



Lausunto

Sivu 1 / 40

Ilveskivi, Aaltonen

18.8.2026

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo.tem@gov.fi

Lausuntopyyntönnä 26.5.2026
VN/8850/2026

Kansainväliselle työjärjestölle (ILO) vuonna 2026 annettava raportti ratifioitujen yleissopimusten soveltamisesta

Yleissopimus Nro 190 Väkivalta ja häirintä työssä

Pyydettyinä lausuntonaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja STTK ry lausuvat seuraavasti. Pidätämme oikeuden täydentää lausuntoa.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

REPORT FORM FOR THE VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION, 2019 (No. 190)

The present report form is for the use of the countries which have ratified the Convention. It has been approved by the Governing Body of the International Labour Office, in accordance with article 22 of the ILO Constitution, which reads as follows: “Each of the Members agrees to make an annual report to the International Labour Office on the measures which it has taken to give effect to the provisions of Conventions to which it is a party. These reports shall be made in such form and shall contain such particulars as the Governing Body may request.”

The Government may deem it useful to consult the appended text of the [Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#),¹ the provisions of which supplement the present Convention and can contribute to a better understanding of its requirements and facilitate its application.

Some of the matters with which this Convention deals may be beyond the immediate competence of the ministry responsible for labour questions, so that the preparation of a full report on the application of the Convention may necessitate consultation of other competent ministries or government agencies.

PRACTICAL GUIDANCE FOR DRAWING UP REPORTS

First report

If this is your Government’s first report following the entry into force of the Convention in your country, full information should be given on the way in which your country has given effect to its obligations under the Convention.

Please provide the information specifically requested below under each Article or group of Articles in the “implementing measures” box, with a reference to the relevant parts of the documents concerned (such as the relevant provisions of the laws, regulations or other measures, or collective agreements, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary). If any of this material is available from the internet, the link to the relevant documents may be inserted in the “implementing measures” box. Otherwise, please provide a copy of these documents in the language the document has been drafted or it is available.

¹ For questions regarding Article 10, please see, in particular, Paragraphs 14, 16, 17 and 18 of Recommendation No. 206.

Subsequent reports

In subsequent reports, your Government will be requested to review and update the information provided in its last report and to reply to any comments regarding the application of the Convention which have been addressed to your Government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards.

COMPLIANCE WITH OBLIGATIONS UNDER ARTICLE 23, PARAGRAPH 2, OF THE ILO CONSTITUTION

Please indicate in the box below the representative organizations of employers and workers to which copies of the present report have been communicated in accordance with article 23, paragraph 2, of the Constitution of the International Labour Organisation.²² If copies of the report have not been communicated to representative organizations of employers and/or workers, or if they have been communicated to bodies other than such organizations, please supply information on any particular circumstances existing in your country, which explains the procedure followed.

Organizations to which copies of the report have been communicated:

Please indicate whether you have received from representative organizations of employers or workers any observations, either of a general kind or in connection with the present or the previous report, regarding the practical application of the provisions of the Convention or the application of the legislation or other measures implementing the Convention. If so, please communicate a copy of the observations received, together with any comments that you consider useful.

Observations received, if any:

SAKn ja STTKn huomiot perustuvat työntekijäjärjestön näkökulmaan ja koskevat erityisesti sitä, miten C190-sopimuksen velvoitteet toteutuvat työntekijöiden arjessa sekä miten oikeudet, valvonta ja oikeussuojakeinot ovat käytännössä saavutettavissa.

SAKn ja STTKn keskeinen arvio on, että Suomen lainsäädäntö antaa muodollisen perustan C190-sopimuksen soveltamiselle, mutta C190-sopimuksen käytännön soveltamisessa on vakavia puutteita. Suomen oikeusjärjestelmä sisältää useita säädöksiä, joiden avulla työelämän väkivaltaa, häirintää, epäasiallista kohtelua, syrjintää ja työperäistä hyväksikäyttöä voidaan ehkäistä ja niihin voidaan puuttua. Keskeisiä ovat erityisesti työturvallisuuslaki, työsuojelulaki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, rikoslaki, työterveyshuoltolaki sekä työsuojelun valvontaa koskeva sääntely. SAK ja STTK katsoivat, ettei Suomessa ollut lainsäädännöllisiä esteitä C190-sopimuksen ratifiointille.

SAK ja STTK pitävät Suomen ratifiointia tärkeänä askeleena työelämän väkivallan ja häirinnän poistamisessa. C190 tuli Suomen osalta voimaan 7.6.2025. C190-sopimuksen tehokas käytännön soveltaminen ei kuitenkaan voi perustua vain siihen, että kansallisesta lainsäädännöstä löytyy muodollisesti asiaan liittyviä säännöksiä. C190 edellyttää tosiasiallisesti toimivia menettelyjä, tehokasta valvontaa, saavutettavia oikeussuojakeinoja, suojaa vastatoimilta ja työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia.

SAKn ja STTKn arvion mukaan merkittävimmät puutteet liittyvät nimenomaan C190-sopimuksessa turvattujen oikeuksien käytännön toteutumiseen. Työntekijän mahdollisuus saada suojaa riippuu usein siitä, tunnistaako työntekijä tilanteensa oikeudellisesti merkitykselliseksi, uskaltaako hän ilmoittaa asiasta, osaako hän kääntyä oikean tahon puoleen ja kykeneekö hän kantamaan pitkän prosessin kuormituksen ja taloudellisen riskin. Tämä on erityisen ongelmallista haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden, kuten maahan muuttaneiden työntekijöiden, lähetettyjen työntekijöiden, vuokratyöntekijöiden, osa-aikaisten, nuorten, epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien sekä matalapalkka- ja alihankintavaltaisten alojen työntekijöiden kohdalla.

Työperäinen hyväksikäyttö, alipalkkaus, uhkailu, pelottelu, riippuvuus työnantajasta, oleskelulupa tai toimeentuloon liittyvä pelko sekä tiedon puute voivat muodostaa tilanteita, joissa työntekijä ei tosiasiallisesti kykene käyttämään oikeuksiaan. Nämä ilmiöt liittyvät olennaisesti C190-sopimuksen soveltamisalaan, koska sopimuksen väkivallan ja häirinnän määritelmä kattaa myös sellaisen käyttäytymisen ja käytännöt, jotka aiheuttavat tai voivat aiheuttaa fyysisistä, psyykkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa.

SAK ja STTK katsovat lisäksi, että viimeaikainen työelämäkehitys on otettava huomioon C190-sopimuksen käytännön soveltamisessa läpileikkaavana kysymyksenä. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen, paikallisen sopimisen laajentaminen ilman

²² Article 23, paragraph 2, of the Constitution reads as follows: "Each Member shall communicate to the representative organisations recognised for the purpose of article 3 copies of the information and reports communicated to the Director-General in pursuance of articles 19 and 22."

riittäviä työntekijäpuolen turvamekanismeja, yhteistoimintavelvoitteiden keventäminen, sovittelujärjestelmän muutokset ja työsuhdeturvaa koskevat heikennykset voivat lisätä ilmoittamiskynnystä ja heikentää työntekijöiden tosiasiallista mahdollisuutta käyttää oikeuksiaan. Tämän vuoksi työntekijöiden kollektiivisen suojan, työsuojeluvalvonnan ja matalan kynnyksen oikeussuojan vahvistaminen on välttämätöntä C190-sopimuksen tehokkaan käytännön soveltamisen kannalta.

ILO-valvonnan näkökulmasta merkityksellistä ei ole vain se, kuuluvatko uudistukset muodollisesti C190-sopimuksen alaan, vaan myös se, heikentävätkö ne käytännössä työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää C190-sopimuksessa turvattuja oikeuksia ilman vastatoimien pelkoa.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että Suomi seuraa C190-sopimuksen käytännön soveltamista järjestelmällisesti ja kolmikantaisesti. CEACR:n ja CFA:n vakiintuneen lähestymistavan mukaisesti arvioinnin tulee perustua sekä lainsäädäntöön että käytäntöön. Seurannassa on kiinnitettävä erityistä huomiota valvonnan resursseihin, työpaikkakohtaisten toimintamallien kattavuuteen, riskinarviointien laatuun, uhrien tukipalvelujen saavutettavuuteen, sukupuolisensitiivisiin menettelyihin, lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten tunnistamiseen, työperäisen hyväksikäytön torjuntaan sekä eritellyn tilastotiedon keräämiseen ja julkaisemiseen.

Lähteet: HE 89/2023 vp; laki väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 257/2024; valtioneuvoston asetus 1028/2024; työturvallisuuslaki 738/2002; työsuopimuslaki 55/2001; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; rikoslaki 39/1889; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

Comments of your Government on observations received, if any:

I. DEFINITIONS

Article 1 and Article 7. Definitions of violence and harassment in the world of work

1. Article 1(1)(a) provides that 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. Article 1(2) provides that without prejudice to subparagraph (a) of Article 1(1), definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts. Article 7 requires Members to adopt laws and regulations to define violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Please indicate in the box “implementing measures” below the definition(s) of violence and harassment in the world of work, whether as a single concept or separate concepts, and specify the relevant national laws and regulations. Please make sure that all definitions are reproduced in the box below, in particular where they provide for separate concepts as foreseen under Article 1(2).

Implementing measures:

SAK ja STTK pitävät tärkeänä todeta, että vaikka kansallinen sääntely muodostaa muodollisen perustan C190-sopimuksen soveltamiselle, työntekijöiden näkökulmasta ratkaisevaa on sääntelyn tosiasiallinen saavutettavuus ja vaikuttavuus.

Suomen lainsäädäntö ei sisällä yhtä yleistä, C190-sopimuksen 1 artiklan mukaista kattavaa määritelmää väkivallasta ja häirinnästä työelämässä. Suoja rakentuu useista erillisistä käsitteistä ja sääntelykokonaisuuksista. Tämä on sinänsä C190-sopimuksen 1 artiklan 2 kohdan mukaan mahdollista, koska kansallinen lainsäädäntö voi käyttää joko yhtä käsitettä tai erillisiä käsitteitä. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että järjestelmän hajanaisuus voi heikentää oikeuksien tunnistamista ja käyttämistä erityisesti silloin, kun väkivalta, häirintä, syrjintä, epäasiallinen kohtelu, psykososiaalinen kuormitus ja työperäinen hyväksikäyttö liittyvät toisiinsa.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työturvallisuuslain 10 § velvoittaa työnantajan selvittämään ja arvioimaan työn vaarat. Työturvallisuuslain 27 § koskee väkivallan uhkaa, ja 28 § velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin, jos työssä esiintyy työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Nämä säännökset muodostavat keskeisen perustan C190-sopimuksen tarkoittaman väkivallan ja häirinnän ehkäisemiselle työpaikoilla.

Yhdenvertaisuuslaissa häirintä on kiellettyä syrjintää, jos henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan laissa tarkoitetun syrjintäperusteen vuoksi siten, että luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvolain 7 §:ssä seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä määritellään kielletyksi syrjinnäksi. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään kiellettyä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä laiminlyö käytettävissään olevat toimet häirinnän poistamiseksi. Rikoslain säännökset täydentävät suojaa vakavissa väkivalta-, uhkaus-, seksuaali-, syrjintä- ja hyväksikäyttötilanteissa.

SAK ja STTK katsovat, että kansallinen sääntely kattaa aineellisesti monia C190-sopimuksen edellyttämiä tilanteita. Puutteena on kuitenkin se, ettei työntekijälle aina avaudu selkeää, yhtenäistä ja helposti saavutettavaa menettelyä sen selvittämiseksi, onko kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä, tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta häirinnästä, rikosoikeudellisesta teosta, työperäisestä hyväksikäytöstä vai näiden yhdistelmästä. C190-sopimuksen tehokas

käytännön soveltaminen edellyttää, että nämä eri oikeussuojakanavat sovitetaan paremmin yhteen.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 ja 14 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 ja 8 d §; rikoslaki 39/1889; HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas.

2. Article 1(1)(b) provides that 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. Article 1(2) provides that without prejudice to subparagraph (b) of Article 1(1), definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

Please indicate in the box “implementing measures” below the definition(s) of gender-based violence and harassment in the world of work, whether as a single concept or separate concepts, and specify the relevant national laws and regulations. Please make sure that all definitions are reproduced in the box below, in particular where they provide for separate concepts as foreseen under Article 1(2).

