilaisa tarkoitetusta työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman, työnantajan on ilmoitettava tästä viipymättä poliisille ja aluehallintovirastolle valvontalain 46 §:n mukaan.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

5 artikla. Artiklan mukaan ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä sekä poistaakseen ne kukin jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän perusperiaatteita ja –oikeuksia eli järjestymisvapautta ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden tosiasiallista tunnustamista, kaikkien pakkotyön muotojen poistamista, lapsityön lopettamista sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista, ja edistää ihmisarvoista työtä.

Artiklassa viitataan ILO:n niin kutsuttuihin perustavanlaatuisiin periaatteisiin ja oikeuksiin työssä, jotka perustuvat ILO:ssa vuonna 1998 tehtyyn julistukseen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Suomi on ratifioinut kaikki perustavanlaatuisiksi aiemmin luokitellut kahdeksan yleissopimusta eli yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevat yleissopimukset nro 87 (SopS 45/1949) ja nro 98 (SopS 32/1951), pakkotyön poistamista koskevat yleissopimukset nro 29 (SopS 44/1935) ja 105 (SopS 17/1960), lapsityön käyttöä koskevat yleissopimukset nro 138 (SopS 87/1976) ja nro 182 (SopS 16/2000), samapalkkasopimuksen nro 100 (SopS 9/1963) sekä syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen nro 111 (SopS 63/1970). Suomi on ratifioinut myös muun muassa lapsen oikeuksien yleissopimuksen (SopS 59 ja 60/1991).

ILO:n työkonferenssissa kesäkuussa 2022 vuoden 1998 julistusta muutettiin siten, että turvallinen ja terveellinen työympäristö sisällytettiin työelämän perusperiaatteiden ja –oikeuksien joukkoon. Samalla luokiteltiin perustavanlaatuisiksi kaksi uutta yleissopimusta: työturvallisuutta ja –terveyttä sekä työympäristöä koskeva yleissopimus nro 155 ja työturvallisuuden ja –terveyden edistämistä koskeva yleissopimus nro 187. Suomi on ratifioinut molemmat sopimukset (nro 155 SopS 23/1986 ja nro 187 SopS 35/2008). ILO:n työkonferenssissa 2023 hyväksyttiin muutokset 15 ILO:n instrumenttiin vuoden 1998

julistuksen muutoksen seurauksena. Näiden joukossa oli väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevan yleissopimuksen 5 artiklan muutos eli artiklaan lisättiin muiden työelämän peruseriaatteiden ja –oikeuksien joukkoon turvallinen ja terveellinen työympäristö.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

6 artikla. Artiklan mukaan kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tämä oikeus tulee varmistaa myös naistyöntekijöille sekä sellaiseen yhteeseen ja useampaan haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, johon työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti.

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälän 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain 7 §:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman tulee sisältää selvitys 7 §:n 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin johtopäätöksistä. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ja tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee muun muassa edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Lain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Lain 6 c §:n mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain 7 §:ssä kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella ja sitä täydentävässä 8 §:ssä säädetään siitä, millaista työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna kiellettyinä syrjintänä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastaava säännös on kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä, valtion virkamieslain 11 §:ssä ja erityisopimuslain (756/2011) 2 luvun 2 §:ssä.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 7 ja 8 § koskee tasapuolisuutta ja yhdenvertaisuutta julkisissa työvoimapalveluissa. Julkisenä työvoima- ja yrityspalveluna tarjotaan työnvälityspalveluita, tieto- ja neuvontapalveluita, osaamisen kehittämisspalveluita sekä yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämisspalveluita. Julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit sekä tämän lain mukaiset tuet ja korvaukset.

Lain 1 luvun 7 §:n mukaan julkisessa työvoima- ja yrityspalvelussa noudatetaan tasapuolisuutta ja puolueettomuutta. Työriita ei vaikuta julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on kerrottava työnhakijalle työriidasta työtarjouksen tai muun henkilökohtaisen palvelun yhteydessä. Saman luvun 8 §:n mukaan julkista työvoima- ja yrityspalvelua tarjottaessa, kehitettäessä sekä siitä tiedotettaessa on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. Työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen on tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailta on samanlaiset mahdollisuudet työnhakuun, ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista riippumatta.

Lisäksi lain 12 luvun 4 §:ssä säädetään tasapuolisuudesta yksityisiä työvoimapalveluita annettaessa. Yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja elinkeinoviranomaisesta riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja ja muita työnhakuun liittyviä palveluja sekä työvoiman vuokrausta. Yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavien on noudatettava lain 1 luvun 7 §:ssä tarkoitettua tasapuolisuutta.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

IV. Suojelu ja ehkäiseminen

7 artikla. Artiklan mukaan kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, myös sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, sanotun kuitenkin vaikuttamatta 1 artiklan soveltamiseen, ja 1 artiklan mukaisesti.

Suomen lainsäädännössä väkivaltaa ja häirintää käsitellään eri käsitteinä, mitä on selostettu 1 artiklan kohdalla.

Yleissopimuksen 4 artiklan edellyttämän kokonaisvaltaisen lähestymistavan väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä on sisällettävä muun muassa väkivallan ja häirinnän kieltäminen lainsäädännössä. Kuten 4 artiklan kohdalla on todettu, väkivalta ja häirintä säädetään rangaistavaksi rikoslaissa, jossa keskeisimmät rikoslain luvut ovat seksuaalirikoksia koskeva 20 luku, henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia koskeva 21 luku ja työririkoksia koskeva 47 luku.

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan velvoitteeksi huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ja se kattaa työntekijän suojelemisen väkivallan uhalta sekä häirinnältä ja muulta epäasialliselta kohtelulta. Kuten edellä on todettu, työturvallisuuslain 27 §:n mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet on ehkäistävä mahdollisuuksien mukaan ennakoita, työpaikalla on oltava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen sekä tällaista työtä varten on laadittava menettelytapaohjeet. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, 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. Myös muut työturvallisuuslain säännökset koskevat väkivallan uhkaa ja häirintää, kuten työnantajan velvollisuus selvittää ja tunnistaa työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, antaa työntekijöille opetusta ja ohjausta sekä tarkkailla ja seurata toimintaa. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, voidaan tuomita rikoslaissa säädetystä työturvallisuusrikoksesta rangaistukseen.

Tasa-arvolain 7 §:n 6 momentin mukaan seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Lain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Kuten edellä 4 artiklan kohdalla on todettu, syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa, josta säädetään tasa-arvolain 8 e §:ssä, kattaa myös seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä säädetään syrjinnästä ja todetaan, että yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää on häirintä. Vastaavantyyppinen säännös työnantajan velvoitteiden laiminlyönnistä kuin tasa-arvolaisa on yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Syrjintä ja työsyryntä säädetään rikoslaissa rangaistavaksi.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

8 artikla. Artiklan mukaan kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä. Tämä tapahtuu muun muassa tunnustamalla viranomaisten tärkeän tehtävän epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta, tunnistamalla asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan ja muilla keinoin ne alat, joilla, tai ne ammatit ja työjärjestelyt, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, sekä toteuttamalla toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.

Epävirallisella taloudella viitataan ILOssa kaikkeen taloudelliseen toimintaan, jota työntekijät ja taloudelliset yksiköt tekevät mutta nämä eivät lain tasolla tai käytännössä ole suojattu tai nämä ovat riittämättömästi suojattu muodollisin järjestelyin (ILO:n suositus nro 204 siirtymisestä epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen, 2 kohta). Epävirallisessa taloudessa työntekijällä ei ole esimerkiksi sosiaaliturvaa, äitiyssuojelua, ihmisarvoisia työolosuhteita tai minimipalkkaa.

Suomessa ei ole varsinaisesti sellaista epävirallista taloutta, johon käsitteellä yleissopimuksessa viitataan, vaan Suomessa kyse on pikemminkin harmaasta taloudesta. Suomessa laadittiin Valtioneuvoston periaatepäätös kansalliseksi harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiaksi 2016-2020 sekä Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan toimenpideohjelmaksi vuosille 2016-2020. Seuraava periaatepäätös kansalliseksi harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiaksi ja toimenpideohjelmaksi 2020-2023

annettiin kesäkuussa 2020. Verohallinnossa on Harmaan talouden selvitysyksikkö, jonka tehtävänä on Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain (1207/2010) mukaan edistää harmaan talouden torjuntaa tuottamalla ja jakamalla tietoa harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta sekä laatia viranomaiselle velvoitteidenhoitoselvityksiä organisaatioista ja organisaatiohenkilöistä erikseen säädettyihin käyttötarkoituksiin. Useat viranomaiset ovat mukana harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnassa, kuten poliisi, syyttäjä, tulli, veroviranomaiset, ulosottolaitos ja työsuojeluviranomainen. Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnasta pidetään verkkosivuja, joita ylläpidetään kaikkien keskeisten harmaan talouden torjuntaa tekevien viranomaisten yhteistyöllä (<https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/>).

Työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan kolmikantainen Väkivallan uhka – jaosto arvioi väkivallan uhkaa lisääviä työn piirteitä ja keskimääräistä korkeamman väkivallan uhan aloja raportissaan vuodelta 2014 (Väkivallan uhka –työelämässä, Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta, väkivallan uhka –jaoston raportti, STM:n raportteja ja muistioita 2014:17). Raportissa on määritelty keskimääräistä korkeamman väkivallan uhan aloiksi turvallisuustoimialat, terveydenhoitoalan potilastyö, sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyö, hotelli- ja ravintola-ala, kuljetusala, kaupanala sekä opetusala. Lisäksi raportissa todetaan piirteitä, jotka lisäävät väkivallan riskiä riippumatta toimialasta. Tällaisia piirteitä ovat erityisesti yksintyöskentely, työskentely ilta- tai yöaikaan, työskentely tiloissa, joihin on avoin pääsy, työskentely ulkona, päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai näiden saattajien vastaanotto, palvelun antaminen ja muut toimet, rahan tai arvokkaan omaisuuden sekä lääkkeiden käsittely tai vartiointi, asiakkaan etuuskien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko sekä yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen. Lisäksi Työturvallisuuskeskus on julkaissut raportin Työväkivallan riskiammatit (Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010). Aloista, ammanteista ja työjärjestelyistä, joissa työntekijät ja muut asianomaiset altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle saadaan tietoa myös esimerkiksi tilastoista. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan on aina selvitettävä ja tunnistettava työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät. Arviointia tukee se, että on tietoa siitä, kuinka paljon eri toimialoilla tai työtehtävissä väkivallan uhkaa ja häirintää ilmenee ja liittyykö työhön piirteitä, jotka lisäävät näitä riskejä toimialasta riippumatta. Kuitenkin on myös huomioitava, että riskialttiilla toimialoilla voi olla työtehtäviä, joissa ei ole ilmeistä väkivallan uhkaa tai häirintää, tai toisaalta voi olla toimialoja tai työtehtäviä, joissa työn luonteen vuoksi voi olla lisääntynyt väkivallan tai häirinnän uhka, vaikka toimiala ei esimerkiksi tilastojen mukaan riskialtis olisikaan.

Edellä 4 ja 7 artiklojen kohdalla on kuvattu lainsäädäntöä ja muita toimenpiteitä, jotka suojaavat väkivallalta ja häirinnältä.

Suomen on katsottava täyttävän artiklan määräykset eikä sen voimaansaattaminen edellytä lainsäädäntömuutoksia.

