

ILO:N YLEISSOPIMUS
NRO 190 SUOMEN
KANNALTA



9.10.2019

Hanna-Mari Pekuri

hallitusneuvos



ILO:N YLEISSOPIMUS NRO 190

- ILO:n yleissopimus ja sitä täydentävä suositus väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä hyväksyttiin ILO:n työkonferenssissa kesäkuussa 2019.
 - [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)
 - [Recommendation R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#)
- Yleissopimuksessa termillä väkivalta ja häirintä tarkoitetaan: ”...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”.
- Yleissopimuksessa termillä sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä tarkoitetaan: ”...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”.



- Laaja soveltamisala, suojelee lähtökohtaisesti kaikkia työssä olevia henkilöitä: *”This Convention protects workers and other persons in the world of work, 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.”*
- Laaja soveltamisala, suojelee lähtökohtaisesti kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa: *“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.”*



- Jokaisessa jäsenvaltiossa tulisi olla kokonaisvaltainen lähestymistapa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä. Lähestymistavan tulisi sisältää seuraavaa:
 - 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 seurantajärjestelmät** 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 esteettömässä muodossa; ja
 - h) varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten **tarkastamiseksi ja tutkimiseksi**, muun muassa työsuojeluviranomaisen tai muiden toimivaltaisten elinten avulla.



VÄKIVALTA JA HÄIRINTÄ SUOMESSA, LAINSÄÄDÄNTÖ

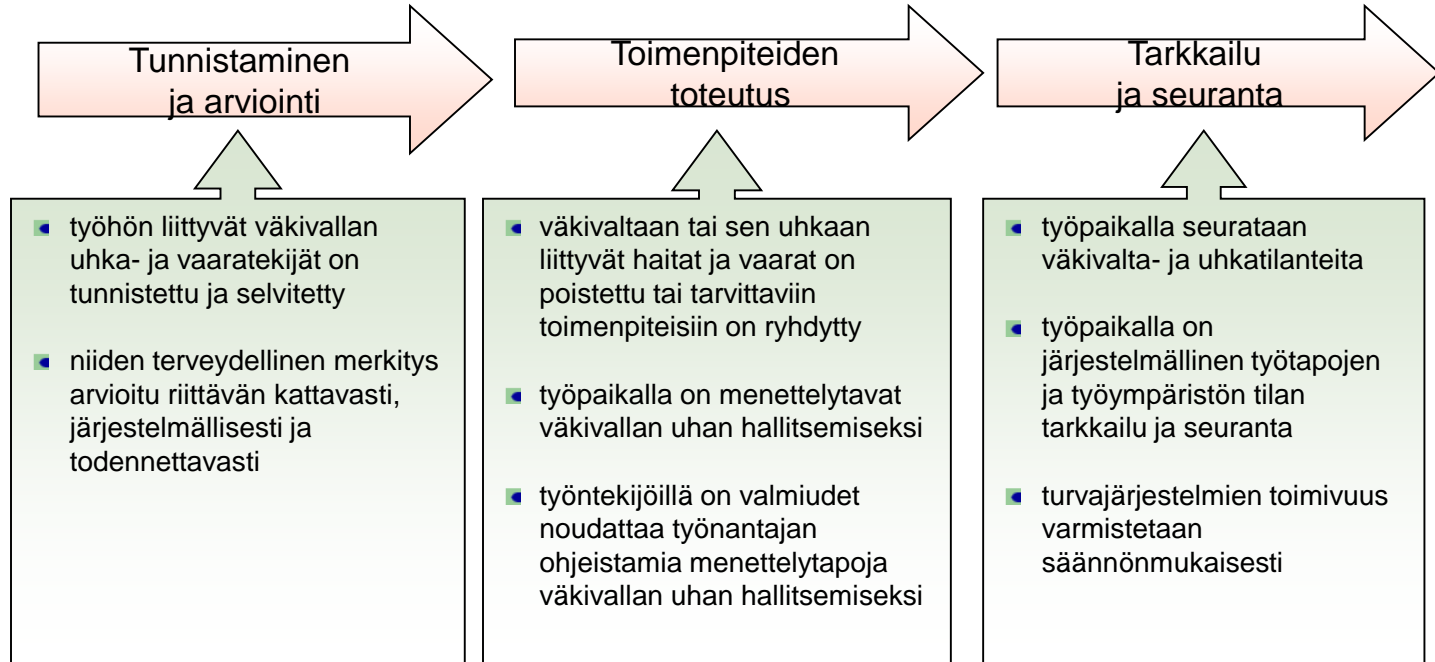
- Työturvallisuuslaki
 - 27 §: Työssä johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Lisäksi turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet ja menettelytapaohjeet.
 - 28 §: Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantaja on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.
 - Muita säännöksiä mm.: 8 § (työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus), 10 § (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 14 § (työntekijälle annettava opetus ja ohjaus), 25 § työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen), 29 § (yksintyöskentely).
- Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisenä, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä (tyosuojelu.fi).
- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää on esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen, seksuaalinen häirintä. Häirintään voi liittyä myös työjohto-oikeuden väärinkäyttöä, mitä voi olla esimerkiksi toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen (tyosuojelu.fi).



- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:
 - 6 § (työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa), 6 a § (toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä), 7 § (syrjinnän kieltö), 8 § (syrjintä työelämässä), 8 d § (häirintä työpaikoilla)
- Yhdenvertaisuuslaki:
 - 7 § (työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta), 8 § syrjinnän kieltö), 14 § (häirintä)
- Rikoslaki
 - 20 luku (seksuaalirikokset), 21 luku (henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset), 47 luku (työrikokset)
- Muita: työtapaturma- ja ammattitautilaki, työterveyshuoltolaki, oikeusapulaki, vahingonkorvauslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta...



VÄKIVALLAN UHKA – TOIMENPITEET TYÖPAIKALLA





VÄKIVALLAN UHAN ILMENEMINEN

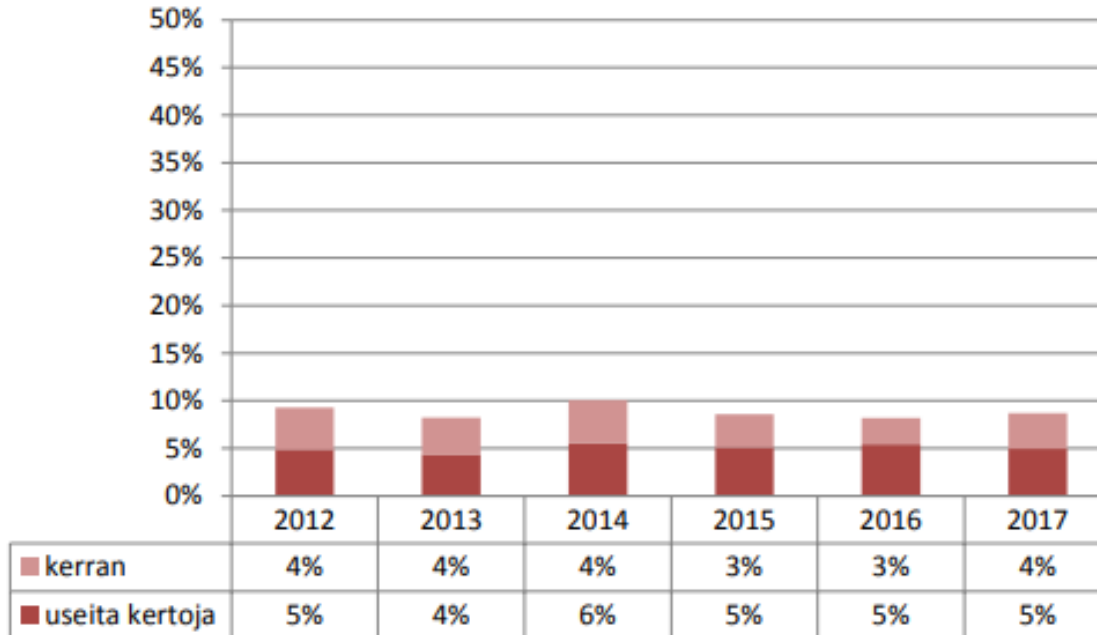
- Piirteitä, jotka lisäävät väkivallan uhan riskiä: yksintyöskentely; työskentely ilta- tai yöaikaan; työskentely ulkona; päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai asiakkaiden saattajien vastaanotto, palvelun antaminen ja muut toimet; rahan tai arvokkaan omaisuuden sekä lääkkeiden käsittely tai vartiointi; asiakkaan etuuksien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko; yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen.
- Riskialttiit toimialat: turvallisuusala, terveydenhoitoala potilastyössä, sosiaalialan asiakastyö, hotelli- ja ravintola-ala, kuljetusala, kaupan ala, opetusala.