Implementing measures:

Sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä on Suomessa säännelty erityisesti tasa-arvolaisissa. Tasa-arvolain 7 §:n mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan 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. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua, ei-seksuaalista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolain 8 d § vahvistaa työnantajan vastuun puuttua häirintään. Työnantajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Tämä vastaa keskeisiltä osin C190-sopimuksen vaatimusta sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän tunnistamisesta.

SAK ja STTK katsovat, että sääntely on sisällöllisesti vahvaa, mutta käytännön toteutumisessa on edelleen puutteita. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ilmoittamiseen liittyy usein pelkoa, häpeää, epävarmuutta, vastatoimien riskiä ja huolta työyhteisössä leimautumisesta. Oikeussuojan tehokkuutta heikentävät myös prosessin kesto, oikeudenkäyntikuluriski ja se, ettei työpaikoilla aina ole selkeitä, luottamuksellisia ja uhria tukevia menettelyjä. C190-sopimuksen näkökulmasta on välttämätöntä, että sukupuolisensitiiviset menettelyt, esihenkilöiden koulutus, henkilöstön edustajien rooli ja matalan kynnyksen oikeussuojat vahvistuvat käytännössä.

Lähteet: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 ja 8 d §; HE 89/2023 vp; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Tasa-arvovaltuutettu 5.6.2024, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä: työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus; Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K 1/2022 vp.

II. SCOPE

Article 2. Persons protected and sectors covered

1. Please indicate in the box “implementing measures” below whether the national laws and regulations, collective agreements or other measures that prevent, address and eliminate violence and harassment in the world of work, protect workers and other persons in the world of work, including:

- | | | |
|--|---|-----------------------------|
| (a) employees; | ☒ Yes | ☐ No |
| (b) other persons working irrespective of their contractual status; | ☐ Yes | ☐ No |
| (c) persons in training (including interns and apprentices); | ☐ Yes | ☐ No |
| (d) workers whose employment has been terminated; | ☐ Yes | ☐ No |
| (e) volunteers; | ☐ Yes | ☐ No |
| (f) job seekers and job applicants; | ☐ Yes | ☐ No |
| (g) individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer. | ☐ Yes | ☐ No |

Please specify any categories of persons excluded.

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Suomen lainsäädäntö suojaa laajasti työsuhteessa ja virkasuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Työturvallisuuslakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain soveltamisala kattaa myös vuokratyön siten, että työn vastaanottajan on noudatettava työnantajaa koskevia työturvallisuusvelvoitteita siltä osin kuin se käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, vaarojen selvittäminen ja arviointivelvollisuus, väkivallan uhkaa koskeva sääntely sekä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva toimintavelvollisuus muodostavat keskeisen perustan työntekijöiden suojalle.

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki täydentävät suojaa erityisesti syrjinnän, häirinnän, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän osalta. Yhdenvertaisuuslaissa työnantajan käsitteeseen rinnastetaan myös käyttäjäyritys sekä työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjä siltä osin kuin nämä käyttävät työnjohto- tai valvontavaltaa. Tämä on tärkeää C190-sopimuksen 2 artiklan kannalta, koska sopimus ei rajoitu vain perinteisessä työsuhteessa oleviin työntekijöihin, vaan kattaa laajemmin työn maailmassa toimivia henkilöitä.

SAK ja STTK katsovat, että kansallinen sääntely turvaa C190-sopimuksen 2 artiklan edellyttämän suojan selkeimmin työsuhteessa, virkasuhteessa, vuokratyössä, harjoittelussa ja työnhakutilanteissa. Sen sijaan suojan käytännön toteutumisessa on epäselvyyksiä työsuhteen ulkopuolisen työn, alustavälitteisen työn, yrittäjämuotoisen työn ja vapaaehtoistyön tilanteissa. Juuri näissä työnteon muodoissa väkivallan, häirinnän, painostuksen, taloudellisen hyväksikäytön ja vastatoimien riski voi olla suuri, mutta työntekijän tai työn suorittajan mahdollisuus vedota työoikeudelliseen suojaan on epävarmempi.

Työsuhteen päättymisen jälkeen suoja on myös osittainen. Työturvallisuuslain mukaiset työnantajavelvoitteet liittyvät ensisijaisesti työn aikana vallitseviin työolosuhteisiin. Sen sijaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäkiellot, vastatoimien kiellot, työsopimuslain päättämissuoja, henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely sekä rikosoikeudellinen suoja voivat tulla sovellettaviksi myös työsuhteen päättymisen yhteydessä tai sen jälkeen. C190-sopimuksen näkökulmasta on tärkeää, ettei työntekijä jää ilman suojaa tilanteissa, joissa häirintä, uhkailu, mustamaalaaminen, vastatoimet tai oikeuksien käyttämiseen liittyvä painostus jatkuvat työsuhteen päättymisen jälkeen.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että Suomi täsmentää C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä erityisesti niiden henkilöiden asemaa, jotka tekevät työtä ilman perinteistä työsuhdetta tai joiden työsuhdeasema on epäselvä. Alustatyössä, alihankintaketjuissa, kausityössä, kotityössä, lähetetyssä työssä ja harmaan talouden tilanteissa oikeudellinen muodollisuus ei saa johtaa siihen, että henkilö jää vaille suojaa työelämän väkivallalta ja häirinnältä. C190-sopimuksen tarkoituksena on suojata työelämässä olevia henkilöitä tosiasiallisesti, ei vain niitä, joiden asema on kansallisen oikeuden perusteella ongelmaton.

Viimeaikainen työelämäkehitys korostaa tarvetta varmistaa, että myös epätyypillisissä ja heikosti suojatuissa työnteon muodoissa on selkeät ilmoituskanavat, matalan kynnyksen neuvonta, suoja vastatoimilta ja viranomaisvalvonnan tosiasiallinen saavutettavuus.

SAK ja STTK katsovat lisäksi, että suojan kattavuutta on arvioitava risteävästi. Maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, nuoret, vammaiset työntekijät, sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät, osa-aikaiset, määräaikaiset ja vuokratyöntekijät sekä työntekijät, joiden oleskelu- tai toimeentuloasema on riippuvainen työnantajasta, voivat olla erityisen alttiita väkivallalle, häirinnälle, hyväksikäytölle ja vastatoimille. Näiden ryhmien suojelu ei saa jäädä yksittäisen työntekijän oman toimintakyvyn varaan, vaan se edellyttää ennakoivaa valvontaa, monikielistä tiedotusta ja työntekijöiden edustajien vahvaa asemaa.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 2, 3, 8, 10, 27 ja 28 §; työsopimuslaki 55/2001; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 4, 8, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 7 ja 8 d §; rikoslaki 39/1989; laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004; HE 89/2023 vp; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhrapäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

2. *Please indicate in the box “implementing measures” below how the national laws and regulations, collective agreements or other measures that address violence and harassment in the world of work, cover all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.*

Please specify any exclusions related to Article 2(2).

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Keskeinen työelämän väkivaltaa ja häirintää koskeva sääntely kattaa Suomessa lähtökohtaisesti sekä yksityisen että julkisen sektorin. Työturvallisuuslakia sovelletaan laajasti työsuhteessa ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, työsopimuslaki ja rikoslaki soveltuvat lähtökohtaisesti eri toimialoilla ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla. Sääntely ei muodollisesti rajoitu tiettyihin aloihin, vaan sen tavoitteena on turvata työntekijöiden turvallisuus, terveys,

yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys koko työelämässä.

SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että muodollinen soveltamisala ei yksin riitä takaamaan C190-sopimuksen täysimääräistä toteutumista. Käytännön suojassa on merkittäviä eroja eri toimialojen, työnteon muotojen ja työntekijäryhmien välillä. Erityisiä riskejä liittyy aloihin, joilla työ on matalapalkkaista, alihankintaketjut ovat pitkiä, työvoiman vaihtuvuus on suurta, työntekijät työskentelevät yksin tai asiakkaiden tiloissa taikka työntekijän neuvotteluasema on heikko. Tällaisia aloja voivat olla esimerkiksi siivous, ravintola- ja majoitusala, rakennusala, kuljetus, varastotyö, maatalous- ja kausityö, hoiva- ja sosiaalipalvelut, kotityö, alustatyö ja erilaiset palvelualat.

Harmaan talouden tilanteissa C190-sopimuksen toteutuminen on erityisen haastavaa. Työntekijällä ei välttämättä ole kirjallista työ sopimusta, palkka maksetaan osittain tai kokonaan epävirallisesti, työaikoja ei kirjata, työnantajan todellinen vastuutaho voi olla epäselvä tai työntekijä voi pelätä ilmoittamisen seurauksia oleskeluoikeutensa, toimeentulonsa tai tulevien työmahdollisuuksiensa vuoksi. Näissä tilanteissa väkivalta, uhkailu, pelottelu, taloudellinen hyväksikäyttö ja häirintä voivat jäädä viranomaisilta piiloon.

SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen 2 artiklan 2 kohdan vaatimus soveltumisesta myös harmaassa taloudessa edellyttää Suomelta nykyistä ennakoivampaa ja riskiperusteisempää valvontaa. Suojan ei tule käytännössä riippua siitä, kykeneekö yksittäinen työntekijä itse nimeämään oikean viranomaisen, keräämään näytön ja viemään asian eteenpäin. Viranomaisten, kuten työsuojeluviranomaisten, poliisin, Maahanmuuttoviraston, Verohallinnon, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoviranomaisten sekä uhripalvelujen yhteistyötä on vahvistettava. Lisäksi tarvitaan monikielistä neuvontaa, matalan kynnyksen ilmoituskanavia ja työntekijöiden oikeuksista tiedottamista työpaikoilla ja toimialoilla, joilla hyväksikäytön riski on suuri.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että C190-sopimuksen käytännön soveltamisessa ei rajoituta toteamaan kansallisen sääntelyn muodollista kattavuutta, vaan arvioidaan, tavoittaako suoja tosiasiallisesti ne työntekijät, jotka ovat suurimmassa vaarassa joutua väkivallan, häirinnän tai hyväksikäytön kohteeksi. Tämä edellyttää myös tilastotiedon ja viranomaisvalvonnan havaintojen systemaattista hyödyntämistä sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen kuulemistä riskialojen tunnistamisessa.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; työ sopimuslaki 55/2001; rikoslaki 39/1889; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; HE 89/2023 vp; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; Työsuojeluhallinto, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

Article 3. Territorial scope

Please indicate in the box "implementing measures" below whether the national laws and regulations, collective agreements or other measures that address violence and harassment in the world of work cover violence and harassment 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; | ☒ Yes | ☐ No |
| (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or meal, or uses sanitary, washing and changing facilities; | ☒ Yes | ☐ No |
| (c) during work-related trips, travel training, events or social activities; | ☐ Yes | ☐ No |
| (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies; | ☒ Yes | ☐ No |
| (e) in employer-provided accommodation; | ☐ Yes | ☐ No |
| (f) when commuting to and from work. | ☐ Yes | ☐ No |

Please specify any exclusions related to Article 3.

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Työturvallisuuslain mukaiset työnantajan velvollisuudet koskevat työtä ja työolosuhteita laajasti. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, selvitettävä ja arvioitava työn vaarat sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimiin vaarojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Väkivallan uhan osalta työn ja työolosuhteiden on oltava mahdollisuuksien mukaan järjestetty siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään ennakolta. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta työnantajalla on tiedon saatuaan velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Nämä velvoitteet kattavat selvästi varsinaiset työpaikat ja työntekopaikat. Ne koskevat myös sellaisia julkisia ja yksityisiä tiloja, joissa työtä tosiasiallisesti tehdään. Esimerkiksi asiakkaan tiloissa, kotikäynneillä, liikkuvassa työssä, rakennustyömailla, kuljetustyössä, hoiva- ja sosiaalipalveluissa sekä muissa työnantajan järjestämissä tai työnantajan

vaikutuspiirissä olevissa työntekotilanteissa työnantajan on arvioitava väkivallan ja häirinnän riskit ja ryhdyttävä ennaltaehkäiseviin toimiin.

Työhön liittyvät taukotilat, ruokailutilat, peseytymis- ja pukeutumistilat sekä muut työntekijöiden käytössä olevat tilat kuuluvat lähtökohtaisesti työympäristön turvallisuutta koskevan arvioinnin piiriin silloin, kun ne ovat työnantajan järjestämiä tai työnantajan vaikutuspiirissä. SAK ja STTK katsovat, että työpaikan turvallisuutta ei tule ymmärtää kapeasti vain varsinaisena työn suorittamispaikkana. Häirintää, uhkailua ja epäasiallista kohtelua voi tapahtua myös tauoilla, pukutiloissa, yhteisissä tiloissa ja muissa tilanteissa, joissa työntekijä on työn vuoksi läsnä.