9 artikla. Artiklan mukaan kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä. Työnantajan tulee erityisesti, sen mukaan kuin on kohtuullisesti mahdollista, hyväksyä ja toteuttaa työntekijöitä ja näiden edustajia kuultuaan väkivaltaa ja häirintää koskevat toimintaperiaatteet, ottaa työturvallisuuden ja –terveyden hallinnoinnissa huomioon väkivallan ja häirinnän sekä niihin liittyvät psykososiaaliset riskit, sekä tunnistaa vaarat ja arvioida väkivallan ja häirinnän riskit yhteistoiminnassa työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa sekä toteuttaa toimenpiteet näiden vaarojen ja riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi. Lisäksi työnantajan tulee antaa työntekijöille ja muille asianomaisille henkilöille, tarpeen mukaan

saavutettavissa olevassa muodossa, tietoa ja koulutusta tunnistetuista vaaroista sekä väkivallan ja häirinnän riskeistä ja niihin liittyvistä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä sekä edellä mainittuihin toimintaperiaatteisiin liittyvistä työntekijöiden ja muiden asianomaisten henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

Työntekijäin edustaja on määritelty ILO:n yleissopimuksessa nro 135 (Työntekijäin edustajien suojeleminen yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen). Työntekijäin edustajalla tarkoitetaan henkilöitä, jotka kansallisessa lainsäädännössä tai maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa nämä ammattiyhdistyksen edustajia, so. ammattiyhdistysten tai ammattiyhdistysten jäsenten asettamia tai valitsemia edustajia, tai valittuja luottamusmiehiä, so. yritysten työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa. Suomi on ratifioinut kyseisen sopimuksen (SopS 84/1976).

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan velvollisuudeksi huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajalla on lain 9 §:n mukaan oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon esimerkiksi tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin lain 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin sekä työn kuormitustekijöihin. Työturvallisuuslain 5 luvussa säädetään muun muassa väkivallan uhasta ja häirinnästä. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet sekä jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisuuteen.

Työnantajan on työturvallisuuslain 14 §:n mukaan annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. Lain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Lain 18 §:ssä mainitaan erikseen, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta

epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työturvallisuuslain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä muita lain 17 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Valvontalain 5 luvussa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Lain 26 §:ssä säädetään yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, joita ovat muun muassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset, periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään, työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja –ohjelmat sekä työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitettujen työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt. Luvussa säädetään lisäksi esimerkiksi yhteistoiminta-asioiden käsittelystä, työsuojelupäälliköstä, työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelutoimikunnasta ja näiden tehtävistä sekä mahdollisuudesta sopia tietyiltä osin yhteistoiminnasta toisin työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten tekemällä kirjallisella sopimuksella. Lain 5 a luvussa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa.

Työterveyshuoltolain 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin kyseisessä laissa säädetään. Lain 8 §:ssä säädetään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa välisestä yhteistoiminnasta, kun työnantaja valmistelee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä. Lain 11 §:n mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai –suunnitelmaa.

Työterveyshuoltoon kuuluu työterveyshuoltolain 12 §:n mukaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti muun muassa työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa (työpaikkaselvitys). Lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu esimerkiksi

työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta, toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta ja tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisuutta ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnantajan arvioivan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittävän työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajalla on tietyissä tapauksissa oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä, jota on myös häirintä, ja työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuun tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään laissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Vastaavasti tasa-arvolaki edellyttää työnantajan edistävän sukupuolten tasa-arvoa sekä ennaltaehkäisevän sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja laativan tietyissä tapauksissa tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, jona pidetään myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Työnantajan menettelyä on myös pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuun tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Edellä mainittuja säännöksiä on avattu tarkemmin 4 ja 6 artiklojen kohdalla.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

V. Täytäntöönpano ja oikeuskeinot

10 artikla. Artiklan *a kohdan* mukaan kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet, joilla valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön.

Työturvallisuuslakia valvovat työsuojeluviranomaiset, jotka valvovat osaltaan myös yhdenvertaisuuslakia työelämässä. Työsuojeluviranomaisen menettelystä ja toimivallasta säädetään valvontalaissa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo osaltaan yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä, mikä sisältää myös työsuojeluvalvonnan ulkopuolelle jäävät itsenäisen työn teon muodot. Tasa-arvolain noudattamista valvovat siten kuin kyseisessä laissa tai erikseen säädetään tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Poliisi valvoo yleistä turvallisuutta ja järjestystä sekä suorittaa rikosten esitutkinnan. Poliisille on valvontalain mukaan ilmoitettava epäillyistä rikoslaissa rangaistavaksi säädettyistä teoista sekä vakavista työtapaturmista. Valvontaa on kuvattu tarkemmin 4 artiklan kohdalla.

Yleissopimuksen 10 artiklan *b kohta* koskee oikeuskeinoja sekä ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiä ja –menettelyjä. Jäsenvaltion on varmistettava, että työelämässä väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä on helposti käytettävissä asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot sekä turvalliset, oikeudenmukaiset ja tehokkaat ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja –menettelyt. Tällaisia oikeuskeinoja tai ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiä sekä –menettelyjä ovat esimerkiksi valitus- ja tutkintamenettelyt sekä tarpeen mukaan työpaikkatason riitojenratkaisujärjestelmät, työpaikan ulkopuoliset riitojenratkaisujärjestelmät, tuomioistuimet tai muut lainkäyttöelimet, asianomistajien, uhrien,

todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojele uhriutumiselta tai kostolta, sekä oikeudelliset, sosiaaliset, lääketieteelliset ja hallinnolliset tukitoimenpiteet asianomistajille ja uhreille.

Työturvallisuuslain 27 § edellyttää, että työtä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, varten laaditaan menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua ja rajoittaa. Työturvallisuuslain 28 § asettaa työnantajalle toimimisvelvollisuuden, kun hän on saanut häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tiedon. Tieto voi tulla esimerkiksi työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta, työnantajan edustajalta tai työntekijältä itseltään (Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 59/2002, s. 43). Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työturvallisuuslain 17 §:ssä sekä valvontalain 5 luvussa, mitä on kuvattu 9 artiklan kohdalla. Luottamusmiehen valinta perustuu työehtosopimuslain (436/1946) tarkoittamiin työehtosopimuksiin. Ne työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Työterveyshuollon sisällöstä säädetään työterveyshuoltolain 12 §:ssä, jota on selostettu artiklan 9 kohdalla. Työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi sovitaan työpaikalla yleensä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken. Tällaiseen niin kutsuttuun varhaisen tuen malliin voidaan sisällyttää myös häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen käsittelyä ja toimenpiteitä koskeva osuus.

Tasa-arvolain 8 d §:ään sisältyy työnantajan velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa, menettelyä on pidettävä lain tarkoittamana kiellettyinä syrjintänä. Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa tarkoitettuna kiellettyinä syrjintänä myös, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen. Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa muun muassa tasa-arvolain 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Vastaavan kaltaiset säännökset kuin tasa-arvolain 8 a ja 8 d §:ssä sisältyvät yhdenvertaisuuslain 14 ja 16 §:ään.

Työpaikan ulkopuolisina riitojenratkaisujärjestelminä tulevat kysymykseen edellä mainittujen valvovien viranomaisten antama neuvonta ja valvonta velvoittavine päätöksineen kuin myös laajemmin eri viranomaisten, kuten poliisin, syyttäjän ja tuomioistuimien toiminta. Keskeisiä säädöksiä ovat esimerkiksi esitutkintalaki (805/2011), tuomioistuinlaki (673/2016), oikeudenkäymiskaari, laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa (689/1997) ja laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019). Valvonnan ja neuvonnan lisäksi tasa-arvolaisissa, tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetään tasa-arvovaltuutetun tai yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä avustaa syrjinnän uhreja tietyissä tapauksissa ja ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävänä olevasta osapuolten välisen sovinnon vahvistamisesta. Myös ylimpien laillisuusvalvojien valvonta voi tulla kyseeseen tietyissä tapauksissa, kun kyse on viranomaisten ja julkista tehtävää hoitavien toiminnan laillisuudesta.

Artiklan 4 kohdalla kuvattiin annettavien tukitoimien moninaisuutta ja lueteltiin tiettyjä asiaan liittyviä säädöksiä. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen siirtyi 1.1.2023 hyvinvointialueiden vastuulle (laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) ja laki sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä Uudellamaalla (615/2021)). Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollosta säädetään esimerkiksi

terveydenhuoltolaissa (1326/2010), sosiaalihuoltolaissa (1301/2014), potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (785/1992), sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (812/2000) sekä potilasasiavastaavista ja sosiaaliasiavastaavista annetussa laissa (739/2023, voimaan 1.1.2024). Artiklan 4 kohdalla on kuvattu myös Istanbulin sopimuksen täytäntöönpanotoimia sekä rikosuhripäivystystä. Lisäksi on olemassa muita auttavia palvelulinjoja, kuten Raiskauskriisikeskus Tukinainen, Nettiturvakoti, Naisten linja ja Miessakit.

Yleissopimuksen 10 artiklan *c kohdassa* edellytetään jäsenvaltiolta toimenpiteitä, joilla suojellaan asiaan liittyvien henkilöiden yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan. Lisäksi on varmistettava, ettei yksityisyyttä ja salassapittoa koskevia vaatimuksia käytetä väärin.

Henkilötietojen käsittelystä ja tietojen salassapidosta säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojajasetus), tietosuojalaissa (1050/2018) ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999). Sähköisen viestinnän luottamuksellisuutta, yksityisyyden suojan toteutumista ja tietoaineistojen tietoturvallista käsittelyä turvaavat osaltaan myös sähköisen viestinnän palveluista annettu laki (917/2014) ja laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta (906/2019). Lisäksi valvontalain 10 §:ssä säädetään ilmoittajan tietojen salassapidosta. Kun työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työpaikan turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta sen valvontaan kuuluvien säännösten epäilystä rikkomisesta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilöllisyys saadaan kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa.

Työelämää koskee erityisesti yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki, jossa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta. Lakia sovelletaan työntekijän lisäksi virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvien osin työnhakijaan. Laissa työntekijöiden suojelu väkivallalta ja häirinnältä on tunnustettu sellaiseksi intressiksi, että se oikeuttaa lain 5 luvun 16 §:n 2 momentin mukaan työnantajan kohdentamaan kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä muun muassa työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi. Lisäksi lain 5 luvun 17 §:n 2 momentin mukaan työnantaja voi käyttää kameratallenteita muun muassa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun, yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä tarkoitetun häirinnän taikka työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteennäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen.

Yleissopimuksen 10 artiklan *d kohdassa* edellytetään säädettäväksi tarvittaessa seuraamuksista, joita voidaan määrätä väkivalta- ja häirintätapauksissa työelämässä. Artiklan 1 ja 4 kohdalla on kuvattu rikoslain rangaistussäännöksiä sekä tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyä hyvitystä. Henkilötietojen käsittelyyn ja tietojen salassapittoon liittyvistä rangaistavista teoista säädetään rikoslain 38 luvussa, joka koskee tieto- ja viestintärikoksia. Lisäksi valvovat viranomaiset voivat määrätä velvoittavan päätöksen tehostamiseksi uhkasakon siten kuin uhkasakkolaisissa (1113/1990) säädetään. Työsuojeluviranomaisen osalta asiasta säädetään

valvontalain 15 §:ssä, tasa-arvovaltuutetun osalta tasa-arvolain 21 a §:ssä sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan osalta tasa-arvolain 21 §:ssä.

Yleissopimuksen 10 artiklan *e kohdassa* edellytetään toimenpiteitä, joilla säädetään sukupuolitietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen tosiasiallisesta saatavuudesta työelämässä esiintyvän sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreille. Edelleen yleissopimuksen 10 artiklan *f kohdassa* edellytetään, että tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään sen vaikutuksia työelämässä.