TYÖVÄKIVALLAN KOKEMISEN YLEISYYS

(TYÖOLOBAROMETRI, 2017)

Väkivallan kokeminen



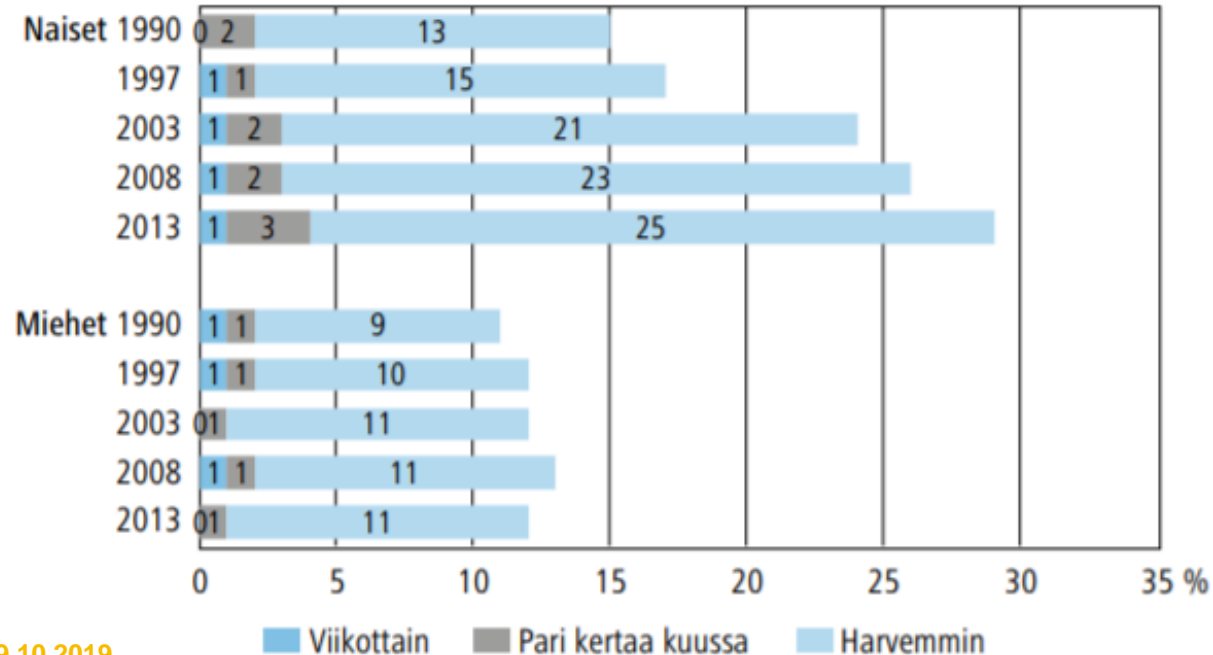


VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEEKSI JOUTUNEET

Kuvio 16.1

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla.