Työhön liittyvät matkat, koulutukset, tapahtumat ja sosiaaliset tilaisuudet kuuluvat C190-sopimuksen soveltamisalaan silloin, kun väkivalta tai häirintä tapahtuu työn yhteydessä, liittyy työhön tai johtuu työstä. Suomen kansallisessa sääntelyssä työnantajan vastuu tällaisissa tilanteissa määräytyy erityisesti sen mukaan, mikä on tapahtuman yhteys työhön ja missä määrin työnantaja on järjestänyt tilaisuuden, ohjannut siihen osallistumista tai voinut vaikuttaa olosuhteisiin. SAK ja STTK katsovat, että työpaikoilla tarvitaan nykyistä selkeämmät ohjeet esimerkiksi pikkujouluihin, virkistyspäiviin, koulutuksiin, työmatkoihin ja asiakastilaisuuksiin liittyvien väkivallan ja häirinnän riskien ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.

Työhön liittyvä viestintä, mukaan lukien sähköposti, pikaviestimet, työpaikan sisäiset viestintäkanavat, etättyövälineet ja sosiaalisen median työyhteydessä tapahtuva käyttö, kuuluu työnantajan riskienhallinnan ja puuttumisvelvollisuuden piiriin. SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että digitaalinen häirintä tunnistetaan nimenomaisesti työelämän väkivallan ja häirinnän muotona. Työnantajan tulee arvioida digitaaliseen viestintään liittyvät riskit, määritellä hyväksyttävän käytöksen rajat ja varmistaa, että työntekijöillä on turvalliset ilmoituskanavat myös sähköisesti tapahtuvan häirinnän varalta.

Työnantajan järjestämä majoitus on C190-sopimuksen näkökulmasta erityisen tärkeä kysymys. Suomessa työnantajan vastuu voi olla selvä silloin, kun majoitus on työnantajan järjestämä, työn tekemisen edellytys tai kiinteästi työhön liittyvä. Käytännössä majoitukseen liittyviä riskejä esiintyy erityisesti lähetettyjen työntekijöiden, maahan muuttaneiden työntekijöiden, kausityöntekijöiden ja alihankintaketjuissa työskentelevien kohdalla. SAK ja STTK katsovat, että työnantajan järjestämän majoituksen turvallisuutta, yksityisyyttä, häirinnän ehkäisyä ja ilmoituskanavia koskevaa ohjeistusta on täsmennettävä.

Tavanomainen työmatka kodin ja työpaikan välillä ei Suomen sääntelyssä kuulu kaikilta osin työnantajan määräysvallan piiriin. C190-sopimuksen 3 artikla kuitenkin edellyttää, että myös työmatkoihin liittyvät väkivallan ja häirinnän riskit tunnistetaan silloin, kun niillä on riittävä yhteys työhön. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työnantajan järjestämä kuljetus, työmatkan aikana tapahtuva asiakkaan tai työtoverin aiheuttama häirintä, työtehtävien vuoksi poikkeuksellisiin aikoihin tai paikkoihin liittyvä matkustaminen tai tilanteet, joissa työn järjestelyt lisäävät väkivallan tai häirinnän riskiä.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen sääntely antaa pääosin mahdollisuuden C190-sopimuksen 3 artiklan mukaiseen laajaan tulkintaan, mutta käytännön soveltamisessa on epäselvyyksiä. Työpaikkojen riskinarvioinneissa ja ohjeistuksissa tulisi nykyistä selvemmin huomioida digitaalinen häirintä, kolmansien osapuolten aiheuttama väkivalta ja häirintä, työmatkat, työnantajan järjestämä majoitus, työpaikan sosiaaliset tilanteet sekä työhön liittyvät asiakas- ja palvelutilanteet. Ilman tällaista täsmennystä suoja jää helposti riippuvaiseksi yksittäisen työntekijän aktiivisuudesta ja siitä, tunnistetaanko tilanne oikeassa menettelyssä työelämään liittyväksi väkivallaksi tai häirinnäksi.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10, 27 ja 28 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 ja 8 d §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 14 ja 16 §; HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Epäasiallinen kohtelu; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö.

III. APPROACH AND CORE PRINCIPLES TO ADDRESS VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

Article 4(2). Approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work

1. Please provide in the box “implementing measures” below a **general overview** of the approach adopted for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work, including information on the legislative, regulatory and policy framework and on enforcement and monitoring, remedies and support, sanctions, education and training, inspection and investigation (Article 4(2)).³

Please specify how this approach:

- is inclusive, integrated and gender-responsive; and
- takes into account violence and harassment involving third parties, where applicable.

³ According to Article 4(2), such an approach 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; 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.”

Please note that **further details** about the elements of such approach will be asked for throughout the report form.

Implementing measures:

SAK ja STTK esittävät seuraavan arvion työntekijöitä edustavana järjestönä. Arvioinnin painopiste on siinä, miten C190-sopimuksen kansallinen täytäntöönpano ja käytännön soveltaminen turvaavat työntekijöiden oikeudet, ilmoittamissuojan, valvonnan ja oikeussuojakeinojen tosiasiallisen saavutettavuuden.

Suomen lähestymistapa työelämän väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen perustuu useiden lakien ja viranomaisjärjestelmien muodostamaan kokonaisuuteen. Keskeisiä säädöksiä ovat työturvallisuuslaki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, työsopimuslaki, rikoslaki, työterveyshuoltolaki sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki. Lisäksi merkitystä on viranomaisten ohjeistuksella, työterveyshuollolla, työpaikkakohtaisilla menettelyillä, työehtosopimuksilla sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten toiminnalla.

Työturvallisuuslaki muodostaa keskeisen ehkäisevän kehyksen. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, vaarojen selvittäminen ja arviointi, väkivallan uhkaa koskeva sääntely sekä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva toimintavelvollisuus vastaavat monilta osin C190-sopimuksen ennaltaehkäiseviä tavoitteita. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki kieltävät syrjintään liittyvän häirinnän sekä seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Rikoslain säännökset täydentävät suojaa vakavissa väkivalta-, uhkaus-, seksuaali-, syrjintä- ja hyväksikäyttötilanteissa. Työsuojeluviranomaisilla on valvontakeinoja, ja tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuusvaltuutetut antavat ohjausta ja valvovat oman toimivaltansa puitteissa syrjintää ja häirintää koskevaa sääntelyä.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen sääntelykehikko antaa muodollisesti perustan C190-sopimuksen soveltamiselle. Käytännön ongelmana on kuitenkin järjestelmän hajanaisuus: väkivaltaan, häirintään, epäasialliseen kohteluun, syrjintään ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvät tilanteet voivat kuulua samanaikaisesti usean lain ja viranomaisen toimivallan piiriin. Työntekijän näkökulmasta tämä voi tarkoittaa epäselvyyttä siitä, mihin hänen tulee kääntyä, mikä menettely soveltuu hänen tilanteeseensa ja millaisia oikeussuojakeinoja hänellä on käytettävissään.

C190-sopimus edellyttää inklusiivista, integroitua ja sukupuolittietoista lähestymistapaa. SAK:n ja STTK:n arvion mukaan Suomen järjestelmässä nämä elementit ovat olemassa, mutta eivät toteudu riittävän johdonmukaisesti. Sukupuoleen perustuva häirintä, seksuaalinen häirintä, risteävä syrjintä, rasismi, maahan muuttaneiden työntekijöiden hyväksikäyttö, vammaisten työntekijöiden asema, nuorten työntekijöiden haavoittuvuus sekä epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden ilmoittamiskynnys eivät aina näy riittävästi työpaikkojen riskinarvioinneissa, viranomaisvalvonnassa tai oikeussuojakeinojen suunnittelussa.

SAK ja STTK korostavat, että C190-sopimuksen mukainen integroitu lähestymistapa edellyttää nykyistä parempaa yhteensovittamista työsuojelun, yhdenvertaisuuden ja syrjintäkiellon valvonnan, rikosprosessin, työterveyshuollon, uhrivalvelujen ja työpaikkatason menettelyjen välillä. Työntekijän ei tulisi joutua itse kantamaan vastuuta siitä, että hän osaa tunnistaa monimutkaisen oikeudellisen kokonaisuuden ja valita oikean prosessikanavan. Tarvitaan selkeämpiä ohjauspolkuja, viranomaisten välistä yhteistyötä, matalan kynnyksen neuvontaa ja menettelyjä, jotka turvaavat työntekijän aseman myös silloin, kun häirintä tai väkivalta liittyy samanaikaisesti esimerkiksi sukupuoleen, alkuperään, ammattiyhdistystoimintaan tai epävarmaan oleskelu- tai työsuhteeseen.

Kolmansien osapuolten aiheuttama väkivalta ja häirintä on Suomessa tunnistettu erityisesti työturvallisuuslain väkivallan uhkaa ja työn vaarojen arviointia koskevien velvoitteiden kautta. Asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden, palvelujen käyttäjien, matkustajien, tilaajien ja muiden ulkopuolisten tahojen aiheuttamat riskit voivat kuulua työnantajan ennaltaehkäisy- ja puuttumisvelvollisuuden piiriin silloin, kun ne liittyvät työhön ja työolosuhteisiin. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että kolmansien osapuolten aiheuttama häirintä ja väkivalta jää käytännössä edelleen liian usein aliarvioituksi. Riskit ovat erityisen merkittäviä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa, opetuksessa, kaupan alalla, ravintola- ja majoitusalaalla, kuljetuksessa, vartiointissa, asiakaspalvelussa, kotikäynneillä, alustatyössä ja yksityistöskentelyssä.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että C190-sopimuksen soveltamista käytännössä tarkastellaan myös työelämän viimeaikaisen sääntelykehityksen valossa. 4 artiklan näkökulmasta olennaista on, että kansallinen lähestymistapa ei saa jäädä muodolliseksi, vaan sen on turvattava työntekijöiden osallistuminen, kollektiivinen suoja, toimivat ilmoituskanavat ja suoja vastatoimilta myös tilanteissa, joissa työelämän valtasuhteet muuttuvat työntekijöiden kannalta epäedullisemmiksi.

SAK ja STTK pitävät valitettavana sitä, että Suomi ei ole onnistunut riittävästi ehkäisemään erityisesti seksuaalista häirintää työelämässä. Kansallisen tasa-arvobarometrin (2025) mukaan lähes puolet naisista ja yli kolmannes miehistä on kokenut seksuaalista häirintää. Joka neljännessä tapauksessa häiritsijä on ollut työtoveri. Seksuaalinen häirintä on rakenteellinen ongelma, joka heikentää merkittävästi työhyvinvointia ja tasa-arvoa suomalaisessa työelämässä.

Euroopan Unionin rahoittama EU Gender-based Violence Survey (2024) on tarkastellut seksuaalista häirintää työelämän näkökulmasta. Muihin Euroopan maihin verrattuna suomalaisen työelämän seksuaalisen häirinnän tilastot ovat karua luettavaa: selvitykseen vastanneista suomalaisista naisista jopa 54 % on kokenut työuransa aikana seksuaalista häirintää. Luku on Euroopan alueella toiseksi korkein.

SAK ja STTK katsovat, että Suomi ei ole ryhtynyt riittävän tehokkaisiin toimiin erityisesti seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi työmarkkinoilta.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen tulisi C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä vahvistaa erityisesti seuraavia osa-alueita:

- työsuojeluvalvonnan resursseja ja ennakkoivaa valvontaa,
- työpaikkakohtaisia väkivallan ja häirinnän vastaisia toimintamalleja,

- sukupuolisensitiivisiä ja risteävän syrjinnän tunnistavia menettelyjä,
- monikielistä ja saavutettavaa ohjeistusta,
- työntekijöiden edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen asemaa,
- matalan kynnyksen ilmoitus- ja tukikanavia,
- suojaa vastatoimilta,
- uhrien oikeusapua ja psykososiaalista tukea,
- työperäisen hyväksikäytön ja häirinnän yhteyden tunnistamista,
- tilastotiedon keräämistä ja julkaisemista väkivallan ja häirinnän muodoista, toimialoista, sukupuolesta ja haavoittuvista ryhmistä eriteltynä.