Yleiset valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät, tuki, palvelut ja oikeuskeinot suojelevat sinänsä myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreja. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa on edistetty tasa-arvolain lisäksi muun muassa hallituksen tasa-arvo-ohjelmilla, jotka ovat sisältäneet tasa-arvoa vahvistaneita toimia kaikkien ministeriöiden hallinnonaloilla. Tasa-arvolaki ja tasa-arvo-ohjelmat velvoittavat viranomaisia suunnittelemaan omaa toimintaansa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan strategiaa, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, mikä edellyttää toimenpiteiden ja päätösten vaikutusten arviointia naisten ja miesten kannalta.

Istanbulin sopimus on tullut voimaan 1.1.2015. Se sisältää samankaltaisia elementtejä kuin nyt hyväksyttävänä oleva ILO:n yleissopimus. Istanbulin sopimus edellyttää muun muassa naisten ja miesten tasa-arvoa ja naisten voimaantumista koskevien toimintaperiaatteiden täytäntöönpanoa, väkivallan uhrien ja tekijöiden parissa toimivien ammattihenkilöiden koulutusta, tarvittavien erityistukipalveluiden toteuttamista väkivallan uhreille sekä tukikeskusten perustamista seksuaalisen väkivallan uhreille. Istanbulin sopimus kattaa myös työelämän, ja sen toimeenpano tukee myös tämän yleissopimuksen tavoitteiden toteutumista. Edellä 4 artiklan kohdalla on viitattu Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelmaan sekä mainittu muutamia Istanbulin sopimuksen täytäntöönpanotoimia. Artiklan 4 kohdalla mainittu naiseen kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma vuosille 2020-2023 sisältää muun muassa toimenpiteitä rikosoikeusjärjestelmän toimijoiden osaamisen parantamiseksi sekä lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi.

Julkaisu Lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen ja ehkäisyn prosessit – Lähisuhdeväkivaltatyön hyvät käytännöt rakenteisiin (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:55) perustuu sosiaali- ja terveysministeriön ja sisäministeriön asettamien selvityshenkilöiden työhön. Selvitystyössä on arvioitu lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen käytäntöjä ja ehkäisyn keinoja Suomessa sekä esitetty keinoja, joilla selvityksessä esiteltävät hyvät toimintamallit saadaan osaksi normaalia viranomaistoimintaa ja vakiinnutettua rakenteisiin. Selvityksessä esitetään neljä tavoitetta, joista jokaiselle on esitetty konkreettiset toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoitteet ovat lähisuhdeväkivaltatyön rakenteiden kehittäminen kaikilla tasoilla (kunta, alue, valtio), lähisuhdeväkivallan uhreille, tekijöille ja väkivallalle altistuneille lapsille palveluihin pääsyn varmistaminen, lähisuhdeväkivallan ja seksuaaliväkivallan ennalta ehkäiseminen sekä lähisuhdeväkivallan ja seksuaaliväkivallan uhrien oikeuksien parantaminen, jolla vaikutetaan myös yleisiin asenteisiin väkivaltaa kohtaan.

Yleissopimuksen 10 artiklan *g kohta* edellyttää, että 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. Tällöin työntekijöiden ei tule joutua koston tai muiden asiattomien seurausten kohteeksi ja heillä on velvollisuus ilmoittaa asiasta johdolle.

Työturvallisuuslain 23 §:n mukaan, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Jos työntekijä pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa. Vastaavanlainen säännös työsuojeluvaltuutetun oikeudesta keskeyttää vaarallinen työ sisältyy valvontalain 36 §:ään.

Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle muun muassa työolosuhteissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on puolestaan kerrottava ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Yleissopimuksen 10 artiklan *h kohdan* mukaan on varmistettava, että työsuojeluviranomaisilla ja tarpeen mukaan muilla asianomaisilla viranomaisilla on valtuudet käsitellä työelämässä esiintyvää väkivaltaa ja häirintää, muun muassa määräämällä välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja määräämällä työ lopetettavaksi, kun käsillä on välitön henkeä, terveyttä ja turvallisuutta uhkaavasta vaarasta, jollei muuta johdu lailla säädettävästä oikeudesta vedota tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen.

Työsuojeluviranomaisen toimivallasta ja käytettävissä olevista keinoista säädetään valvontalaissa. Sen 3 luvussa säädetään toimintaohjeen ja kehotuksen antamisesta, asian saattamisesta työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, työsuojeluviranomaisen päätöksestä sekä käyttökiellosta ja väliaikaisesta käyttökiellosta. Valvontalain 16 §:n mukaan, jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, työsuojeluviranomainen voi kieltää työnteon jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Tarkastaja voi antaa tällaisen käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Tarkastajan antama väliaikainen käyttökielto on saatettava viivytyksettä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Työsuojeluviranomaisen valvontalain nojalla antamaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen, muutoksenhausta työsuojeluviranomaisen päätökseen säädetään valvontalain 44 §:ssä. Väliaikaisen käyttökiellon asettamisesta ei kuitenkaan saa hakea muutosta valittamalla. Lisäksi valvontalain 45 §:n mukaan työnantajalla, asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja työntekijällä on oikeus tehdä aluehallintovirastolle kirjallinen muistutus siitä, ettei työsuojelutarkastuksessa ole toimittu valvontalain mukaisesti.

Tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallasta ja käytettävissä olevista keinoista säädetään tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa, yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa

Yleissopimuksen 10 artiklan voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

VI. Ohjaus, koulutus ja valistus

11 artikla. Artiklan mukaan kukin jäsenvaltio pyrkii edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan varmistamaan, että väkivaltaa ja häirintää työelämässä käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa. Tällaisia ovat esimerkiksi työturvallisuus ja –terveys-

, tasa-arvo-, yhdenvertaisuus sekä maahanmuuttopolitiikka. Jäsenvaltioiden tulee myös varmistaa, että työnantajille ja työntekijöille sekä näiden järjestöille ja asianomaisille viranomaisille annetaan, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa, ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä väkivaltaan ja häirintään työelämässä liittyen. Lisäksi tulee varmistaa, että toteutetaan hankkeita, valistuskampanjat mukaan lukien.

Edellä 4 artiklan kohdalla on käsitelty työturvallisuuden ja -terveyden, tasa-arvoon ja yleiseen turvallisuuteen liittyviä toimintaperiaatteita ja strategioita. Artiklan kohdalla on myös lueteltu tahoja, jotka ovat julkaisseet väkivallan sekä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen ja poistamiseen liittyviä taikka näiden käsittelyä koskevia ohjeita, oppaita ja muuta materiaalia, jotka ovat julkisesti saatavilla.

Työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001) säädetään työsuojeluhenkilörekisteristä, jonka yhtenä käyttötarkoituksena on välittää työsuojelutietoa ja – materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa. Rekisterin tarkoituksena on myös palvella ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä niiden järjestäessä työsuojelukoulutusta.

Artiklan 4 kohdalla on todettu myös saavutettavuudesta ja tähän liittyen tuotu esiin digitaalisten palvelujen tarjoamisesta annettu laki.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

VII. Soveltamisen menetelmät

12 artikla. Artiklan mukaan yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan kansallisten säädösten, kollektiivisten sopimusten tai muiden kansallisten toimenpiteiden avulla. Tähän kuuluu muun muassa olemassa olevien työsuojelutoimenpiteiden laajentaminen tai mukauttaminen niin, että ne koskevat myös väkivaltaa ja häirintää, sekä tarvittaessa erityisten toimenpiteiden kehittäminen.

Määräyksen voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntötoimia.

VIII. Loppumääräykset

13 – 20 artiklat. Yleissopimuksen 13 – 20 artiklat sisältävät tavanomaiset ILO-sopimuksia koskevat loppumääräykset.

Artiklan 13 mukaan yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten.

Artiklan 14 mukaan yleissopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit. Tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan kussakin jäsenvaltiossa 12 kuukauden kuluttua siitä, kun sen ratifiointi on rekisteröity.

Artikla 15 koskee yleissopimuksen irtisanomista. Yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa yleissopimuksen, kun on kulunut kymmen vuotta päivästä, jona yleissopimus on tullut

ensimmäisen kerran voimaan. Irtisanominen tapahtuu lähettämällä irtisanomisilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vuoden kuluttua sen rekisteröintipäivästä. Jokainen yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei ole edellä mainitun kymmenen vuoden ajanjakson päättymistä seuraavan vuoden kuluessa käyttänyt artiklan mukaista oikeuttaan irtisanomiseen, sitoutuu noudattamaan yleissopimusta seuraavat kymmenen vuotta. Tämän jälkeen jäsenvaltio voi irtisanoa yleissopimuksen kunkin uuden kymmenen vuoden ajanjakson ensimmäisen vuoden aikana tässä artiklassa määrätyn ehdoin.

Artiklan 16 mukaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja antaa kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tiedoksi järjestön jäsenvaltioiden ilmoittamien ratifiointien ja irtisanomisten rekisteröinnit. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisesta ilmoitetusta ratifioinnista pääjohtaja kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomioita yleissopimuksen voimaantulopäivään.

Artiklan 17 mukaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille kaikkien rekisteröityjen ratifiointien ja irtisanomisten täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

Artiklan 18 mukaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto voi tarpeelliseksi katsoessaan antaa yleiskonferenssille kertomuksen yleissopimuksen toiminnasta ja selvittää, onko aiheellista ottaa konferenssin asialistalle yleissopimuksen tarkistaminen kokonaan tai osittain.

Artikla 19 koskee sovellettavaa menettelyä, jos konferenssi hyväksyy yleissopimuksen tämän yleissopimuksen uudistamisesta ja ellei uudessa yleissopimuksessa määrätä asiasta toisin. Kun jäsenvaltio ratifioi yleissopimusta uudistavan yleissopimuksen, ratifioiminen merkitsee ilman eri toimenpiteitä 15 artiklan estämättä nykyisen yleissopimuksen välitöntä irtisanomista, jos ja kun uudistettu yleissopimus on tullut voimaan. Nykyinen yleissopimus lakkaa olemasta avoimna jäsenvaltioiden ratifioimista varten siitä päivästä, jona uudistettu yleissopimus tulee voimaan. Tämä yleissopimus jää voimaan nykyisessä muodossaan ja sisällössään niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät ole ratifioineet uudistettua yleissopimusta.

Artiklassa 20 todetaan, että yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset toisinnot ovat yhtä todistusvoimaiset.

7 Voimaantulo

Kansainvälisen työjärjestön työkonferenssissa vuonna 2019 hyväksytty yleissopimus nro 190 väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tulee sen 14 artiklan 2 kohdan mukaan kansainvälisesti voimaan 12 kuukauden kuluttua päivästä, jona Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit. Yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan 25.6.2021. Yleissopimuksen 14 artiklan 3 kohdan mukaan tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity. Yleissopimuksen on ratifioinut 36 valtiota (tilanne 6.11.2023 ILO:n internet-sivujen mukaan).

Esitykseen sisältyy lakiehdotus sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta. Ehdotetaan, että se tulee voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana samanaikaisesti kuin yleissopimus tulee Suomen osalta voimaan.

8 Ahvenanmaan maakuntapäivien suostumus

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat työoikeutta maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin. Tämän lainkohdan on vakiintuneesti katsottu sisältävän työsuojelun. Kuitenkin itsehallintolain 18 §:n 1, 2 ja 4 kohtien mukaan maakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat muun muassa maakunnan hallitusta ja sen alaisia viranomaisia ja laitoksia, maakunnan virkamiehiä, maakunnan palveluksessa olevia henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia ja kurinpitorangaistuksen määräämistä maakunnan virkamiehelle sekä kuntien viranhaltijoita, kuntien palveluksessa olevia viranhaltijoita koskevia virkaehtosopimuksia ja kurinpitorangaistuksen määräämistä kuntien viranhaltijoille. Yleissopimuksen soveltamisala kattaa kyseisissä lainkohdissa tarkoitetut virkamiehet. Lisäksi yleissopimus sisältää sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyviä säännöksiä. Maakunnalla on lainsäädäntövalta itsehallintolain 18 §:n 12 ja 13 kohdan mukaan terveyden- ja sairaanhoitoa sekä sosiaalihuoltoa koskevilla asioilla. Näin ollen maakuntapäivien tulee hyväksyä Ahvenanmaan itsehallintolain 59 §:n 1 momentissa tarkoitettu kansainvälisten sopimusmääräysten voimaansaattamista koskeva säädös, jotta Ahvenanmaan toimivaltaan kuuluvat määräykset tulisivat voimaan myös Ahvenanmaan maakunnassa.