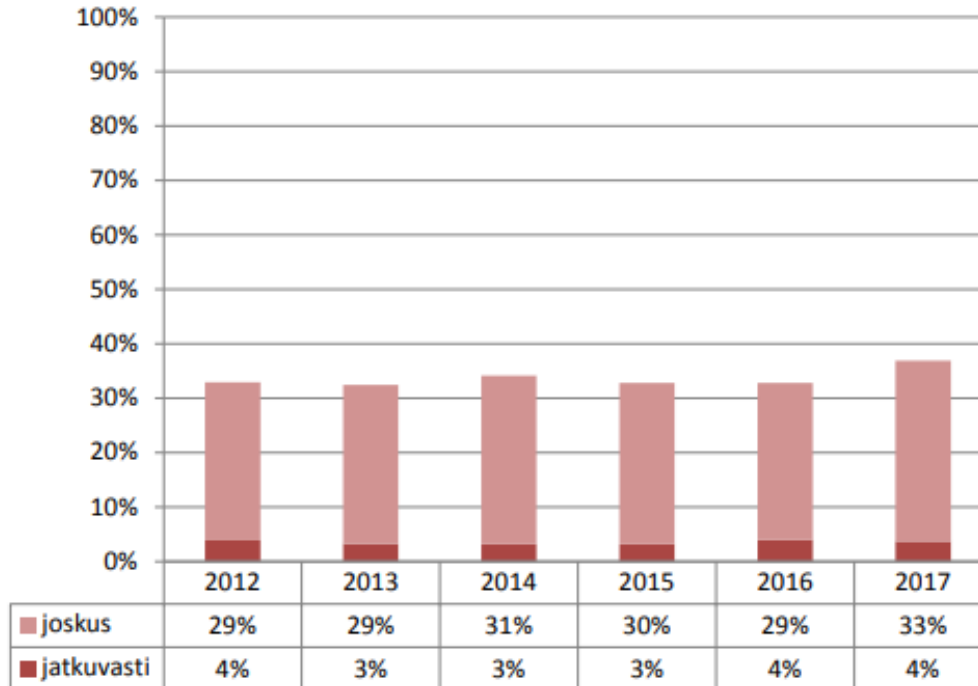
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013





HÄIRINNÄN KOKEMISEN YLEISYYS ASIAKKAIDEN TAHOLTA (TYÖOLOBAROMETRI 2017)

Kuvio 65 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen asiakkaiden taholta 2012–2017 (%)





PROSESSI

- ILO:n sääntöjen (19 artikla) mukaan kukin jäsenvaltio sitoutuu vuoden kuluessa (erityisistä syistä 18 kk) konferenssin istuntokauden päättymisestä saattamaan sopimuksen asianomaisen valtioelinten käsiteltäväksi, lain antamista tai muunlaisiin toimiin ryhtymistä varten.
- EU:ssa tullaan tekemään päätös, jolla valtuutetaan EU:n jäsenvaltiot ratifioimaan yleissopimus, koska se kuuluu nk. jaettuun toimivaltaan.
- Kansallisesti kuullaan muita ministeriöitä, keskeisiä työmarkkinajärjestöjä ja muita tahoja, täytetäänkö ratifiointiedellytykset vai ei ja jos ei, mitä olisi tehtävä. Tämän perusteella laaditaan hallituksen esitysluonnos, joka lausutetaan.
- ILO-neuvottelukunnan rooli: käsittelee ILO:n hyväksymien uusien yleissopimusten ja suositusten saattamista eduskunnan käsiteltäväksi sekä yleissopimusten ratifioimista ILO:n perussäännön 19 artiklan mukaisesti.



LOPUKSI

- Liian aikaista arvioida, minkä sisältöinen HE eduskuntaan menee.
- Yksi asia täytetäänkö ratifiointiedellytykset vai ei eli ratifioidaanko yleissopimus vai ei. Toinen asia, onko syytä tehdä ja mitä tilanteen parantamiseksi ja kehittämiseksi.
- Tavoitteena turvallinen ja terveellinen työ ja väkivallan ja sen uhan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun parempi hallinta.
- Väkivallan ja häirinnän ehkäiseminen ja poistaminen työelämässä on jatkuva prosessi kaikilla tasoilla.



Kiitos!