SAKn ja STTKn näkemyksen mukaan Suomen lähestymistapa on oikeudelliselta perustaltaan olemassa, mutta sen vaikuttavuus käytännössä edellyttää vahvempaa koordinaatiota, valvontaa ja työntekijälähtöisyyttä. C190-sopimuksen tavoitteena ei ole pelkästään yksittäisten säännösten olemassaolo, vaan oikeuden toteutuminen sekä lainsäädännössä että käytännössä siten, että jokaisella on tosiasiallinen oikeus väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

SAK ja STTK kokevat vahvasti, että vaikka Suomen sääntelykehys on monin osin kunnossa, tarvitaan erityisesti lakisääteistä tehokkaampaa valvontaa ja vaikuttavampia sanktioita lakia rikkoneille työnantajille.

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut 2026 seksuaalisen häirinnän vastaisen kampanjan ja on kehottanut eri organisaatioita sitoutumaan sen toteuttamiseen. SAK ja STTK pitävät vapaaehtoiseen sitoutumiseen kannustamista hyvänä, mutta ei riittävänä toimenä Suomen valtiolta sopimuksen C190 tavoitteiden edistämiseksi nykytilanteessa. Sopimuksen C190 tavoitteiden toteutuminen edellyttäisi mm. lakisääteisten oikeussuojakeinojen vahvistamista ja työnantajan rikkomussanktioiden kasvattamista.

Lähteet: Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2025:11. EU gender-based violence survey 2024. HE 89/2023 vp; työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10, 25, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 8

, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 7 ja 8 d §; työsopimuslaki 55/2001; rikoslaki 39/1889; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Yhdenvertaisuusvaltuutettu, Häirintä; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

2. Please specify whether the representative employers' and workers' organizations have been consulted regarding the approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work (Article 4(2)): ☒ Yes ☐ No

If yes, please provide information on the consultation process in the box "implementing measures" below.

Implementing measures:

C190-sopimuksen ratifiointia valmisteltiin Suomessa kolmikantaisesti. C190-sopimuksen hyväksymistä ja voimaansaattamista koskevassa valmistelussa kuultiin työmarkkinajärjestöjä ja muita keskeisiä sidosryhmiä. HE 89/2023 vp:n perusteella valmistelussa arvioitiin Suomen kansallisen lainsäädännön suhdetta C190-sopimuksen ja suosituksen nro 206 velvoitteisiin sekä sitä, edellyttikö ratifiointi kansallisia lainsäädäntömuutoksia. SAK ja STTK katsoivat, että Suomessa ei ollut lainsäädännöllisiä esteitä ratifioinnille.

SAK ja STTK pitävät kolmikantaista valmistelua tärkeänä, mutta korostaa, että C190-sopimuksen kansallinen täytäntöönpano ei pääty ratifiointiin. C190-sopimuksen käytännön soveltaminen koskee laaja-alaisesti työelämän rakenteita, valvontaa, oikeussuojakeinoja, työpaikkakäytäntöjä, koulutusta, tilastointia ja haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa. Näiden kysymysten seuranta ja kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja aitoa kolmikantaista käsittelyä.

SAK ja STTK katsovat, että työntekijä- ja työnantajajärjestöjen asiantuntemusta tulee hyödyntää erityisesti seuraavissa kysymyksissä:

- työpaikkakohtaisten väkivallan ja häirinnän vastaisten toimintamallien kehittämisessä,
- riskialojen ja erityisen haavoittuvien työntekijäryhmien tunnistamisessa,
- kolmansien osapuolten aiheuttaman väkivallan ja häirinnän ehkäisyssä,
- työperäisen hyväksikäytön torjunnassa,
- sukupuolisensitiivisten menettelyjen kehittämisessä,
- lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten tunnistamisessa,

- tilastoinnin ja seurantatiedon kehittämisessä.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että C190-sopimuksen soveltamista käytännössä arvioidaan jatkossa säännöllisesti kolmikantaisessa menettelyssä. Seurannassa on arvioitava myös, miten työelämän sääntelymuutokset vaikuttavat työntekijöiden tosiasialliseen mahdollisuuteen ilmoittaa väkivallasta, häirinnästä, syrjinnästä ja hyväksikäytöstä sekä käyttää oikeussuojakeinoja ilman vastatoimien pelkoa.

SAK ja STTK korostaa, että työntekijöiden edustajien osallistuminen ei saa jäädä muodolliseksi kuulemiseksi. C190-sopimuksen mukainen osallistava lähestymistapa edellyttää, että työntekijöiden ja heidän järjestöjensä näkemykset vaikuttavat aidosti C190-sopimuksen käytännön soveltamisen painopisteisiin, viranomaisohjeistukseen, työpaikkamalleihin ja valvonnan kehittämiseen.

SAK ja STTK kokevat vahvasti, että sopimuksen C190 tavoitteiden asianmukainen saavuttaminen edellyttäisi erityisesti työnantajavelvoitteiden, kuten turvallisten ilmoituskanavien toteuttaminen, ja rikkomistilanteissa sanktioiden tehoamista.

Lähteet: HE 89/2023 vp; valtioneuvoston hanke STM068:00/2019; ILO C190, 4 artikla; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 4–8 ja 23; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; työturvallisuuslaki 738/2002.

3. Please indicate in the box “implementing measures” how the approach recognizes the different and complementary roles of government, employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities (Article 4(3)).

Implementing measures:

Suomen järjestelmässä valtiolla on ensisijainen vastuu lainsäädäntökehyksestä, viranomaisvalvonnasta, oikeussuojakeinoista, seuraamuksista, uhrien tukipalveluista ja C190-sopimuksen soveltamisen käytännön seurannasta. Valtion vastuulla on varmistaa, että työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevat normit ovat riittävän selkeitä, valvontaviranomaisilla on riittävät toimivaltuudet ja resurssit ja että työntekijöillä on tosiasiallinen pääsy turvallisiin ja tehokkaisiin oikeussuojakeinoin.

Työnantajalla on työturvallisuuslain perusteella ensisijainen vastuu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on selvitettävä ja arvioitava työn vaarat, ehkäistävä väkivallan uhkaa, puututtava häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta sekä ryhdyttävä toimiin havaittujen epäkohtien poistamiseksi. Työnantajan vastuu ulottuu myös psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä sellaisiin kolmansien osapuolten aiheuttamiin riskeihin, jotka liittyvät työhön ja työolosuhteisiin.

Työntekijöillä on työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksia noudattaa työnantajan ohjeita, huolehtia käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden turvallisuudesta, välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteista. Näitä velvollisuuksia ei kuitenkaan voida tulkita siten, että vastuu väkivallan ja häirinnän ehkäisemisestä siirtyisi työntekijälle. C190-sopimuksen näkökulmasta päävastuu turvallisista työolosuhteista kuuluu työnantajalle ja valtiolle.

Työntekijöiden edustajilla, työsuojeluvaltuutetuilla, luottamusmiehillä ja ammattiliitoilla on keskeinen rooli riskien tunnistamisessa, työntekijöiden tukemisessa, työpaikkakohtaisten toimintamallien kehittämisessä ja oikeuksien käytännön toteutumisen valvonnassa. He voivat madaltaa työntekijöiden ilmoittamiskynnystä ja auttaa tilanteissa, joissa yksittäinen työntekijä ei uskalla tai kykene viemään asiaa eteenpäin. SAK ja STTK korostavat, että tämä rooli on C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä olennainen.

SAK ja STTK katsovat, että roolijako toimii käytännössä vain, jos työntekijöiden edustajilla on tosiasialliset mahdollisuudet toimia. Tämä edellyttää riittävää ajankäyttöä, tiedonsaantioikeuksia, koulutusta, suojaa vastatoimilta ja työnantajan velvollisuutta käsitellä väkivaltaa ja häirintää koskevia kysymyksiä aidosti yhteistoiminnassa. 4 artiklan kannalta henkilöstön edustuksen asema on siksi osa C190-sopimuksen soveltamista käytännössä, ei siitä erillinen kysymys.

SAK ja STTK korostavat, että väkivallan ja häirinnän ehkäisy ei voi perustua pelkästään työnantajan yksipuolisiin toimintamalleihin, vaan se edellyttää työntekijöiden ja heidän edustajiensa todellista vaikutusmahdollisuutta.

SAK ja STTK katsovat, että valtion, työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen roolit tulisi C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä määritellä nykyistä konkreettisemmin. Työpaikkatasolla tämä tarkoittaa selkeitä vastuita riskinarvioinnissa, ilmoitusmenettelyissä, selvittämisprosesseissa, uhrien tukemisessa, koulutuksessa ja seurannassa. Kansallisella tasolla se tarkoittaa kolmikantaista seurantaa, valvonnan resursointia, ohjeistuksen päivittämistä ja lainsäädännön vaikutusten arviointia työntekijöiden tosiasiallisen suojan näkökulmasta.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10, 14, 18, 19, 27 ja 28 §; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; ILO C190, 4 artikla; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 7 ja 8.

Article 5. Fundamental principles and rights at work

1. Please indicate in the box “implementing measures” below the actions taken to 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,

Implementing measures:

C190-sopimuksen 5 artikla kytkee työelämän väkivallan ja häirinnän ehkäisemisen ILO:n perusoikeuksiin työssä. Yhteys on olennainen: väkivalta ja häirintä liittyvät työelämän valtasuhteisiin, työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää oikeuksiaan, järjestäytyä, neuvotella kollektiivisesti, saada suojaa syrjinnältä ja tehdä työtä ilman hyväksikäyttöä. SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen tehokas käytännön soveltaminen edellyttää kaikkien ILO:n perusperiaatteiden ja -oikeuksien tosiasiallista toteutumista.

Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining

Suomessa yhdistymisvapaus ja ammatillinen järjestäytymisvapaus turvataan perustuslain 13 §:ssä. Työsopimuslain 13 luvun 1 § suojaa työntekijän ja työnantajan yhdistymisvapautta ja kieltää estämästä työntekijää kuulumasta yhdistykseen tai osallistumasta sen toimintaan. Kollektiivinen neuvottelu-oikeus perustuu lisäksi työehtosopimuslakiin 436/1946, virkaehtosopimuslainsäädäntöön sekä Suomen ratifioimiin ILO:n yleissopimuksiin nro 87 ja 98.

SAK ja STTK korostavat, että järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus ovat C190-sopimuksen kannalta konkreettisia välineitä väkivallan, häirinnän, syrjinnän ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Työehtosopimuksilla, työsuojelun yhteistoiminnalla, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tuella sekä työpaikkakohtaisilla menettelyillä voidaan madaltaa ilmoittamiskynnystä ja vahvistaa työntekijöiden suojaa erityisesti tilanteissa, joissa yksittäinen työntekijä ei uskalla yksin puolustaa oikeuksiaan.

SAK ja STTK kiinnittävät huomiota siihen, että viimeaikaiset työelämäuudistukset ovat monilta osin heikentäneet työntekijöiden kollektiivista neuvotteluasemaa ja mahdollisuuksia käyttää oikeuksiaan. Työtaisteluoikeuden rajoitukset, paikallisen sopimisen laajentaminen, sovittelujärjestelmän muutokset, yhteistoimintavelvoitteiden keventäminen ja työsuhdeturvaa koskevat heikennykset voivat yhdessä siirtää työelämän valtasuhteita työntekijöiden vahingoksi.

C190-sopimuksen näkökulmasta tämä on ongelmallista, koska väkivallan ja häirinnän ehkäisy edellyttää työpaikoilla kollektiivisia rakenteita, joissa työntekijät voivat nostaa epäkohtia esiin ilman pelkoa työvuorojen menettämisestä, työsuhteen päättämisestä tai muista vastatoimista. Erityinen riski kohdistuu järjestäytymättömiin, pieniin ja matalapalkkaisiin työpaikkoihin.

Tämän vuoksi C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on arvioitava, vahvistavatko vai heikentävätkö kansalliset työelämäuudistukset työntekijöiden tosiasiallista mahdollisuutta käyttää perusoikeuksiaan. Muodollinen järjestäytymisvapauden tunnustaminen ei riitä, jos sääntelykehitys vähentää työntekijöiden kollektiivista vaikutusvaltaa ja kykyä nostaa esiin epäkohtia turvallisesti.

ILO:n valvontaelinten käytännön valossa valtion velvollisuutena on huolehtia siitä, ettei kansallinen sääntelykehitys heikennä C190-sopimuksessa turvattujen oikeuksien tehokasta käyttöä käytännössä. Tämä koskee erityisesti tilanteita, joissa muutokset voivat lisätä vastatoimien pelkoa tai heikentää työntekijöiden ja heidän edustajiensa mahdollisuuksia nostaa väkivaltaan, häirintään, syrjintään tai hyväksikäyttöön liittyviä epäkohtia esiin.