9 Toimeenpano ja seuranta

ILO:n yleissopimusten säännönmukainen valvonta perustuu ensisijaisesti jäsenvaltioiden raportteihin. ILO:n perussäännön mukaan kukin jäsenvaltio sitoutuu tekemään ratifioimistaan yleissopimuksista raportteja, joissa kuvataan niitä toimenpiteitä, joita jäsenvaltiossa on tehty yleissopimuksen määräysten toimeenpanemiseksi. ILO:n hallintoneuvosto on vuosien mittaan kehittänyt raportointijärjestelmää. Nykyisin noudatetaan menettelyä, jossa ensimmäinen, yksityiskohtainen raportti tulee tehtäväksi vuoden kuluttua siitä, kun yleissopimus on asianomaisessa jäsenvaltiossa tullut voimaan. Tämän jälkeen tehdään yksinkertaistettu raportti lähtökohtaisesti kuuden vuoden välein. Prosessin aikana on kuultava työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Suomessa kansallinen ILO-neuvottelukunta käsittelee ja hyväksyy ILOlle lähetettävät raportit. Raportointivelvollisuus koskee perussäännön mukaan myös ratifioimattomia sopimuksia sekä suosituksia. Näiden osalta ILO:n hallintoneuvosto valitsee vuosittain ne instrumentit, joista seuraavana vuonna on annettava raportti.

Säännönmukaiseen valvontaan kuuluu myös ILO:n hallintoneuvoston asettama riippumaton asiantuntijakomitea sekä niin kutsuttu applikaatiokomitea. Asiantuntijakomitea tutkii yleissopimuksia ja suosituksia koskevia jäsenvaltioiden toimittamia raportteja. Asiantuntijakomitea tekee näistä oman raporttinsa, joka on pohjana ILO:n työkonferenssin applikaatiokomitean käsittelylle. Applikaatiokomitea on työkonferenssin pysyvä kolmikantainen valvontaelin, jonka tehtävänä on muun muassa tutkia jäsenmaiden raportointivelvollisuuksien täyttämistä sekä käsitellä työmarkkinaosapuolten valitsemia vakavia maatapauksia.

ILO:n perussääntö sisältää myös mahdollisuuden työnantaja- tai työntekijäjärjestölle tehdä kantelu, jos se katsoo, ettei jäsenvaltio ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin sopimusveloitteidensa täyttämiseksi. Lisäksi jäsenvaltio voi perussäännön mukaan tehdä valituksen toisesta jäsenvaltiosta sellaisen ratifioidun sopimuksen osalta, jonka myös valittajavaltio itse on ratifioinut.

10 Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus ja käsittelyjärjestys

10.1 Eduskunnan käsittelyn tarpeellisuus

10.1.1 EU:n ja jäsenvaltioiden välinen toimivallanjako

Sekasopimuksella tarkoitetaan sopimuksia, joiden osapuolina ovat sekä EU että jäsenvaltiot, koska toimivalta sopimuksen tekemiseen on jakautunut niille molemmille. Sekasopimukseen rinnastetaan myös sellaiset sopimukset, joissa EU ei ole tai ei voi olla osapuolena, mutta joissa osapuolena ovat jäsenvaltiot käyttävät unionin puolesta sen toimivaltaa (PeVL 16/2004 vp).

Jäsenvaltioilla ei ole toimivaltaa niiden määräysten osalta, joissa määrätään Euroopan unionin yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvista asioista. Eduskunnan hyväksyminen ei koske vakiintuneen käytännön mukaan sopimuksen näitä osia (esim. PeVL 31/2001 vp, PeVL 16/2004 vp ja PeVL 24/2004 vp). Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että toimivallan jakautumiseen kiinnitetään riittävästi huomiota laadittaessa hallituksen esityksiä jaetun toimivallan sopimuksista. Esityksistä tulee ilmetä, miltä osin sopimukset kuuluvat jäsenvaltioiden toimivaltaan (esim. PeVL 6/2001 vp, PeVL 31/2001 vp ja PeVL 6/2005 vp).

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (jäljempänä SEUT) 2 – 6 artikloissa säädetään unionin ja jäsenvaltioiden välisestä toimivallan jaottelusta. SEUT 4 artiklan mukaan unionilla on jäsenvaltioiden kanssa jaettu toimivalta, kun unionille annetaan perussopimuksissa toimivaltaa, joka ei koske 3 ja 6 artiklassa tarkoitettuja aloja. SEUT 3 artiklassa säädetään aloista, joilla unionilla on yksinomainen toimivalta, ja 6 artiklassa aloista, joilla unionilla on toimivalta toteuttaa toimia jäsenvaltioiden toimien tukemiseksi, yhteensovittamiseksi tai täydentämiseksi. SEUT 2 artiklan mukaan, kun perussopimuksissa annetaan unionille jäsenvaltioiden kanssa jaettu toimivalta tietyllä alalla, unioni ja jäsenvaltiot voivat toimia lainsäätäjänä ja antaa oikeudellisesti velvoittavia säädöksiä kyseisellä alalla. Tällöin jäsenvaltiot käyttävät toimivaltaansa siltä osin kuin unioni ei ole käyttänyt omaansa tai kun unioni on päättänyt lakata käyttämästä omaansa.

Komission ehdotuksessa neuvoston päätökseksi, jolla jäsenvaltiot valtuutetaan ratifioimaan ILO:n väkivaltaa ja häirintää koskeva ILO:n yleissopimus, katsottiin, että yleissopimuksen pääasiallinen tavoite ja sisältö liittyvät sosiaalipolitiikkaan. SEUT 4 artiklan mukaan sosiaalipolitiikka on SEUT-sopimuksessa määriteltujen näkökohtien osalta sellainen pääala, jolla sovelletaan unionin ja jäsenvaltioiden kesken jaettua toimivaltaa. Kuitenkin komission ehdotuksen perusteluissa todettiin, että jäsenvaltiot eivät voi yksinään ratifioida kyseistä yleissopimusta, koska sen osat kuuluvat unionin toimivaltaan SEUT-sopimuksen 3 artiklan 2 kohdan nojalla. Kyseisen kohdan mukaan unionilla on yksinomainen toimivalta tehdä kansainvälinen sopimus muun muassa siltä osin kuin se voi vaikuttaa yhteisiin sääntöihin tai muuttaa niiden ulottuvuutta. SEUT 3 artiklan 2 kohdan määräykset unionin yksinomaisesta sopimuksetekotoimivallasta perustuvat unionin tuomioistuimen unionin ulkoista toimivaltaa koskevaan oikeuskäytäntöön (hallituksen esitys eduskunnalle Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta tehdyn Lissabonin sopimuksen hyväksymisestä ja laiksi sen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta, HE 23/2008 vp, s. 172; SopS 66 ja 67/2009). Käytännössä merkittävä on ollut niin kutsuttu ERTA-tapaus (tuomio komissio v. neuvosto (ERTA), C-22/70, EU:C:1971:32).

SEUT 3 artiklan 2 kohdan mukainen yksinomainen toimivalta edellyttää, että kansainvälisen sopimuksen tekeminen voi vaikuttaa unionin yhteisiin sääntöihin tai muuttaa niiden ulottuvuutta. Unionin toimivallan arvioinnissa unionin sääntöjen ja sopimuksen kattamien

alojen tarkastelu ja vertailu voi tietyissä tapauksissa olla riittävää. Huomioon on kuitenkin myös otettava kyseessä olevien sääntöjen luonne ja sisältö. Se, että yhteisön säännöt ja kansainvälisen sopimuksen määräykset ovat luonteeltaan vähimmäissääntelyä, voi johtaa päätelmään siitä, että SEUT 3 artiklan 2 kohdan mukaista vaikutusta ei ole, vaikka yhteisön säännöt ja sopimuksen määräykset kattavatkin saman alan. EU-tuomioistuimien on katsonut, että unionilla ei ole SEUT 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua yksinomaista toimivaltaa silloin, kun sekä unionin oikeuden säännökset ja määräykset että kyseisen kansainvälisen yleissopimuksen määräykset ovat vähimmäissääntelyä (yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 19.3.1993, lausunto 2/91, EU:C:1993:106, kappaleet 13–21, lausunto koski ILO:n yleissopimusta nro 170, Työturvallisuus kemikaaleja käytettäessä). Tämä johtopäätös perustui siihen, että jos EU päättäisi antaa vähemmän ankaria säännöksiä kuin yleissopimuksessa, EU-oikeus ei estäisi jäsenvaltioita soveltamasta tiukempia yleissopimuksen määräyksiä. Jos taas EU päättäisi antaa tiukempia sääntöjä kuin yleissopimuksessa, jäsenvaltiot voisivat noudattaa niitä yleissopimuksen estämättä.

Komission valtuuttamispäätösehdotuksen käsittelyn aikana neuvoston oikeuspalvelu päätyi kannanotossaan siihen, että EU:lla ei ole yksinomaista toimivaltaa suhteessa mihinkään yleissopimuksen määräykseen. Tämä perustui ennen kaikkea juuri siihen, että koska sekä voimassa olevissa EU:n säännöissä että yleissopimuksen määräyksissä asetetaan vähimmäisvaatimuksia, riskiä ei ole siitä, että yleissopimus vaikuttaisi voimassa oleviin EU:n sääntöihin tai muuttaisi niiden ulottuvuutta. Vaikka neuvoston oikeuspalvelun kannanottoa voidaan pitää lähtökohtaisesti perusteltuna, on kuitenkin huomattava, että viime kädessä kysymys EU:n toimivallan luonteesta on asia, joka voi tulla EU:n tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Neuvoston yleisnäkemyksessä omaksuttiin neuvoston oikeuspalvelun ottama kanta. Yleisnäkemyksenä hyväksytyt päätöstekstin johdanto-osassa nimenomaisesti todetaan, että yleissopimus kuuluu EU:n jaettuun toimivaltaan ja että sekä olemassa oleva EU-sääntely että yleissopimuksen määräykset asettavat vähimmäisvaatimuksia eikä yleissopimus aiheuta riskiä siitä, että se vaikuttaisi voimassa oleviin EU:n sääntöihin tai muuttaisi niiden ulottuvuutta. Päätöksen 1 artiklassa jäsenvaltioita kehoitetaan ratifioimaan väkivaltaa ja häirintää koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimus niiltä osin, jotka erityisesti koskevat työympäristön parantamista työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi sekä miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työtä ja ammattia koskevissa asioissa SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan, 153 artiklan 1 kohdan a alakohdan sekä 157 artiklan 3 kohdan nojalla.

Sosiaalipolitiikkaa koskevan SEUT 153 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa, kun on kyse työympäristön parantamisesta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. SEUT 153 artiklan 2 kohdassa todetaan muun muassa, että Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat antaa 1 kohdan a–i alakohdassa tarkoitetuilla aloilla direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely. Lisäksi SEUT 157 artiklan 3 kohta koskee toimenpiteitä, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä. Kuten todettu, yleissopimuksen pääasiallinen tavoite liittyy sosiaalipolitiikkaan, mutta se sisältää myös laajemmin syrjimättömyyttä, oikeudellista yhteistyötä ja uhrien oikeuksia koskevia säännöksiä.