The elimination of all forms of forced or compulsory labour

Pakkotyön, ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön torjunta perustuu Suomessa rikoslain säännöksiin sekä työsuhteen vähimmäisehtoja, ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa, työsuojeluvalvontaa ja uhrien auttamista koskevaan sääntelyyn. Merkityksellisiä ovat erityisesti rikoslain 25 luvun 3 ja 3 a § ihmiskaupasta ja törkeästä ihmiskaupasta sekä rikoslain 47 luvun 3 § työsyrynnästä, 3 b § kiskonnasta työelämässä ja 3 c § törkeästä kiskonnasta työelämässä. Myös työsuopimuslain vähimmäisehtoja koskevilla säännöksillä, ulkomaalaislain työnteko-oikeutta ja työnantajavelvoitteita koskevilla säännöksillä sekä työsuojelun valvontaa koskevalla sääntelyllä on merkitystä.

SAK ja STTK katsovat, että muodollinen kriminalisointi ei yksin riitä pakkotyön, ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön poistamiseen. Uhrit voivat pelätä työsuhteen päättymistä, toimeentulon tai oleskeluluvan menettämistä, velkasuhteita, uhkailua tai kostotoimia. Siksi myös alipalkkaus, liialliset työajat, vapaiden epääminen, palkan takaisinperintä, työntekijän kontrollointi ja väärä tieto oikeuksista on tunnistettava osana työelämän väkivallan ja häirinnän laajempaa kokonaisuutta.

C190-sopimuksen kannalta taloudellinen hyväksikäyttö, kontrolli ja uhkailu voivat aiheuttaa työntekijälle taloudellista, psyykkistä ja fyysistä haittaa. SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että Suomi vahvistaa valvontaa, uhrien oikeussuojaa, monikielistä neuvontaa, turvallisia ilmoituskanavia ja viranomaisten kykyä tunnistaa hyväksikäyttö myös silloin, kun työntekijä ei itse osaa tai uskalla käyttää oikeuksiaan.

Työvoiman liikkuvuus, alihankintaketjut, kausityö ja maahan muuttaneiden työntekijöiden asema korostavat tarvetta varmistaa, että erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät saavat suojaa riippumatta siitä, kykenevätkö he itse käynnistämään viranomaisprosessin.

The effective abolition of child labour

Lapsityön kielto ja nuorten työntekijöiden suojelu perustuvat Suomessa muun muassa lakiin nuorista työntekijöistä 998/1993, työturvallisuuslakiin 738/2002, oppivelvollisuuslakiin 1214/2020 sekä Suomen ratifioimiin ILO:n yleissopimuksiin nro 138 ja 182. Laki nuorista työntekijöistä rajoittaa nuorten työn tekemistä ja edellyttää, ettei työ vahingoita nuoren terveyttä, kehitystä tai koulunkäyntiä. Työturvallisuuslain 14 §:n mukainen opetus ja ohjaus sekä työn vaarojen selvittäminen ja arviointi ovat nuorten työntekijöiden kohdalla erityisen tärkeitä.

SAK ja STTK katsovat, että Suomessa lapsityön kielto toteutuu lainsäädännön tasolla hyvin. C190-sopimuksen näkökulmasta erityistä huomiota on kuitenkin kiinnitettävä nuoriin työntekijöihin, harjoittelijoihin, kesätyöntekijöihin ja oppisopimuskoulutuksessa oleviin, jotka voivat olla alttiita epäasialliselle kohtelulle, seksuaaliselle häirinnälle, painostukselle tai muulle vallankäyttöön perustuvalle häirinnälle.

Nuorilla ei aina ole riittävästi tietoa oikeuksistaan, työelämän menettelyistä tai ilmoituskanavista. SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että nuorille annetaan ymmärrettävää perehdytystä häirinnän ja väkivallan tunnistamisesta, työnantajan velvollisuuksista sekä työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen roolista.

The elimination of discrimination in respect of employment and occupation

Syrjinnän kieltäminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen perustuvat Suomessa perustuslain 6 §:ään, yhdenvertaisuuslakiin 1325/2014, lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään ja rikoslain 47 luvun 3 §:ään. Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän, 14 § häirinnän ja 16 § vastatoimet. Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7 § määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielletyksi syrjinnäksi, ja 8 d § koskee työnantajan vastuuta puuttua häirintään.

SAK ja STTK katsovat, että syrjinnän poistaminen työelämässä on C190-sopimuksen tehokkaan käytännön soveltamisen keskeinen edellytys. Väkivalta ja häirintä kohdistuvat usein henkilöihin, joiden asema työmarkkinoilla on muutenkin haavoittuva, kuten naisiin, maahan muuttaneisiin ja lähetettyihin työntekijöihin, etnisiin vähemmistöihin kuuluviin, osatyökykyisiin, nuoriin, ikääntyneisiin, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluviin sekä osa-aikaisiin, määräaikaisiin ja työnantajasta riippuvaisessa asemassa oleviin työntekijöihin.

SAK ja STTK korostavat risteävän syrjinnän merkitystä. Häirintä voi liittyä samanaikaisesti esimerkiksi sukupuoleen, alkuperään, kieleen, ikään, vammaisuuteen, ammattiyhdistystoimintaan ja epävarmaan työmarkkina-asemaan. Työpaikkojen riskinarvioinneissa, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa sekä työsuojeluvalvonnassa nämä risteävät riskit on otettava nykyistä systemaattisemmin huomioon.

SAK ja STTK katsovat, että työelämän sääntelymuutosten vaikutuksia on arvioitava erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden näkökulmasta. Jos työntekijä pelkää työsuhteen päättymistä, työvuorojen vähentämistä, määräaikaisuuden uusimatta jättämistä tai muita vastatoimia, häirinnästä ja syrjinnästä ilmoittaminen jää helposti tekemättä.

C190-sopimuksen soveltaminen käytännössä edellyttää turvallisia ja saavutettavia menettelyjä: matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja, oikeusapua, tulkkausta, viranomaisvalvontaa, työntekijöiden edustajien vahvaa asemaa sekä tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia.

2. Please indicate in the box “implementing measures” below the actions taken to promote decent work, with a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work.

Implementing measures:

Promotion of decent work

Ihmisarvoisen työn edistäminen Suomessa perustuu työlaissaadantoon, työehtosopimusjärjestelmään, työsuojeluvalvontaan, työterveyshuoltoon, syrjinnän vastaiseen sääntelyyn ja työpaikkatason menettelyihin. C190-sopimuksen näkökulmasta ihmisarvoinen työ edellyttää turvallista työympäristöä, riittävää toimeentuloa, ennakoitavia työehtoja, oikeutta järjestäytyä, kollektiivista neuvotteluvoimaa ja työntekijän tosiasiallista mahdollisuutta käyttää oikeuksiaan.

SAKn ja STTKn näkemyksen mukaan ihmisarvoisen työn edistäminen edellyttää, että työelämäuudistuksia arvioidaan myös niiden tosiasiallisten vaikutusten perusteella. Jos uudistukset kaventavat työntekijöiden turvaa, kollektiivista neuvotteluvoimaa tai uskallusta ilmoittaa epäkohdista, ne voivat heikentää myös C190-sopimuksen tavoitteiden toteutumista.

SAK ja STTK katsovat, että ihmisarvoisen työn edistäminen C190-sopimuksen kontekstissa edellyttää erityisesti työsuojeluvalvonnan vahvistamista, työpaikkakohtaisten menettelyjen selkeyttämistä, työntekijöiden edustajien aseman turvaamista, työperäisen hyväksikäytön torjunnan tehostamista ja sen varmistamista, ettei kansallinen työelämäpolitiikka heikennä työntekijöiden mahdollisuutta käyttää perusoikeuksiaan.

Lähteet: Suomen perustuslaki 731/1999, 6 ja 13 §; työsopimuslaki 55/2001, 2 luvun 2 § ja 13 luvun 1 §; työehtosopimuslaki 436/1946; laki nuorista työntekijöistä 998/1993; oppivelvollisuuslaki 1214/2020; työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10, 14, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 8, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 7 ja 8 d §; rikoslaki 39/1889, erityisesti 25 luvun 3 ja 3 a § sekä 47 luvun 3, 3 b ja 3 c §; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; HE 89/2023 vp; ILO:n yleissopimukset nro 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ja 182; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

Article 6. Right to equality and non-discrimination

Please indicate in the box “implementing measures” below the provisions of the 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.

Implementing measures:

Oikeus yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen turvataan Suomessa perustuslain 6 §:ssä, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki turvaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän suojan sekä kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän.

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan häirintä on kiellettyä syrjintää, jos henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti

tai tosiasiallisesti loukataan laissa tarkoitetun syrjintäperusteen vuoksi siten, että luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvolain 7 § sisältää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmät. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettely voi muodostaa kiellettyä syrjintää, jos työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä laiminlyö käytettävissään olevat toimet häirinnän poistamiseksi.

SAK ja STTK katsovat, että kansallinen lainsäädäntö muodostaa muodollisesti vahvan perustan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden turvaamiselle. Käytännön toteutumisessa on kuitenkin edelleen merkittäviä puutteita. Syrjintää ja häirintää kokeneen työntekijän mahdollisuus saada oikeussuojaa riippuu usein siitä, osaako hän tunnistaa tilanteen syrjinnäksi, uskaltaako hän ilmoittaa asiasta, kykeneekö hän hankkimaan näyttöä ja onko hänellä mahdollisuus kantaa prosessin taloudellinen ja henkinen kuormitus.

C190-sopimuksen näkökulmasta on erityisen tärkeää tunnistaa ryhmät, jotka ovat suhteettoman alttiita väkivallalle ja häirinnälle. Näitä ovat muun muassa naiset, maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, etnisiin tai kielellisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät, vammaiset työntekijät, nuoret työntekijät, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat työntekijät, osa-aikaiset, määräaikaiset, vuokratyöntekijät, alustatyöntekijät sekä työntekijät, joiden oleskeluoikeus, toimeentulo tai työmarkkina-asema on riippuvainen työnantajasta.

SAK ja STTK korostavat, että haavoittuvuus ei johdu yksilön ominaisuuksista vaan työmarkkinoiden ja yhteiskunnan rakenteista. Esimerkiksi puutteellinen kielitaito, riippuvuus työnantajasta, tiedon puute, epävarma työsuhte, alihankintaketjut, työpaikan hierarkiat ja pelko vastatoimista voivat yhdessä muodostaa tilanteen, jossa työntekijän mahdollisuus puolustaa oikeuksiaan on heikko. C190-sopimus edellyttää, että tällaiset rakenteelliset riskit tunnistetaan ja niihin puututaan ennalta.

SAKn ja STTKn arvion mukaan työelämän sääntelymuutokset voivat vaikuttaa erityisesti niiden työntekijöiden yhdenvertaiseen suojaan, joiden asema työpaikalla on jo ennestään epävarma. C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on siksi arvioitava, lisäävätkö muutokset ilmoittamiskynnystä tai heikentävätkö ne työntekijöiden käytännön mahdollisuuksia käyttää oikeuksiaan ilman vastatoimien pelkoa.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosääntelyn soveltamista käytännössä vahvistetaan C190-sopimuksen näkökulmasta. Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa tulee käsitellä nimenomaisesti väkivaltaa, häirintää, seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää, risteävää syrjintää ja vastatoimia. Riskinarvioinneissa on huomioitava paitsi fyysiset ja psykososiaaliset riskit myös syrjinnästä, vallankäytöstä, työn organisoinnista, työyhteisön hierarkioista ja epävarmoista työsuhteista johtuvat riskit. Lisäksi SAK ja STTK toteavat, että Suomessa on pitkään valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä työturvallisuuslakia täsmentävää asetustasoista sääntelyä häirinnän ja väkivallan ehkäisemiseksi, mutta kolmikantaisesti valmistellut hankkeet eivät ole edenneet työnantajapuolen vastustuksen vuoksi.

SAK ja STTK katsovat myös, että oikeussuojakeinoja on vahvistettava. Syrjinnän ja häirinnän uhrien on saatava matalan kynnyksen neuvontaa, oikeusapua, tulkkausta, tukea todisteluun ja suojaa vastatoimilta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ja saavutettavuutta on vahvistettava siitä näkökulmasta, tarjoaako voimassa oleva järjestelmä aidosti tehokkaan vaihtoehdon raskaalle ja riskialttiille tuomioistuinprosesseille. Seuraamusten on oltava käytännössä tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

SAK ja STTK katsoo, että C190-sopimuksen 6 artiklan soveltaminen käytännössä edellyttää Suomelta nykyistä vahvempaa sitoutumista yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen työelämässä. Tämä tarkoittaa paitsi syrjinnän kieltämistä laissa myös sen varmistamista, että ne työntekijät, jotka ovat suurimmassa vaarassa joutua väkivallan ja häirinnän kohteeksi, voivat tosiasiaissa käyttää oikeuksiaan turvallisesti.