Neuvoston direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (jäljempänä *työsuojelun puitedirektiivi*) sisältää periaatteita, jotka koskevat työssä ilmenevien vaarojen ehkäisemistä, turvallisuuden ja terveyden suojelua, vaarojen ja tapaturman aiheuttajien poistamista, tiedottamista työntekijöille ja heidän

edustajilleen sekä heidän kuulemistaan ja tasapuolista osallistumistaan. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat, työntekijät ja työntekijöiden edustajat ovat niiden oikeussääntöjen alaisia, jotka ovat tarpeellisia tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi. Jäsenvaltioiden on myös varmistettava asianmukaiset tarkastukset ja valvonta. Enimmäkseen direktiivissä säädetään työnantajan velvollisuuksista, mutta direktiivi sisältää säännöksiä myös työntekijöiden velvollisuuksista. Direktiivin mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Direktiivissä säädetään tarkemmin työnantajan velvoitteiden täyttämiseksi tarvittavista toimenpiteistä, suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisestä, tiedottamisesta sekä työntekijöiden kuulemisesta, osallistumisesta ja koulutuksesta. Vaikka direktiivissä ei nimenomaisesti mainita väkivaltaan ja häirintään liittyviä vaaroja, direktiivi kattaa myös ne.

Työsuojelun puitedirektiivissä säädetään yleissopimuksen 4 artiklan mukaisesta lähestymistavasta, jossa kielletään väkivalta ja häirintä ja varmistetaan valvonta. Myös yleissopimuksen 7 artiklan mukaan on hyväksyttävä säädökset, joilla kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä. Valvonnasta on määräyksiä myös yleissopimuksen 10 artiklassa. Ennen kaikkea työsuojelun puitedirektiivissä säädetään yleissopimuksen 9 artiklan mukaisista työnantajan toteuttamista asianmukaisista valvontavastuunsa mukaisista toimenpiteistä väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi työelämässä. Kuten puitedirektiivi, yleissopimuksen 9 artikla sisältää määräykset työnantajan velvollisuutena olevista vaarojen tunnistamisesta ja riskien arvioimisesta, toimenpiteistä näiden vaarojen ja riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi sekä työntekijöiden tiedottamisesta ja kouluttamisesta.

Työsuojelun puitedirektiivin pohjalta on laadittu yli 20 erityisdirektiiviä, joista yksikään ei kuitenkaan koske väkivallan ja häirinnän torjumista työssä. Lisäksi on huomattava vuodelta 2007 oleva EY:n perustamissopimuksen 138 artiklan (nykyinen SEUT 155) nojalla tehty häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva työmarkkinaosapuolten puitesopimus. Tämä puitesopimus ei ole jäsenvaltioita oikeudellisesti sitova.

Tasa-arvodirektiivi eli Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa sisältää säännöksiä, joiden tarkoitus on panna yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön mahdollisuuksissa työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen, työehdoissa, mukaan lukien palkka, sekä ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä. Tasa-arvodirektiivissä määritellään häirintä ja sukupuolinen häirintä, jotka ovat sukupuoleen perustuvaa kiellettyä syrjintää direktiivin mukaisesti. Direktiivi edellyttää tehokkaita oikeussuojakeinoja ja sen mukaan on muun muassa varmistettava velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt sekä toimenpiteet korvauksen tai hyvityksen saamiseksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle. Tasa-arvodirektiiviä täydentävät Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista itsenäisiin ammatinharjoittajiin, sekä neuvoston direktiivi 2004/113/EY miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.

Syrjintädirektiivi eli neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta lähtee siitä, ettei minkäänlaista rotuun tai etniseen alkuperään perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, kun kyse on muun muassa työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevista edellytyksistä, valinta- ja työhönottoperusteista, työoloista ja -ehdoista, sosiaaliturvasta ja koulutuksesta.

Syrjintädirektiivissä määritellään häirintä, joka on direktiivissä tarkoitettua kiellettyä syrjintää. Direktiivissä säädetään myös oikeussuojakeinoista. Työsyrjintädirektiivi eli neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista koskee uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumista työssä ja ammatissa. Myös se sisältää häirinnän määritelmän, ja häirintä on direktiivissä tarkoitettua kiellettyä syrjintää. Samoin kuin syrjintädirektiivi, työsyrjintädirektiivi sisältää säännökset oikeussuojakeinoista.

Yleissopimuksen 1 artikla sisältää väkivallan ja häirinnän sekä sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän määritelmän. Tasa-arvodirektiivissä, syrjintädirektiivissä ja työsyrjintädirektiivissä määritellään häirintä, tasa-arvodirektiivissä myös sukupuolinen häirintä. Kyseisissä direktiiveissä säädetään yleissopimuksen 4 ja 7 artiklan mukaisesta häirinnän kieltämisestä sekä 4 ja 10 artiklan mukaisesta täytäntöönpanojärjestelmien käyttöönotosta, oikeuskeinojen saatavuuden varmistamisesta ja seuraamuksista. Kyseisillä direktiiveillä varmistetaan yleissopimuksen 6 artiklan mukainen oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Direktiiveillä säädetään myös osaltaan yleissopimuksen 9 artiklan mukaisista työnantajien toteuttamista toimenpiteistä häirinnän ehkäisemiseksi.

Yleissopimus on sekasopimus, ja toimivalta on jakautunut edellä esitetyn mukaisesti EU:n ja jäsenvaltioiden välillä. Koska ILO:n perussäännön mukaan ainoastaan valtiot voivat olla yleissopimusten osapuolia, EU ei voi ratifioida yleissopimusta. Siten jäsenvaltiot käyttävät sopimuksen ratifiointiin osittain EU:n toimivaltaa ja osittain kansallista toimivaltaansa.

10.1.2 Lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset

Perustuslain 94 §:n mukaan eduskunta hyväksyy sellaiset valtiosopimukset ja muut kansainväliset velvoitteet, jotka sisältävät lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä tai ovat muutoin merkitykseltään huomattavia taikka vaativat perustuslain mukaan muusta syystä eduskunnan hyväksymisen.

Valtiosopimuksen tai muun kansainvälisen velvoitteen määräys on eduskunnan perustuslakivaliokunnan mukaan luettava lainsäädännön alaan, jos määräys koskee jonkun perustuslaissa turvattun perusoikeuden käyttämistä tai rajoittamista, jos määräys muutoin koskee yksilön oikeuksien tai velvollisuuksien perusteita, jos määräyksen tarkoittamasta asiasta on perustuslain mukaan säädettävä lailla, jos määräyksen tarkoittamasta asiasta on voimassa lain säännöksiä tai jos asiasta on Suomessa vallitsevan käsityksen mukaan säädettävä lailla. Perustuslakivaliokunnan mukaan kansainvälisen velvoitteen määräys kuuluu näiden perusteiden mukaan lainsäädännön alaan siitä riippumatta, onko määräys ristiriidassa vai sopuinnassa Suomessa lailla annetun säännöksen kanssa (PeVL 11/2000 vp, PeVL 12/2000 vp ja PeVL 45/2000 vp).

Yleissopimuksen 1 artiklassa määritellyt käsitteet koskevat lainsäädännön alaan kuuluvia asioita, joten ne vaikuttavat välillisesti näiden lainsäädännön alaan kuuluvien aineellisten määräysten sisältöön ja soveltamiseen ja kuuluvat siksi itekin lainsäädännön alaan (PeVL 6/2001 vp ja PeVL 24/2001). Lisäksi häirinnän käsitteitä on määritelty tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaisissa. Rikoslaisissa väkivaltaa ja häirintää käsitellään rangaistavaksi säädettyjen teonkuvausten kautta.

Yleissopimuksen soveltamisalaa koskevat 2 ja 3 artiklat vaikuttavat samalla tavalla kuin artiklan 1 käsitteet lainsäädännön alaan kuuluvien aineellisten määräysten sisältöön ja soveltamiseen ja kuuluvat näin ollen lainsäädännön alaan. Työsopimuksen tunnusmerkeistä

säädetään työsopimuslaissa. Työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa sekä työtapaturma- ja ammattitautilaissa on säädetty, mihin työhön tai tilanteisiin lakeja sovelletaan.

Yleissopimuksen 4 artiklan edellyttämä lähestymistapa sisältää muun muassa väkivallan ja häirinnän kieltämisen lainsäädännössä, uhrien oikeuskeinojen ja tuen saatavuuden varmistamisen, seuraamuksista säättämisen sekä väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamis- ja tutkimiskeinojen varmistamisen. Väkivalta ja häirintä säädetään rangaistavaksi rikoslaissa. Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvoitteita huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuuksia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä sekä kielletään syrjintä. Väkivaltaa ja häirintää työelämässä valvovista viranomaisista sekä näiden toimivallasta säädetään muun muassa valvontalaissa, tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Käytettävissä olevista oikeuskeinoista ja tuesta säädetään edellä mainittujen lakien lisäksi esimerkiksi työtapaturma- ja ammattitautilaissa, oikeusapulaissa, vahingonkorvauslaissa, rikosvahinkolaissa, laissa rikosuhrimaksusta ja työterveyshuoltolaissa. Lisäksi terveyden- ja sosiaalihuoltoa koskeva lainsäädäntö koskee erilaisia yleisiä ja erityisiä tukipalveluja.

Yleissopimuksen 5 artikla koskee työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia. Suomi on ratifioinut kaikki ILO:n perustavanlaatuisiksi luokitellut kymmenen yleissopimusta, jotka koskevat järjestymisvapautta, kollektiivisia neuvotteluoikeuksia, pakkotyön poistamista, lopsityön lopettamista, työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista sekä turvallista ja terveellistä työympäristöä. Perustuslaissa säädetään yhdenvertaisuudesta, oikeudesta henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen, yhdistymisvapaudesta sekä oikeudesta työhön, mihin sisältyy myös se, että julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Näistä asioista säädetään myös muun muassa yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, työehtosopimuslaissa sekä rikoslaissa.

Yleissopimuksen 6 artiklassa edellytetään työhön ja ammattiin liittyvän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamista. Tästä säädetään perustuslaissa, tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja myös esimerkiksi työsopimuslaissa.

Yleissopimuksen 7 artikla edellyttää säädöksiä, joissa määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä. Tällaisia säädöksiä ovat rikoslaki, työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki.

Yleissopimuksen 8 artiklassa viitataan viranomaisten tehtävään epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta, mihin liittyy harmaan talouden selvitysyksiköstä annettu laki. Henkilöiden suojelemiseksi toteutettavista toimenpiteistä säädetään muun muassa työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Yleissopimuksen 9 artiklassa edellytetään säädöksiä, joissa vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaisia toimenpiteitä ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä. Keskeisimmät säädökset ovat työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Lisäksi työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään valvontalaissa.

Yleissopimuksen 10 artikla koskee yleissopimuksen täytäntöönpanoa ja käytettäviä oikeuskeinoja. Artiklassa edellytetään muun muassa väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien säädösten valvontaa, oikeuskeinoja ja ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiä ja –menettelyjä, henkilöiden yksityisyyden suojaamista sekä seuraamuksista säättämistä. Valvonnasta säädetään muun muassa työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja valvontalaissa sekä tasa-arvovaltuutetussa annetussa laissa. Oikeuskeinoista ja menettelyistä säädetään edellä mainittujen lakien lisäksi esimerkiksi

tuomioistuinlaissa, esitutkintalaissa, oikeudenkäynnissä rikosasioissa annetussa laissa, oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa, oikeudenkäymiskaaressa, oikeusapulaissa, vahingonkorvauslaissa, rikosvahinkolaissa ja työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Henkilöiden yksityisyyden suojaa koskevat EU:n tietosuoja-asetus, tietosuojalaki, yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki sekä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki. Seuraamuksista säädetään rikoslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa.

Artikla 11 koskee ohjausta, koulutusta ja valistusta. Artiklassa mainittuun saavutettavissa olevaan muotoon liittyy digitaalisten palvelujen tarjoamisesta annettu laki. Artiklassa edellytettyyn jäsenvaltioiden velvollisuuteen varmistaa ohjauksen, koulutuksen ja muiden välineiden antamiseen liittyy työsuojeluhenkilörekisteristä annettu laki.

10.2 Käsittelyjärjestys

Perustuslain 6 §:n 1 momentti sisältää vaatimuksen ihmisten oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta. Se koskee lähtökohtaisesti vain ihmisiä. Yhdenvertaisuusperiaatteella voi kuitenkin olla merkitystä myös oikeushenkilöitä koskevan sääntelyn arvioinnissa etenkin silloin, kun sääntely voi vaikuttaa välillisesti luonnollisten henkilöiden oikeusasemaan (PeVL 11/2012 vp). Perustuslain 6 §:n 2 momentti sisältää puolestaan laaja-alaisen syrjinnän kiellon. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvolaki on tärkeä yksittäinen tätä perustuslaillista toimeksiantoa toteuttava säädös (PeVL 40/2004 vp).

Perustuslain 7 § turvaa jokaisen oikeuden elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Oikeudella henkilökohtaiseen turvallisuuteen korostetaan julkisen vallan positiivisia toimintavelvoitteita ihmisten suojaamiselta rikoksilta ja muilta heihin kohdistuvilta oikeudenvastaisilta teoilta. Siltä edellytetään toimia myös rikosten uhrien oikeuksien turvaamiseksi ja aseman parantamiseksi (PeVL 21/2006).

Perustuslain 18 §:ssä säädetään paitsi elinkeinovapaudesta niin myös julkisen vallan velvollisuudesta huolehtia työvoiman suojelusta. Tämä työvoiman suojelun periaate ulottuu kaikkiin heidän valitsemastaan toimeentulomuodosta riippumatta (PeVM 25/1994 vp, PeVL 4/2002 vp). Lisäksi perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa vuodelta 1948 vahvistetaan syrjinnän kieltö (2 artikla), oikeus henkilökohtaiseen turvallisuuteen (3 artikla) sekä oikeus oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin (23 artikla). Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus sisältävät määräykset, joiden mukaan sopimuksessa tunnustetut oikeudet on turvattava kaikille ilman minkäänlaista syrjintää. TSS-sopimuksen 7 artiklassa todetaan, että jokaiselle tulee tunnustaa oikeus nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista, joiden tulee erityisesti taata muun muassa turvalliset ja terveelliset työolot. TSS-sopimuksen täytäntöönpanoa valvova komitea on valvontakäytännössään painottanut, että oikeudenmukaiset ja suotuisat työolot pitää sisällään oikeuden väkivallasta ja häirinnästä, mukaan lukien seksuaalinen häirintä, vapaisiin työoloihin (General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)).

Syrjinnän kieltäviä kansainvälisiä sopimuksia ovat lisäksi kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä vammaisten henkilöiden oikeuksista tehty yleissopimus. Esimerkiksi kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen täytäntöönpanoa valvova naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea on naisiin kohdistuvaa sukupuolittunutta väkivaltaa koskevassa yleissuosituksessaan nro 35 (General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (CEDAW/C/GC/35)) toistanut, että naisiin kohdistuva väkivalta on ihmisoikeusloukkaus ja todennut naisiin kohdistuva sukupuolittuneen väkivallan ulottuvan myös työpaikoille.

Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehty Euroopan neuvoston yleissopimus turvaa oikeuden henkilökohtaiseen turvallisuuteen (5 artikla) sekä takaa yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien nauttimisen ilman minkäänlaista syrjintää (14 artikla). Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja sisältää oikeuden turvallisiin ja terveellisiin työoloihin (3 artikla), oikeuden tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää (20 artikla) sekä oikeuden ihmisarvoiseen kohteluun työssä (26 artikla). Artiklan 26 mukaan sopimusosapuolet sitoutuvat yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa edistämään tietoisuutta työpaikalla esiintyvistä tai työhön liittyvästä sukupuolisesta häirinnästä sekä yksittäisiin työntekijöihin työpaikalla tai työhön liittyvissä asioissa toistuvasti kohdistuvista, tuomittavista tai selvästi kielteisistä ja loukkaavista toimista, välittämään näistä tietoa, ehkäisemään tällaista käyttäytymistä sekä ryhtymään asianmukaisiin toimiin suojellakseen työntekijöitä näiltä.

Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehdyn Euroopan neuvoston yleissopimuksen tavoitteena on naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäiseminen ja poistaminen, väkivallan uhrien suojeleminen ja väkivallan tekijöiden saattaminen edesvastuuseen sekä kaikkien naisten syrjinnän muotojen poistamisen sekä naisten ja miesten välisen tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen. Yleissopimusta sovelletaan kaikkiin väkivallan muotoihin, ja se kattaa myös työelämän.

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa turvataan jokaisen oikeus vapauteen ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen (6 artikla), kielletään syrjintä (21 artikla), varmistetaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo kaikilla aloilla (23 artikla), turvataan jokaisen oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin (31 artikla), suojellaan nuoria työssä (32 artikla) ja taataan oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin (47 artikla).

ILO:n nyt hyväksyttävänä olevan yleissopimuksen artiklassa 5 viitataan ILO:n niin kutsuttuihin perustavanlaatuisiin periaatteisiin ja oikeuksiin työssä. Kuten on aiemmin todettu, Suomi on ratifioinut kaikki perustavanlaatuisiksi luokitellut kymmenen yleissopimusta. Yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat yleissopimukset nro 87 ja nro 98 turvaavat työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen. Pakkotyön poistamista koskevat yleissopimukset nro 29 ja nro 105 asettavat velvoitteen lakkauttaa pakkotyö ja olemaan käyttämättä sitä missään muodossa. Lapsityön käyttöä koskevat yleissopimukset nro 138 ja nro 182 asettavat velvoitteen lakkauttaa lapsityövoiman käyttö ja estää ja eliminoida pahimmat lapsityön muodot kiireellisesti, lisäksi asetetaan työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä. Samapalkkasopimuksella nro 100 edistetään ja turvataan samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin. Syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus nro 111 edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua sekä kieltää syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä. Yleissopimukset nro 155 ja

nro 187 asettavat puitteet turvallisen ja terveellisen työympäristön edistämiseksi niin kansallisella kuin yritystasolla.

Koska yleissopimus ei sisällä määräyksiä, jotka koskisivat perustuslakia sen 94 §:n 2 momentissa tai 95 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla, sopimus voidaan hallituksen käsityksen mukaan hyväksyä äänen enemmistöllä ja ehdotus sen voimaansaattamiseksi tavallisen lain säätämisyksessä.

1. ponsi

Edellä olevan perusteella ja perustuslain 94 §:n mukaisesti esitetään, että eduskunta hyväksyisi väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä Genevessä 21.6.2019 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 190 siltä osin kuin se kuuluu Suomen toimivaltaan.

2. ponsi

Koska yleissopimus sisältää määräyksiä, jotka kuuluvat lainsäädännön alaan, annetaan samalla eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä Genevessä 21 päivänä kesäkuuta 2019 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 190 lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset ovat lakina voimassa sellaisina kuin Suomi on niihin sitoutunut.

2 §

Yleissopimuksen muiden kuin lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

3 §

Tämän lain voimaantulosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Helsingissä 23.11.2023

Pääministeri

Petteri Orpo

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen

YLEISSOPIMUS NRO 190

**YLEISSOPIMUS VÄKIVALLAN JA
HÄIRINNÄN POISTAMISESTA
TYÖELÄMÄSSÄ**

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, joka on kokoontunut Geneveen Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kutsumana 108. istuntoonsa (satavuotisistunto) 10 päivänä kesäkuuta 2019, palauttaa mieleen, että Philadelphian julistuksessa vahvistetaan kaikkien ihmisten, katsomatta rotuun, uskontunnustukseen tai sukupuoleen, olevan oikeutettuja työskentelemään sekä aineellisen hyvinvointinsa että henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja ihmisarvoisissa, taloudellisesti turvallisissa olosuhteissa, jotka suovat kaikille samat mahdollisuudet, vahvistaa Kansainvälisen työjärjestön perussopimusten merkityksellisyyden,

palauttaa mieleen muut asiaa koskevat kansainväliset asiakirjat, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen, kansainvälisen yleissopimuksen kaikkien siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien suojelusta sekä yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, tunnustaa kaikkien oikeuden työelämään, joka on vapaa väkivallasta ja häirinnästä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä työelämässä voivat olla ihmisoikeuksien

CONVENTION 190

**CONVENTION CONCERNING THE
ELIMINATION OF VIOLENCE AND
HARASSMENT IN THE WORLD OF
WORK**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human

loukkaamista tai väärinkäyttöä ja että väkivalta ja häirintä ovat uhka yhdenvertaisille mahdollisuuksille ja ovat tuomittavia ja ristiriidassa ihmisarvoisen työn kanssa, on tietoinen siitä, että väkivallan ja häirinnän estämiseksi työkuultuurin on tärkeää perustua keskinäiseen kunnioitukseen ja ihmisarvoon, palauttaa mieliin, että jäsenvaltioilla on tärkeä velvollisuus edistää yleistä toimintaympäristöä, jossa väkivaltaa ja häirintää ei sallita lainkaan, jotta saataisiin helpotetuksi tällaisten käyttäytymismuotojen ja käytäntöjen ehkäisemistä, ja että kaikkien työelämän toimijoiden on pidätyttävä väkivallasta ja häirinnästä, ehkäistävä niitä ja puututtava niihin, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä työelämässä vaikuttavat henkilön henkiseen ja ruumiilliseen terveyteen, seksuaaliterveyteen, ihmisarvoon sekä perheymäristöön ja sosiaaliseen ympäristöön, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä vaikuttavat myös julkisten ja yksityisten palvelujen laatuun ja voivat estää ihmisiä, etenkin naisia, pääsemästä työmarkkinoille sekä pysymästä ja etenemästä työmarkkinoilla, panee merkille, että väkivalta ja häirintä ovat ristiriidassa kestäväen yritystoiminnan edistämisen kanssa ja vaikuttavat kielteisesti työn järjestämiseen, työpaikan suhteisiin, työntekijöiden sitoutuneisuuteen, yritysten maineeseen ja tuottavuuteen, on tietoinen siitä, että sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti naisiin ja tyttöihin, ja siitä, että väkivallan ja häirinnän lopettamiseksi työelämässä on keskeistä osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa, jossa puututaan väkivallan ja häirinnän taustasyihin ja riskitekijöihin, kuten sukupuolistereotyyppioihin, moniperusteiseen ja risteävään syrjintään sekä sukupuolten välisiin epätasa-arvoisiin valtasuhteisiin, panee merkille, että lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa työllistymiseen, tuottavuuteen sekä terveyteen ja turvallisuuteen ja että hallitukset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt

rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour

sekä työmarkkinainstituutiot voivat osana muita toimenpiteitä auttaa tunnistamaan lähisuhdeväkivallan vaikutuksia, vastaamaan niihin ja käsittelemään niitä, on päättänyt tiettyjen väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien ehdotusten hyväksymisestä, joka on istunnon asialistan viidentenä kohtana, ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta vuonna 2019 seuraavan yleissopimuksen, johon voidaan viitata vuoden 2019 yleissopimuksena väkivallasta ja häirinnästä:

I. MÄÄRITELMÄT

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa
a) ilmaus ”väkivalta ja häirintä” työelämässä tarkoittaa sellaisia erilaisia kertaluonteisina tai toistuvina esiintyviä tuomittavia käyttäytymismuotoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka aiheuttavat tai voivat aiheuttaa ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa, ja tämä ilmaus sisältää myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän;

b) ilmaus ”sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä” tarkoittaa väkivaltaa ja häirintää, jotka kohdistetaan henkilöihin heidän biologisen tai sosiaalisen sukupuolensa vuoksi tai jotka vaikuttavat suhteettomasti tiettyä biologista tai sosiaalista sukupuolta edustaviin henkilöihin, ja tämä ilmaus sisältää myös seksuaalisen häirinnän.

2. Kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä, sanotun vaikuttamatta tämän artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan soveltamiseen.

II. SOVELTAMISALA

2 artikla

1. Tällä yleissopimuksella suojellaan työntekijän asemassa olevia ja muita

market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work,

työelämässä toimivia henkilöitä, mukaan lukien kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt työntekijät sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusoikeudellisesta asemastaan, koulutettavat henkilöt, kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päätetty, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat sekä työnantajan valtuuksia käyttävät, velvollisuuksia suorittavat ja vastuita toteuttavat henkilöt.

2. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikilla aloilla, sekä yksityisillä että julkisilla aloilla, sekä virallisessa että epävirallisessa taloudessa, ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla.

3 artikla

Tätä yleissopimusta sovelletaan sellaiseen väkivaltaan ja häirintään työelämässä, jota esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvana

- a) työpaikalla, mukaan lukien julkiset ja yksityiset tilat silloin, kun ne toimivat työpaikkana;
- b) paikoissa, joissa työntekijälle maksetaan tai joissa hän pitää lepotaukoa, aterioita tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja;
- c) käynneillä, matkoilla, koulutuksissa, tapahtumissa tai sosiaalisessa toiminnassa, jotka liittyvät työhön;
- d) työhön liittyvässä viestinnässä, mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologian avulla tapahtuva viestintä;
- e) työnantajan tarjoamassa majoituksessa; ja
- f) matkalla työhön tai työstä.

III. KESKEISET PERIAATTEET

4 artikla

1. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

2. Kukin jäsenvaltio ottaa käyttöön kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten olosuhteidensa mukaisesti sekä edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan osallistavan, kokonaisvaltaisen ja

including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach

sukupuolittaisen 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:

- a) kielletään väkivalta ja häirintä lainsäädännöllä;
- b) varmistetaan, että asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää;
- c) otetaan käyttöön kokonaisvaltainen strategia, jonka avulla pannaan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät ja torjuvat toimenpiteet;
- d) luodaan täytäntöönpano- ja valvontajärjestelmät tai vahvistetaan tällaisia järjestelmiä, jos niitä on olemassa;
- e) varmistetaan uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus;
- f) säädetään seuraamuksista;
- g) kehitetään välineitä, ohjausta, koulutusta ja valistusta, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa; ja
- h) varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamiseksi ja tutkimiseksi, muun muassa työsuojeluviranomaisen tai muiden toimivaltaisten elinten avulla.

3. Ottaessaan käyttöön tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitetun lähestymistavan ja toteuttaessaan sitä kukin jäsenvaltio tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiaan täydentävät roolit ja tehtävät, ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden.

5 artikla

Ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä sekä poistaakseen ne kukin jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia eli järjestäytymisvapautta ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden tosiasiallista tunnustamista, kaikkien pakkotyön muotojen poistamista, lapsityön tosiasiallista lopettamista sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista, ja edistää ihmisarvoista työtä.

for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of

6 artikla

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, myös naistyöntekijöille sekä sellaiseen yhteen tai useampaan haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, johon työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti.

IV. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN

7 artikla

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, myös sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, sanotun vaikuttamatta 1 artiklan soveltamiseen, ja 1 artiklan mukaisesti.

8 artikla

Kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, muun muassa

- tunnustamalla viranomaisten tärkeän roolin epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta;
- tunnistamalla asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan ja muilla keinoin ne alat, joilla tai ne ammatit ja työjärjestelyt, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle; ja

c) toteuttamalla toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.

9 artikla

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, ja erityisesti, sen mukaan kuin on kohtuullisesti mahdollista,

discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including genderbased violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- a) hyväksymään ja toteuttamaan työntekijöitä ja näiden edustajia kuultuaan väkivaltaa ja häirintää koskevat työpaikan toimintaperiaatteet;
- b) ottamaan työturvallisuuden ja -terveyden hallinnoinnissa huomioon väkivallan ja häirinnän sekä niihin liittyvät psykososiaaliset riskit;
- c) tunnistamaan vaarat ja arvioimaan väkivallan ja häirinnän riskit yhteistoiminnassa työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa sekä toteuttamaan toimenpiteet näiden vaarojen ja riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi; ja
- d) antamaan työntekijöille ja muille asianomaisille henkilöille, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa 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.

V. TÄYTÄNTÖÖNPANO JA OIKEUSKEINOT

10 artikla

Kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet, joilla

- a) valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön;
- b) varmistetaan, että työelämässä esiintyvien väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä on helposti käytettävissä asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot sekä turvalliset, oikeudenmukaiset ja tehokkaat ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt, kuten
 - i) valitus- ja tutkintamenettelyt sekä tarpeen mukaan työpaikkatason riitojenratkaisujärjestelmät;
 - ii) työpaikan ulkopuoliset riitojenratkaisujärjestelmät;
 - iii) tuomioistuimet tai muut lainkäyttöelimet;

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;

iv) asianomistajien, uhrien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojelu uhriutumiselta tai kostoilta; ja
v) oikeudelliset, sosiaaliset, lääketieteelliset ja hallinnolliset tukitoimenpiteet asianomistajille ja uhreille;
c) suojellaan asiaan liittyvien henkilöiden yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan sekä varmistetaan, ettei yksityisyyttä ja salassapitoa koskevia vaatimuksia käytetä väärin;
d) säädetään tarvittaessa seuraamuksista, joita voidaan määrätä väkivalta- ja häirintätapauksista työelämässä;
e) säädetään sukupuolittietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen tosiasiallisesta saatavuudesta työelämässä esiintyvän sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreille;
f) tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään sen vaikutuksia työelämässä;
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
h) varmistetaan, että työsuojeluviranomaisella ja tarpeen mukaan muilla asianomaisilla viranomaisilla on valtuudet käsitellä työelämässä esiintyvää väkivaltaa ja häirintää, muun muassa määräämällä välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja määräämällä työ lopetettavaksi, kun käsillä on välitön henkeä, terveyttä tai turvallisuutta uhkaava vaara, jollei muuta johdu lailla säädettävästä oikeudesta vedota tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen.

VI. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS

11 artikla

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Kukin jäsenvaltio pyrkii edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan varmistamaan, että

- a) väkivaltaa ja häirintää työelämässä käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa, kuten työturvallisuus ja -terveys-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä maahanmuuttopolitiikassa;
- b) työnantajille ja työntekijöille sekä näiden järjestöille ja asianomaisille viranomaisille annetaan, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa, ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä, jotka liittyvät väkivaltaan ja häirintään työelämässä, myös sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan ja häirintään; ja
- c) toteutetaan hankkeita, valistuskampanjat mukaan lukien.

VII. SOVELTAMISMENETELMÄT

12 artikla

Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan kansallisten säädösten avulla sekä kollektiivisten sopimusten tai muiden kansallisen käytännön mukaisten toimenpiteiden avulla, muun muassa laajentamalla tai mukauttamalla olemassa olevia työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä toimenpiteitä siten, että ne koskevat myös väkivaltaa ja häirintää, sekä kehittämällä tarvittaessa erityisiä toimenpiteitä.

VIII. LOPPUMÄÄRÄYKSET

13 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit ilmoitetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi.

14 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt.
2. Yleissopimus tulee voimaan kahdenkymmenen kuukauden kuluttua päivästä, jona

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

13 artikla

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of

pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

15 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa yleissopimuksen, kun on kulunut kymmenen vuotta päivästä, jona yleissopimus on tullut voimaan ensimmäisen kerran, asiakirjalla, joka annetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Tämä irtisanominen tulee voimaan vuoden kuluttua päivästä, jona se on rekisteröity.

2. Kutakin tämän yleissopimuksen ratifioinutta jäsenvaltiota, joka ei edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden ajanjakson päättymistä seuraavan vuoden kuluessa käytä tämän artiklan mukaista oikeuttaan irtisanomiseen, sitoo toinen kymmenen vuoden ajanjakso, jonka jälkeen se voi irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin uuden kymmenen vuoden ajanjakson ensimmäisen vuoden aikana tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

16 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja antaa kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tiedoksi kaikkien järjestön jäsenvaltioiden ilmoittamien ratifiointien ja irtisanomisten rekisteröinnit.

2. Antaessaan ilmoitetun toisen ratifiointin rekisteröinnin tiedoksi järjestön jäsenvaltioille pääjohtaja kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomiota yleissopimuksen voimaantulopäivään.

17 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja ilmoittaa Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille kirjattavaksi Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti kaikki tiedot kaikista ratifioinneista ja irtisanomisista, jotka on

two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in

rekisteröity edellä olevien artiklojen määräysten mukaisesti.

18 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto antaa tarpeelliseksi katsoessaan yleiskonferenssille kertomuksen tämän yleissopimuksen toiminnasta ja selvittää, onko suotavaa ottaa konferenssin asialistalle kysymys yleissopimuksen uudistamisesta kokonaan tai osittain.

19 artikla

1. Jos konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen tämän yleissopimuksen uudistamisesta, sovelletaan seuraavaa, jollei uudessa yleissopimuksessa toisin määrätä:
a) kun jäsenvaltio ratifioi yleissopimuksen uudistamisesta tehdyn uuden yleissopimuksen, ratifioiminen johtaa ilman eri toimenpiteitä 15 artiklan estämättä tämän yleissopimuksen välittömään irtisanomiseen, jos ja kun uudistamisesta tehty uusi yleissopimus on tullut voimaan;
b) tämä yleissopimus lakkaa olemasta avoinna jäsenille ratifioimista varten siitä päivästä lukien, jona uudistamisesta tehty uusi yleissopimus tulee voimaan.
2. Tämä yleissopimus jää joka tapauksessa voimaan tässä muodossaan ja tämän sisältöisenä niiden jäsenten osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät ole ratifioineet sen uudistamisesta tehtyä yleissopimusta.

20 artikla

Tämän yleissopimuksen tekstin englannin- ja ranskankielinen toisinto ovat yhtä todistusvoimaiset.

Edellä oleva on yleissopimuksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi hyväksyi asianmukaisesti Genevessä pidetyssä, 21 päivänä kesäkuuta 2019 päättyneeksi julistetussa 108. istunnossaan.

accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

Tämän vakuudeksi olemme allekirjoittaneet
tämän yleissopimuksen tänä päivänä
kesäkuuta 2019:

Konferenssin puheenjohtaja

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja

IN FAITH WHEREOF we have appended
our signatures this day of June 2019:

The President of the Conference

*The Director-General of the International
Labour Office*

SUOSITUS NRO 206

SUOSITUS VÄKIVALLAN JA HÄIRINNÄN POISTAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, joka on kokoontunut Geneven Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kutsumana 108. istuntoonsa (satavuotisistunto) 10 päivänä kesäkuuta 2019, on hyväksynyt vuoden 2019 yleissopimuksen väkivallasta ja häirinnästä, on päättänyt tiettyjen väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien ehdotusten hyväksymisestä, joka on istunnon asialistan viidentenä kohtana, ja on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan vuoden 2019 väkivallasta ja häirinnästä tehtyä yleissopimusta täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta vuonna 2019 seuraavan suosituksen, johon voidaan viitata vuoden 2019 suosituksena väkivallasta ja häirinnästä:

1. Tämän suosituksen määräykset täydentävät vuoden 2019 väkivallasta ja häirinnästä tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä yleissopimus) määräyksiä, ja niitä olisi tarkasteltava yhdessä yleissopimuksen määräysten kanssa.