Lähteet: Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 5, 7, 8, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 6 a, 6 c, 7 ja 8 d §; työsopimuslaki 55/2001, 2 luvun 2 §; rikoslaki 39/1889, 47 luvun 3 §; HE 89/2023 vp; Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026, K 2/2026 vp; Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K 1/2022 vp; Tasa-arvovaltuutettu 5.6.2024, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä: työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7. Prohibition of violence and harassment in the world of work

Please indicate in the box “implementing measures” below the laws and regulations that prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment. Please specify the relevant provisions of these laws and regulations, including where separate definitions are provided for as foreseen in Article 1(2).

Implementing measures:

Suomessa väkivaltaa ja häirintää työelämässä ei ole kielletty yhdessä yleisessä työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevassa laissa. Kielto ja siihen liittyvät velvoitteet rakentuvat useista eri säännöksistä. Tämä on C190-sopimuksen kannalta lähtökohtaisesti mahdollista, koska sopimus ei edellytä yhtä kansallista yleislakia, mutta se edellyttää, että väkivalta ja häirintä työelämässä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, määritellään ja kielletään tehokkaasti.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työturvallisuuslain 10 § velvoittaa työnantajan selvittämään ja arvioimaan työn vaarat. Työturvallisuuslain 27 § koskee väkivallan uhkaa ja edellyttää, että työ ja työolosuhteet järjestetään mahdollisuuksien mukaan siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään ennakolta. Työturvallisuuslain 28 § puolestaan velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin, jos työssä esiintyvä työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki kieltävät syrjintään perustuvan häirinnän. Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan häirintä on kiellettyä syrjintää, jos henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa loukataan laissa tarkoitetun syrjintäperusteen vuoksi siten, että luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvolain 7 § määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielletyksi syrjinnäksi. Tasa-arvolain 8 d §:ssä säädetään työnantajan vastuusta ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan siitä tiedon.

Rikoslain säännökset täydentävät suojaa vakavissa väkivalta-, uhkaus-, seksuaali-, syrjintä- ja hyväksikäyttötilanteissa. Merkityksellisiä voivat olla esimerkiksi pahoinpitelyä, laittomia uhkauksia, seksuaalirikoksia, työsyryntää, kiskontaa työelämässä, törkeää kiskontaa työelämässä, ihmiskauppaa ja törkeää ihmiskauppaa koskevat säännökset.

Rikosoikeudellinen suoja on tärkeä osa järjestelmää, mutta se kattaa vain vakavimmat tai tunnusmerkistön täyttävät tapaukset eikä korvaa työnantajan ennaltaehkäiseviä ja työpaikkatason velvollisuuksia.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen sääntely sisältää aineellisesti laajan kiellon työelämän väkivallalle ja häirinnälle. Puutteena on kuitenkin järjestelmän hajanaisuus. Työntekijän näkökulmasta ei aina ole selvää, onko kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain mukaisesta häirinnästä, rikosoikeudellisesta teosta, työperäisestä hyväksikäytöstä vai näiden yhdistelmästä. Tämä voi vaikeuttaa ilmoittamista ja oikean menettelykanavan löytämistä.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä väkivallan ja häirinnän kieltä tehdään työpaikoilla nykyistä näkyvämmäksi ja käytännönläheisemmäksi. Työntekijän tulee tietää, mitä pidetään kiellettyä väkivaltana, häirintänä, seksuaalisena häirintänä, sukupuoleen perustuvana häirintänä, epäasiallisena kohteluna ja vastatoimena. Työpaikoilla tarvitaan selkeät ilmoituskanavat, määritellyt vastuut, aikataulut asian käsittelylle ja menettelytavat uhrin suojaamiseksi.

SAK ja STTK katsovat lisäksi, että kieltoa on arvioitava myös työelämän muuttuvien rakenteiden näkökulmasta. Alustatyö, alihankintaketjut, työsuhteen ulkopuoliset työnteon muodot, etätyö, digitaalinen viestintä ja työnantajan järjestämä majoitus voivat luoda tilanteita, joissa väkivallan ja häirinnän kieltä ei käytännössä toteudu yhtä selvästi kuin perinteisessä työpaikkaympäristössä. C190-sopimuksen tehokas soveltaminen käytännössä edellyttää, että myös näissä tilanteissa työntekijöillä ja muilla työn maailmassa toimivilla henkilöillä on tosiasiallinen suoja.

Kielto on tehokas vain, jos työntekijä voi käyttää oikeuksiaan ilman pelkoa vastatoimista, toimeentulon menettämisestä tai työsuhteen päättymisestä. Siksi C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on kiinnitettävä huomiota myös työelämän yleisen kehityksen vaikutuksiin työntekijöiden ilmoittamiskynnykseen.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 ja 8 d §; rikoslaki 39/1889, erityisesti 20, 21, 25 ja 47 luku; työsopimuslaki 55/2001; HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Yhdenvertaisuusvaltuutettu, Häirintä.

Article 8. Appropriate measures of prevention

Please indicate in the box "implementing measures" below (specifying the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures):

Implementing measures:

The appropriate measures taken to prevent violence and harassment in the world of work

Suomessa työelämän väkivallan ja häirinnän ehkäisy perustuu erityisesti työturvallisuuslain ennaltaehkäisevään rakenteeseen. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, vaarojen selvittäminen ja arviointi, työntekijöiden opetus ja ohjaus, väkivallan uhkaa koskeva sääntely sekä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva toimintavelvollisuus muodostavat keskeisen perustan ehkäiseville toimille. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaisessa vaarojen arvioinnissa on otettava huomioon myös psykososiaaliset kuormitustekijät, väkivallan uhka, häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työn organisointiin liittyvät riskit.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät tätä kehystä edellyttämällä työnantajilta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä syrjinnän ja häirinnän ehkäisemistä. Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla voi olla merkittävä rooli seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän, syrjinnän ja risteävien riskien tunnistamisessa. Työterveyshuollolla, työsuojelun yhteistoiminnalla ja henkilöstön edustajilla on tärkeä tehtävä riskien havaitsemisessa ja ennaltaehkäisevien toimien kehittämisessä.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen sääntely antaa hyvät oikeudelliset lähtökohdat väkivallan ja häirinnän ehkäisylle, mutta käytännön toteutus on epätasaista. Työpaikkojen riskinarvioinnit jäävät usein liian yleisiksi, eivätkä ne aina tunnista häirintää, seksuaalista häirintää, digitaalista häirintää, kolmansien osapuolten aiheuttamaa väkivaltaa, työperäistä hyväksikäyttöä tai risteävän syrjinnän riskejä. Erityisesti pienillä työpaikoilla, alihankintaketjuissa, matalapalkka-aloilla ja epätyypillisissä työnteon muodoissa kirjalliset menettelytavat voivat olla puutteellisia tai työntekijöille tuntemattomia.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että ehkäisyä ei ymmärretä vain työnantajan jälkikäteen puuttumisena yksittäiseen häirintätapaukseen. C190-sopimus edellyttää ennakkoavaa ja järjestelmällistä lähestymistapaa. Tämä tarkoittaa, että työpaikoilla on tunnistettava väkivallan ja häirinnän riskit jo etukäteen, arvioitava työn organisointia, vallankäyttöä, asiakastilanteita, yksinyöskentelyä, yötyötä, digitaalista viestintää, majoitusjärjestelyjä, kieli- ja kulttuuritekijöitä sekä epävarmojen työsuhteiden vaikutusta ilmoittamiskynnykseen.

Recognition of the role of public authorities in the case of informal economy workers

Suomen työoikeudellinen järjestelmä perustuu pääosin työsuhteessa tehtävän työn sääntelyyn. Muiden kuin työsuhteisten ja harmaan talouden tilanteissa työntekijät voivat kuitenkin jäädä muodollisen työsuhtesuojan ulkopuolelle tai heidän työsuhteensa voi olla vaikeasti näytettävissä. C190-sopimuksen 8 artikla edellyttää, että julkisten viranomaisten rooli tunnistetaan erityisesti tällaisten työntekijöiden suojelussa.

SAK ja STTK katsovat, että viranomaisten aktiivinen rooli on välttämätön, koska muissa kuin työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden oma ilmoittamiskynnys on usein korkea. Työntekijät voivat pelätä työn menettämistä, oleskeluluvan vaarantumista, velkasuhteiden seurauksia, työnantajan kostoa tai sitä, ettei viranomaisen tunnista hänen asemaansa työntekijänä. Näissä tilanteissa väkivalta, uhkailu, pelottelu, kontrolli, alipalkkaus ja muu hyväksikäyttö voivat jäädä piiloon.

Työsuojeluviranomaisten, poliisin, Maahanmuuttoviraston, Verohallinnon, uhripalvelujen ja muiden toimijoiden yhteistyötä on vahvistettava. Valvonnan tulee olla riskiperusteista ja aloitteellista, eikä sen tule nojata liiaksi yksittäisen työntekijän kykyyn tehdä ilmoitus. SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että hyväksikäytön uhrien oikeusasemaa vahvistetaan ja että ilmoittaminen on turvallista myös silloin, kun työntekijän oleskelu tai toimeentulo on ollut riippuvainen työnantajasta.

Identification of sectors, occupations and work arrangements more exposed to violence and harassment

Riskialoja ja -tilanteita ovat Suomessa muun muassa sosiaali- ja terveyspalvelut, opetus, julkiset asiakaspalvelut, kauppa, ravintola- ja majoitusala, siivous, rakennusala, kuljetus, vartiointi, yötyö, yksityistöskentely, kotona tai asiakkaan tiloissa tehtävä työ, alustatyö, kausityö sekä alihankintaketjuissa tehtävä työ. Lisäksi maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, nuoret työntekijät, vuokratyöntekijät, osa-aikaiset, määräaikaiset ja muut epävarmassa työmarkkina-asemassa olevat työntekijät voivat olla erityisen alttiita väkivallalle ja häirinnälle.

SAK ja STTK katsovat, että riskialojen tunnistamista on tehtävä järjestelmällisesti ja kolmikantaisesti. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa kokemustieto on tässä keskeistä. Tilastot, viranomaisvalvonnan havainnot, työterveyshuollon tiedot, henkilöstökyselyt ja tutkimustieto ovat tärkeitä, mutta ne eivät yksin riitä, jos työntekijät eivät uskalla ilmoittaa kokemuksistaan. Riskialojen tunnistamisessa on otettava huomioon myös ilmoittamattomien tapausten suuri määrä.

SAK ja STTK pitävät puutteena sitä, ettei Suomessa ole riittävän kattavaa, vertailukelpoista ja säännöllisesti julkaistavaa tilastointia työelämän väkivallan ja häirinnän eri muodoista. C190-sopimuksen ja suosituksen nro 206 näkökulmasta SAK ja STTK pitävät tarpeellisena, että Suomi osoittaa jatkoraporteissaan keräävänsä ja julkaisevansa tietoa vähintään valvontakäynneistä, työntekijöiden ilmoituksista, työnantajille annetuista toimintaohjeista ja kehotuksista, määräyksistä, rikosilmoituksista, tuomioistuini- ja lautakuntaratkaisuksista, määrätyistä ja tosiasiallisesti täytäntöön pannuista seuraamuksista sekä myönnettyistä hyvityksistä, korvauksista ja tukitoimista. Tiedot tulisi eritellä mahdollisuuksien mukaan väkivallan ja häirinnän muodon, toimialan, sukupuolen, iän, työnteon muodon, alkuperän, vammaisuuden ja muun haavoittuvan aseman perusteella. Ilman tällaista tietopohjaa ei ole mahdollista arvioida luotettavasti, miten C190-sopimus toteutuu käytännössä.

Effective protection of informal economy workers and workers in high-risk sectors

Tehokas suoja edellyttää sekä työpaikkatason että viranomaisvalvonnan toimia. Työpaikoilla on oltava selkeät kirjalliset menettelytavat väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi, ilmoittamiseksi, selvittämiseksi ja uhrin tukemiseksi. Riskinarviointien on oltava konkreettisia ja niiden on johdettava käytännön toimenpiteisiin. Työntekijöille on annettava tietoa heidän ymmärtämällään kielellä, ja ohjeiden on oltava saatavilla myös niille, jotka eivät ole vakituksessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa.

SAK ja STTK katsovat, että suoja on heikoin juuri niillä aloilla ja niissä työnteon muodoissa, joissa riski on suurin. Tämä koskee erityisesti alihankintaketjuja, harmaata taloutta, alustatyötä, kausityötä, maahan muuttaneiden työntekijöiden asemaa ja työnantajasta riippuvaisia työntekijöitä. Näissä tilanteissa tarvitaan ennakoivaa valvontaa, työn tilaajien vastuun vahvistamista, monikielistä neuvontaa, työntekijöiden edustajien pääsyä työpaikoille ja sitä, että viranomaiset voivat puuttua epäkohtiin ilman, että yksittäinen työntekijä kantaa koko prosessin riskin.

C190-sopimuksen käytännön soveltamisen kannalta tämä korostaa tarvetta vahvistaa vastatoimien kieltoa, viranomaisvalvontaa ja matalan kynnyksen tukikanavia erityisesti niissä työnteon muodoissa, joissa työntekijän asema on heikko.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10, 14, 25, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5, 7, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 a, 6 c, 7 ja 8 d §; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteisötoiminnasta 44/2006; HE 89/2023 vp; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 8–13 ja 23; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; Työsuojeluhallinto, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

Article 9. Responsibilities of employers

Please indicate in the box “implementing measures” below:

Implementing measures:

Laws and regulations requiring employers to take appropriate steps to prevent violence and harassment

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat siinä laajuudessa kuin ne vaikuttavat työn turvallisuuteen ja terveyteen. Työnantajan on selvittävä ja arvioitava työn vaarat, annettava työntekijöille riittävä opetus ja ohjaus, ehkäistävä väkivallan uhkaa sekä puututtava häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun.

Työturvallisuuslain 8, 10, 14, 27 ja 28 § muodostavat keskeisen oikeudellisen perustan työnantajan velvollisuuksille C190-sopimuksen 9 artiklan näkökulmasta. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki asettavat työnantajalle velvollisuuksia ehkäistä syrjintää ja häirintää sekä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Työterveyshuoltolaki tukee työnantajan velvollisuutta ehkäistä työstä aiheutuvia terveyshaittoja, mukaan lukien psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

SAK ja STTK katsovat, että kansallinen sääntely sisältää työnantajalle useita velvollisuuksia väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi, mutta pitää sääntelyä täsmällisyyden ja käytännön soveltamisen kannalta riittämättömänä. Suomessa on pitkään valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön johdolla työturvallisuuslakia täsmäntävää asetustasoista sääntelyä

häirinnän, väkivallan ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden ehkäisemiseksi. SAKn ja STTKn näkemyksen mukaan sääntelyn eteneminen on pysähtynyt työnantajapuolen vastustukseen, vaikka tarve selkeämmille työnantajavelvoitteille on tunnistettu.

Lisäksi SAK ja STTK katsovat, että puutteet liittyvät ennen kaikkea käytännön toteutukseen ja velvoitteiden täsmällisyyteen. Työpaikkojen välillä on suuria eroja siinä, miten riskit arvioidaan, miten häirintään puututaan, miten työntekijöitä koulutetaan ja miten uhria tuetaan. Erityisesti pienillä työpaikoilla, järjestäytymättömillä työpaikoilla, alihankintaketjuissa ja epävarmoissa työsuhteissa työntekijän mahdollisuus saada suojaa voi olla heikko.

Workplace policy on violence and harassment

C190-sopimuksen 9 artikla edellyttää, että työnantajat veloitetaan, siinä määrin kuin se on kohtuudella mahdollista, ottamaan käyttöön ja toteuttamaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa työpaikkapolitiikka väkivallasta ja häirinnästä. Suomen lainsäädäntö ei nimenomaisesti edellytä kaikilta työnantajilta erillistä C190-sopimuksen mukaista väkivallan ja häirinnän vastaista työpaikkapolitiikkaa. Käytännössä työturvallisuuslain, yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain velvoitteet kuitenkin edellyttävät, että työnantajalla on menettelytapoja väkivallan, häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.

SAK ja STTK katsovat, että tämä on yksi C190-sopimuksen käytännön soveltamisen keskeisistä puutteista Suomessa. Työnantajan velvollisuus laatia työpaikkakohtaiset menettelyt väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ei ole riittävän täsmällinen eikä yhdenmukainen. Käytännössä osa työpaikoista on laatinut selkeät ohjeet, mutta monilla työpaikoilla menettelyt ovat puutteellisia, työntekijöille tuntemattomia tai liian yleisiä.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että sääntelyä täsmennetään ja työpaikkakohtaisiin velvoitteisiin sisällytetään vähintään:

- nollatoleranssi väkivallalle ja häirinnälle,
- väkivallan, häirinnän, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määrittely,
- ilmoituskanavat ja niiden saavutettavuus,
- asian käsittelyn aikataulut,
- vastuutahot,
- työntekijän oikeus tukeen,
- luottamuksellisuuden ja tiedonkulun periaatteet,
- vastatoimien kieltä,
- työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistuminen,
- häirintä- ja väkivaltatilanteiden seuranta ja arviointi.

SAK ja STTK korostavat, että työpaikkapolitiikka ei saa olla vain muodollinen asiakirja. Sen on oltava työntekijöiden tiedossa, käytännössä toimiva ja saavutettava myös niille työntekijöille, joiden kielitaito, työsuhteen muoto tai asema työpaikalla vaikeuttaa oikeuksien käyttämistä.

Occupational safety and health management and psychosocial risks

Työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi kattaa lähtökohtaisesti myös psykososiaaliset kuormitustekijät sekä häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja väkivallan uhan, mutta sääntelyä olisi tarpeen tämentää. Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla on kolmikantaisesti valmisteltu työturvallisuuslakia tämentävää asetustasoista sääntelyä psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä häirinnän ja väkivallan ehkäisemiseksi. SAKn ja STTKn näkemyksen mukaan hankkeiden eteneminen on pysähtynyt työnantajapuolen vastustukseen, vaikka täsmällisemmän sääntelyn tarve on tunnistettu pitkään. C190-sopimuksen näkökulmasta väkivalta ja häirintä on sisällytettävä osaksi työpaikan työsuojelun hallintaa samalla tavalla kuin muutkin työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät riskit.

SAK ja STTK katsovat, että käytännössä psykososiaalisten riskien arviointi on edelleen monilla työpaikoilla riittämätöntä. Riskinarvioinnit voivat keskittyä fyysisiin riskeihin, kun taas työn organisointiin, johtamiseen, kiireeseen, epäasialliseen vallankäyttöön, asiakkaiden aiheuttamaan väkivaltaan, digitaaliseen häirintään, yksintyöskentelyyn, yötyöhön ja syrjintään liittyvät riskit jäävät vähemmälle huomiolle.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että väkivallan ja häirinnän riskinarviointi sisältää myös työn rakenteelliset tekijät. Esimerkiksi epävarmat työsuhteet, riippuvuus esihenkilön työvuoropäätöksistä, alihankintaketjut, kielimuuri, työnantajan järjestämä majoitus ja työntekijän oleskeluoikeuden sidonnaisuus työhön voivat lisätä työntekijän alttiutta häirinnälle ja hyväksikäytölle. Nämä tekijät tulee tunnistaa osana työturvallisuuden hallintaa.

Identification of hazards and assessment of risks with the participation of workers and their representatives

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on selvittävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistuminen on välttämätöntä erityisesti väkivallan ja häirinnän riskien arvioinnissa, koska nämä riskit eivät aina näy työnantajan asiakirjoissa, virallisissa ilmoituksissa tai tapaturmatilastoissa.

SAK ja STTK katsovat, että työntekijöiden osallistuminen riskinarviointiin toteutuu Suomessa vaihtelevasti. Työsuojeluvaltuutetuilla, luottamusmiehillä ja muilla henkilöstön edustajilla on tärkeä rooli, mutta heidän tosiasialliset mahdollisuutensa vaikuttaa riippuvat työpaikan koosta, järjestäytymisasteesta, työnantajan suhtautumisesta ja käytettävissä olevista resursseista. C190-sopimuksen näkökulmasta on varmistettava, ettei työelämän sääntelykehitys heikennä tätä osallistumista.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että riskinarvioinnissa hyödynnetään työntekijöiden kokemustietoa, henkilöstökyselyjä, työterveyshuollon havaintoja, työsuojeluvalvonnan tietoja, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä alakohdista tutkimustietoa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että myös haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät voivat osallistua turvallisesti ilman pelkoa vastatoimista.

Information and training for workers and other persons concerned

Työturvallisuuslain 14 § edellyttää, että työnantaja antaa työntekijälle riittävän opetuksen ja ohjauksen työn haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. C190-sopimuksen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että työntekijöille on annettava selkeää ja saavutettavaa tietoa väkivallan ja häirinnän riskeistä, työnantajan velvollisuuksista, työntekijän oikeuksista, ilmoituskanavista, selvittämismenettelyistä, vastatoimien kiellosta ja tukipalveluista.

SAK ja STTK katsovat, että koulutuksen ja ohjeistuksen puutteet ovat merkittävä käytännön ongelma. Työntekijät eivät aina tiedä, mitä pidetään häirintänä, miten asiasta ilmoitetaan, kuka asiaa käsittelee, mitä tapahtuu ilmoituksen jälkeen tai miten heitä suojataan vastatoimilta. Erityisesti maahan muuttaneiden työntekijöiden, lähetettyjen työntekijöiden, nuorten, vuokratyöntekijöiden, osa-aikaisten ja epävarmassa asemassa olevien työntekijöiden osalta ohjeiden on oltava ymmärrettäviä, monikielisiä ja käytännönläheisiä.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että koulutusta annetaan myös esihenkilöille, työsuojeluvaltuutetuille, luottamusmiehille ja henkilöstöhallinnolle. Esihenkilöiden on ymmärrettävä työnantajan toimintavelvollisuus, luottamuksellisuuden rajat, uhrin tukeminen, vastatoimien kiellosta ja se, milloin asia on vietävä eteenpäin esimerkiksi työsuojeluviranomaiselle tai poliisille.

Overall assessment

SAKn ja STTKn kokonaisarvion mukaan työnantajan velvollisuuksia koskeva sääntely antaa Suomessa pohjan C190-sopimuksen soveltamiselle, mutta se ei vielä takaa yhdenvertaista ja tehokasta suojaa kaikille työntekijöille. Velvoitteiden käytännön toteutuminen vaihtelee liikaa työpaikoittain ja aloittain. Tarvitaan täsmällisempää sääntelyä, ohjeistusta, valvontaa, työpaikkakohtaisten menettelyjen vahvistamista, työntekijöiden edustajien osallistumista ja erityistä huomiota heikossa asemassa oleviin työntekijöihin.

SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen 9 artiklan soveltaminen käytännössä edellyttää työnantajavelvoitteiden vahvistamista. Tämä on erityisen tärkeää työelämässä, jossa työntekijöiden mahdollisuus ilmoittaa väkivallasta ja häirinnästä riippuu myös heidän tosiasiallisesta turvastaan työpaikalla.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10, 14, 18, 19, 25, 27 ja 28 §; työterveyshuoltolaki 1383/2001; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5, 7, 14 ja 16 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 a, 6 c, 7 ja 8 d §; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; HE 89/2023 vp; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 7–10; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Yhdenvertaisuusvaltuutettu, Häirintä.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10(a) and (h). Monitoring and enforcement

Please indicate in the box “implementing measures” below the measures taken to monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work (Article 10(a)).

Please also indicate the measures taken to 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 (Article 10(h)).

Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Suomessa työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien säännösten valvonta jakautuu useille viranomaisille. Työsuojeluviranomaiset valvovat työturvallisuuslain, työsuhteen vähimmäisehtojen, työsuojelun yhteistoimintaa koskevan sääntelyn sekä muun työelämän sääntelyn noudattamista toimivaltansa puitteissa. Työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. Viranomaisilla on oikeus tehdä tarkastuksia, saada tietoja, antaa toimintaohjeita ja kehotuksia sekä käyttää tarvittaessa velvoittavia päätöksiä.

Työsuojeluviranomaisilla on toimivaltaa puuttua työpaikan olosuhteisiin, jos työnantaja ei täytä työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Työsuojelun valvontalain perusteella viranomainen voi antaa toimintaohjeen tai kehotuksen ja tietyissä tilanteissa velvoittavan päätöksen. Työturvallisuutta vakavasti vaarantavissa tilanteissa viranomaisilla on mahdollisuus käyttää myös välittömiä toimivaltuuksia, mukaan lukien työn keskeyttämiseen liittyvät toimet silloin, kun työntekijän henkeä tai terveyttä uhkaa välitön vaara. Tämä on merkityksellistä C190-sopimuksen 10 artiklan h kohdan kannalta.