I. KESKEISET PERIAATTEET

2. Ottaessaan käyttöön yleissopimuksen 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolitietoisien lähestymistavan jäsenvaltioiden olisi käsiteltävä väkivaltaa ja häirintää työelämässä työ-, työllisyys-, työturvallisuus- ja -terveys-, tasa-arvo- ja

RECOMMENDATION 206

RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and
Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and
Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,
adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. Core principles

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and genderresponsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and

yhdenvertaisuuslainsäädännössään sekä tarpeen mukaan rikoslainsäädännössään.

3. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla, myös niillä aloilla, joilla tai 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.

4. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla a) edistetään kollektiivisen neuvottelu oikeuden tosiasiallista tunnustamista kaikilla tasoilla keinona ehkäistä ja käsitellä väkivaltaa ja häirintää sekä mahdollisuuksien mukaan lieventää lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työelämässä; ja b) tuetaan tällaisia kollektiivisiä neuvotteluja kokoamalla ja levittämällä tietoa neuvotteluprosessia ja kollektiivisten sopimusten sisältöä koskevista suuntauksista ja hyvistä käytännöistä.

5. Jäsenvaltioiden 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 työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus (nro 111) ja sitä täydentävä suositus (nro 111) sekä muut asiaan liittyvät asiakirjat.

II. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN

non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:
(a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and

(b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. Protection and prevention

6. Kansallisiin säädöksiin ja toimintaperiaatteisiin sisältyvissä työturvallisuutta ja -terveyttä koskevissa säännöksissä ja -määräyksissä, jotka käsittelevät väkivaltaa ja häirintää, olisi otettava huomioon asiaan liittyvät Kansainvälisen työjärjestön työturvallisuutta ja -terveyttä koskevat asiakirjat, kuten vuoden 1981 työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva yleissopimus (nro 155) ja vuoden 2006 työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva yleissopimus (nro 187).

7. Jäsenvaltioiden olisi tarpeen mukaan säädettävä lainsäädännössään, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi osallistua yleissopimuksen 9 artiklan a alakohdassa tarkoitettujen työpaikan toimintaperiaatteiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan, ja näissä toimintaperiaatteissa olisi

- a) todettava, ettei väkivaltaa ja häirintää suvaita;
- b) perustettava väkivallan ja häirinnän ehkäisemisohjelmat, joilla tarvittaessa on mitattavissa olevat tavoitteet;
- c) määriteltävä työntekijöiden ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet;
- d) annettava tietoa valitus- ja tutkintamenettelyistä;
- e) määrättävä, että kaikki sisäiset ja ulkoiset ilmoitukset, jotka liittyvät väkivalta- ja häirintätapauksiin, otetaan asianmukaisesti käsiteltäväksi ja tarvittaessa ryhdytään niiden edellyttämiin toimiin;
- 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
- g) määrättävä toimenpiteistä, joilla suojellaan asianomistajia, uhreja, todistajia ja väärinkäytösten paljastajia uhritumiselta tai kostolta.

8. Yleissopimuksen 9 artiklan c alakohdassa tarkoitettussa työpaikan riskinarvioinnissa olisi otettava huomioon väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisäävät tekijät, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks.

riskit. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä sellaisiin vaaroihin ja riskeihin,

- a) jotka johtuvat työolosuhteista ja -järjestelyistä, työn organisoinnista ja henkilöstöresurssien hallinnoinnista, tilanteen mukaan;
- b) joihin liittyy kolmansia osapuolia, kuten asiakkaita, palveluntarjoajia, palvelujen käyttäjiä, potilaita ja yleisöä; ja
- c) jotka johtuvat syrjinnästä, valtasuhteiden väärinkäytöstä tai väkivaltaa ja häirintää tukevista sukupuolinormeista tai kulttuurisista ja sosiaalisista normeista.

9. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sovellettavaksi niihin aloihin, joilla ja niihin ammatteihin ja työjärjestelyihin, joissa saatetaan altistua tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, kuten yötyöhön, yksityöskentelyyn, terveydenhuoltoon, hotelli- ja ravintola-alaan, sosiaalipalveluihin, hälytyspalveluihin, kotitaloustyöhön sekä liikenne-, koulutus- ja viihdealaan.

10. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava lainsäädäntö- tai muut toimenpiteet suojellakseen ulkomaisia työntekijöitä, erityisesti ulkomaisia naistyöntekijöitä, riippumatta heidän asemastaan muuttajina, väkivallalta ja häirinnältä työelämässä, tilanteen mukaan joko heidän lähtömaassaan, kauttakulkumaassaan tai kohdemaassaan.

11. Helpottaessaan siirtymistä epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen jäsenvaltioiden olisi annettava epävirallisen talouden työntekijöille ja työnantajille sekä heidän yhteenliittymilleen resursseja ja apua ehkäistäkseen ja käsitelläkseen väkivaltaa ja häirintää epävirallisessa taloudessa.

12. Jäsenvaltioiden 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.

Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. Yleissopimuksen 6 artiklassa oleva viittaus haavoittuviin tai haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin olisi tulkittava sovellettavien kansainvälisten työnormien ja kansainvälisten ihmisoikeusasiakirjojen mukaisesti.

III. TÄYTÄNTÖÖNPANO, OIKEUSKEINOT JA APU

14. Yleissopimuksen 10 artiklan b alakohdassa tarkoitettuja oikeuskeinoja voisivat olla

- a) oikeus korvaukseen irtisanoutumisen yhteydessä;
- b) uudelleen palvelukseen ottaminen;
- c) asianmukainen vahingonkorvaus;
- d) määräykset välittömästi toteutettavista toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että tietty menettely lopetetaan tai että toimintaperiaatteita tai käytäntöjä muutetaan; ja
- e) oikeudenkäyntikulujen ja muiden kulujen korvaaminen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

15. Työelämässä esiintyvän väkivallan ja häirinnän uhrien olisi voitava saada korvausta työkyvyttömyyteen johtavasta psykososiaalisesta, ruumiillisesta tai muunlaisesta vammasta tai sairaudesta.

16. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiin, jotka liittyvät sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan ja häirintään, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:

- a) tuomioistuimet, joilla on asiantuntemusta sukupuoleen perustuvasta väkivallasta ja häirinnästä;
- b) oikea-aikainen ja tehokas käsittely;
- c) oikeudellinen neuvonta ja apu asianomistajille ja uhreille;
- d) oppaat ja muut tietoresurssit, jotka ovat saatavilla ja saavutettavissa kielillä, joita käytetään laajalti kyseisessä maassa; ja
- e) tarvittaessa todistustaakan kääntäminen muissa kuin rikosoikeudellisissa oikeudenkäynneissä.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. Enforcement, remedies and assistance

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;
- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin tukeen, palveluihin ja oikeuskeinoihin, joita tarjotaan sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreille, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:

- a) tuki, jolla uhreja autetaan palaamaan työmarkkinoille;
- b) neuvonta- ja tietopalvelut, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa;
- c) ympärivuorokautiset palvelulinjat;
- d) hätäpalvelut;
- e) sairaanhoito ja psykologinen tuki;

f) kriisikeskukset, mukaan lukien turvakodit; ja
g) uhrien tukemiseen erikoistuneet poliisin yksiköt tai siihen erityisesti koulutetut poliisit.

18. Yleissopimuksen 10 artiklan f alakohdassa tarkoitettuja asianmukaisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työelämässä, voisivat olla

- a) lähisuhdeväkivallan uhreille annettava vapaa;
- b) lähisuhdeväkivallan uhrien joustavat työjärjestelyt ja suojele;
- c) lähisuhdeväkivallan uhrien tilapäinen irtisanomissuoja tarpeen mukaan, ei kuitenkaan lähisuhdeväkivaltaan ja sen seurauksiin liittymättömillä perusteilla;
- d) lähisuhdeväkivallan huomioon ottaminen työpaikan riskinarvioinneissa;
- e) järjestelmä lähisuhdeväkivallan uhrien ohjaamiseksi julkisiin lähisuhdeväkivallan vaikutusten lieventämistoimenpiteisiin, kun näitä on olemassa; ja
- f) valistaminen lähisuhdeväkivallan vaikutuksista.

19. Väkivaltaan ja häirintään työelämässä syyllystyneet olisi saatettava vastuuseen, ja heille olisi tarvittaessa tarjottava neuvontaa tai muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on estää heitä toistamasta väkivaltaa ja häirintää sekä helpottaa tarpeen mukaan heidän sopeutumistaan uudelleen työhön.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and

(g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Työsuojelutarkastajille ja tarpeen mukaan muiden toimivaltaisten viranomaisten virkamiehille olisi annettava sukupuolitetietoista koulutusta, jotta he osaisivat tunnistaa ja käsitellä väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja riskit, sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä sekä tiettyihin työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä.

21. Työsuojeluvallasta, työturvallisuudesta ja -terveydestä, tasa-arvosta, myös sukupuolten tasa-arvosta, ja yhdenvertaisuudesta vastaavien kansallisten elinten tehtävien olisi sisällettävä väkivaltaan ja häirintään työelämässä liittyvät asiat.

22. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä kokoamaan ja julkaisemaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevia tilastoja, jotka on eritelty sukupuolen, väkivallan ja häirinnän muodon sekä talouden toimialan mukaan, muun muassa yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettujen ryhmien osalta.

IV. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS

23. Jäsenvaltioiden olisi tarpeen mukaan rahoitettava, kehitettävä, toteutettava ja levitettävä:

a) ohjelmia, joilla pyritään käsittelemään työelämässä tapahtuvan väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisääviä tekijöitä, kuten syrjintää, valtasuhteiden väärinkäyttöä sekä väkivaltaa ja häirintää tukevia sukupuolinormeja ja kulttuurisia ja sosiaalisia normeja;

b) sukupuolitetietoista ohjeita ja koulutusohjelmia, joilla autetaan tuomareita, työsuojelutarkastajia, poliiseja, syyttäjiä ja muita virkamiehiä suorittamaan väkivaltaan ja häirintään työelämässä liittyvät tehtävänsä sekä autetaan julkisen ja yksityisen alan työnantajia ja työntekijöitä ja näiden järjestöjä estämään ja käsittelemään väkivaltaa ja häirintää työelämässä;

c) väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien menettelyohjeiden ja

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. Guidance, training and awareness-raising

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;

(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

(c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and

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;

d) julkisia valistuskampanjoita, joissa viestitetään kunkin maan eri kielillä, myös maassa asuvien ulkomaisten työntekijöiden kielillä, väkivallan ja häirinnän, erityisesti sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän, tuomittavuudesta sekä käsitellään syrjiviä asenteita ja ehkäistään uhrien, asianomistajien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien leimautumista;

e) sukupuolittietoisia väkivaltaa ja häirintää, myös sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa ja häirintää, käsitteleviä opetussuunnitelmia ja opetusaineistoja kaikilla yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen tasoilla kansallisten säädösten ja olosuhteiden mukaisesti;

f) toimittajille ja muulle viestintäalan henkilöstölle tarkoitettuja sukupuoleen perustuvaa 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

g) julkisia kampanjoita, joilla pyritään saamaan aikaan turvallisia, terveellisiä ja tasapainoisia sekä väkivallasta ja häirinnästä vapaita työpaikkoja.

Edellä oleva on suosituksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi hyväksyi asianmukaisesti Genevessä pidetyssä, 21 päivänä kesäkuuta 2019 päättyneeksi julistetussa 108. istunnossaan.

Tämän vakuudeksi olemme allekirjoittaneet tämän suosituksen tänä päivänä kesäkuuta 2019:

Konferenssin puheenjohtaja

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja

harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;

(d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;

(e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;

(f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and

(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this day of June 2019:

The President of the Conference

The Director-General of the International Labour Office