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta on annettu työsuojeluvalvonnan ohje, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa viranomaisvalvontaa ja selkeyttää työsuojeluviranomaisen roolia. Työsuojeluviranomainen voi valvoa erityisesti sitä, onko työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta ryhtynyt käytettävissään

oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työsuoje-luviranomaisen tehtävänä ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole ratkaista yksittäisten henkilöiden välisiä riitoja tai määrätä korvauksia, vaan valvoa työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien toteutumista.

SAK ja STTK toteavat, että työsuoje-luviranomaisten valvottavana on jo yli 100 säädöstä ja että vireillä tai valmistelussa olevat lainsäädäntömuutokset voivat lisätä viranomaisille kuuluvia tehtäviä. SAK ja STTK katsovat, että resurssikehitys herättää perustellun huolen siitä, riittävätkö työsuoje-luviranomaisten voimavarat C190-sopimuksen edellyttämään tehokkaaseen, ennakoivaan ja riskiperusteiseen valvontaan.

Syrjintää ja häirintää koskeissa asioissa toimivaltaa on myös yhdenvertaisuusvaltuutetulla, tasa-arvovaltuutetulla, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla sekä tuomioistuimilla. Rikosoikeudellisissa asioissa toimivalta kuuluu poliisille, syyttäjälle ja tuomioistuimille. Työterveyshuollolla on puolestaan tärkeä rooli työkykyyn, psykososiaaliseen kuormitukseen ja työntekijän tukemiseen liittyvissä kysymyksissä.

SAK ja STTK katsovat, että valvontajärjestelmä on oikeudellisesti monipuolinen mutta työntekijän näkökulmasta hajanainen. Väkivaltaan, häirintään, syrjintään, työturvallisuuteen, rikosoikeuteen, työterveyteen ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvät asiat voivat kuulua usean eri viranomaisen tai menettelyn piiriin. Käytännössä työntekijän voi olla vaikea tietää, mihin hänen tulee ottaa yhteyttä, millä perusteella asiaa arvioidaan ja mitä oikeussuojakeinoja hänellä on käytettävissään.

Ottaen huomioon työsuoje-luviranomaisen tehtävät ja käytettävissä olevat resurssit, SAK ja STTK pitävät erityisenä ongelmana sitä, että valvonta on väistämättä monilta osin asiakasaloitteista. C190-sopimuksen tavoitteiden kannalta tämä ei ole riittävää, koska juuri väkivallan, häirinnän ja hyväksikäytön uhrin ei tarvitse uskalla tai jaksa tehdä ilmoitusta. Pelko vastatoimista, työsuhteen menettämisestä, työvuorojen vähenemisestä, määräaikaisuuden uusimatta jättämisestä, oleskeluluvan vaarantumisesta tai työyhteisössä leimautumisesta voi estää ilmoittamisen. Tämä koskee erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia työntekijöitä.

SAK ja STTK katsovat, että työsuoje-luvonnan resurssit ja toimivaltuuksien käytännön vaikuttavuutta on vahvistettava. Valvonnan tulee olla nykyistä ennakoivampaa, riskiperusteisempaa ja aloitteellisempaa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä aloihin, joilla työntekijöiden ilmoittamiskynnys on korkea ja joissa työperäisen hyväksikäytön, asiakkaiden tai kolmansien osapuolten aiheuttaman väkivallan, seksuaalisen häirinnän tai psykososiaalisen kuormituksen riski on suuri.

Valvonnan merkitys korostuu erityisesti silloin, kun työntekijän oma neuvotteluasema on heikko tai ilmoittaminen voi aiheuttaa pelkoa vastatoimista. SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen soveltaminen käytännössä edellyttää, ettei valvontaa jätetä yksittäisen työntekijän aktiivisuuden varaan.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä myös viranomaisen välisen yhteistyön vahvistamista. Työsuoje-luviranomaisen, poliisin, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoviranomaisen, Maahanmuuttoviraston, Verohallinnon, työterveyshuollon ja uhripalvelujen on kyettävä ohjaamaan työntekijä oikeaan menettelyyn ja varmistamaan, ettei työntekijä joudu aloittamaan prosessia aina alusta eri viranomaisissa. Erityisesti työperäisen hyväksikäytön ja häirinnän limittyvissä tilanteissa tarvitaan nykyistä selkeämpiä yhteistyökäytäntöjä.

Lähteet: laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, erityisesti 3–5, 11, 13, 15 ja 16 §; työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10, 23, 27 ja 28 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; rikoslaki 39/1889; HE 89/2023 vp; Työsuoje-luhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuoje-luvonnan ohjeita 1/2023; Työsuoje-luhallinto, Työperäinen hyväksikäyttö; STM, Ohje työsuojelun valvonnasta ja toimivallan käytöstä; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024.

Article 10(b) and (e). Remedies and support to victims and access to complaint and dispute resolution mechanisms

1. Please describe in the box “implementing measures” below how easy access is ensured 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:

- complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level (Article 10(b)(i));
- dispute resolution mechanisms external to the workplace (Article 10(b)(ii));
- courts or tribunals (Article 10(b)(iii));
- protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistleblowers (Article 10(b)(iv)); and
- legal, social, medical and administrative support measures available for complainants and victims (Article 10(b)(v)).

Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Suomessa työntekijällä on useita mahdollisia kanavia ilmoittaa työelämän väkivallasta, häirinnästä, syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työntekijä voi ilmoittaa asiasta työnantajalle, esihenkilölle, työsuoje-luvaltuutetulle,

luottamusmiehelle, työterveyshuollolle tai työsuojeluviranomaiselle. Syrjintä- ja häirintäasioissa työntekijä voi kääntyä myös tasa-arvovaltuutetun tai yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen. Vakavissa väkivalta-, uhkaus-, seksuaali- tai hyväksikäyttötilanteissa asia voi kuulua poliisin ja rikosprosessin piiriin.

Työpaikkatasolla työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:n perusteella velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin, jos hän saa tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Tasa-arvolain 8 d § ja yhdenvertaisuuslain häirintää koskevat säännökset vahvistavat työnantajan vastuuta syrjintäperusteiseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttumisessa. Työpaikan menettelyt voivat sisältää ilmoituksen vastaanottamisen, asian selvittämisen, osapuolten kuulemisen, väliaikaiset suojatoimet, häirinnän lopettamiseen tähtäävät toimet ja seurannan.

Työpaikan ulkopuolisia menettelyjä ovat työsuojeluviranomaisen valvonta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen neuvonta ja valvonta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyt, tuomioistuimet, poliisi ja rikosprosessi sekä työterveyshuollon ja uhripalvelujen tuki. Työntekijällä voi tilanteesta riippuen olla oikeus vahingonkorvaukseen, tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen, palkkasaataviin, työsuhteen päättämiseen liittyviin seuraamuksiin, rikosvahinkokorvaukseen tai muuhun tukeen.

SAK ja STTK katsovat, että järjestelmä täyttää muodollisesti useita C190-sopimuksen 10 artiklan b kohdan vaatimuksia. Sen soveltamisessa käytännössä on kuitenkin puutteita, jotka liittyvät menettelyjen hajanaisuuteen, hitauteen, kuormittavuuteen ja oikeudelliseen monimutkaisuuteen. Työntekijän näkökulmasta ei aina ole selvää, mikä menettely soveltuu hänen tilanteeseensa, mitä seuraamuksia on mahdollista saada, kuka kantaa todistustaakan ja mitä riskejä prosessiin liittyy.

Erityisen ongelmallista on siviiliprosessin erittäin suuri kustannusriski. Häirinnän, syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun uhri voi joutua harkitsemaan, onko hänellä taloudellista mahdollisuutta viedä asia tuomioistuimeen. Tämä voi estää oikeuksien käytön myös tilanteissa, joissa työntekijällä olisi aineellisesti perusteltu vaatimus. C190-sopimuksen vaatimus helposta pääsystä asianmukaisiin ja tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin edellyttää, että prosessikynnys ei muodostu kohtuuttoman korkeaksi.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja vahvistetaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ja saavutettavuutta tulisi vahvistaa erityisesti työelämän häirintä- ja syrjintäasioiden kannalta. Työntekijöille tulisi olla tarjolla maksutonta tai edullista oikeudellista neuvontaa, tulkkausta, psykososiaalista tukea ja ohjausta prosessin eri vaiheissa. Erityisesti maahan muuttaneille työntekijöille ja työperäisen hyväksikäytön uhreille on varmistettava, ettei ilmoittaminen vaaranna oleskelua, toimeentuloa tai mahdollisuutta hakea saataviaan.

Vastatoimilta suoja on C190-sopimuksen kannalta keskeinen. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa on vastatoimia koskevaa suojaa, ja työsuojelulainsäädäntö sekä työturvallisuuslaki turvaavat työntekijän asemaa eri tavoin. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että käytännön suoja vastatoimilta ei ole riittävän tehokas. Vastatoimet eivät aina ilmene suorana irtisanomisena, vaan ne voivat olla työvuorojen vähentämistä, määräaikaisuuden uusimatta jättämistä, työtehtävien muuttamista, painostusta, eristämistä, maineen vahingoittamista tai muuta epäedullista kohtelua.

Työntekijän tosiasiallinen suoja vastatoimilta on ratkaiseva ilmoittamiskynnyksen kannalta. C190-sopimuksen näkökulmasta on välttämätöntä arvioida, vahvistavatko kansalliset menettelyt työntekijän uskallusta ilmoittaa väkivallasta, häirinnästä ja syrjinnästä.

SAK ja STTK katsovat, että oikeussuojajärjestelmän vaikuttavuutta on arvioitava työntekijän todellisesta asemasta käsin. Menettely ei ole C190-sopimuksen tarkoittamalla tavalla turvallinen, oikeudenmukainen ja tehokas, jos työntekijä ei käytännössä uskalla käyttää sitä tai jos prosessi on niin pitkä, kallis ja kuormittava, että se jää vain muodolliseksi mahdollisuudeksi.

SAK ja STTK korostavat, että sopimuksen C190 tavoitteiden toteutumisen ongelmana on Suomessa turvallisten, tehokkaiden ja ennalta ehkäisevien oikeussuojakeinojen puute. Erityisen suuri ongelma on oikeudenkäyntikulujen kulumisen ja kohtuuttoman pitkät oikeudenkäyntiprosessit.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10, 23, 27 ja 28 §; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, erityisesti 13, 15 ja 16 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 14, 16 ja 23 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 7, 8 d ja 11 §; työsuojelulaki 55/2001; rikoslaki 39/1889; HE 89/2023 vp; Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026, K 2/2026 vp; Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K 1/2022 vp; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; Työsuojeluhallinto, Epäasiallinen kohtelu.

2. Please specify in the box “implementing measures” below how it is ensured that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have an effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies (Article 10(e)). Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän sekä seksuaalisen häirinnän osalta keskeinen kansallinen sääntely sisältyy tasa-arvolakiin. Tasa-arvolain 7 § määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielletyksi syrjinnäksi. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään kielletynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu antaa neuvontaa ja valvoo tasa-arvolain noudattamista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi käsitellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä toimivaltansa puitteissa. Työntekijä voi lisäksi viedä asian tuomioistuimeen ja vaatia tasa-arvolain mukaista hyvitystä tai muuta seuraamusta. Vakavissa seksuaalisen väkivallan,

uhkailun tai muun rikoksen tilanteissa asia voi kuulua rikosprosessin piiriin.

SAK ja STTK katsovat, että sääntely tunnistaa sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän oikeudellisesti. Käytännön ongelmana on kuitenkin se, että sukupuolisensitiiviset, turvalliset ja tehokkaat menettelyt eivät toteudu yhdenvertaisesti kaikilla työpaikoilla. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ilmoittamiseen liittyy usein erityistä häpeää, pelkoa, riippuvuussuhteita ja työyhteisöllistä painetta. Uhrilla voi olla perusteltu pelko siitä, että häntä ei uskota, asia vähätellään, hänet leimataan hankalaksi työntekijäksi tai hänen työmarkkina-asemansa heikkenee.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että sukupuolisensitiivisyys ymmärretään käytännön menettelyinä eikä vain yleisenä periaatteena. Työpaikoilla on oltava selkeät ja luottamukselliset ilmoituskanavat, mahdollisuus saada tukea ennen ilmoituksen tekemistä, osaavat käsittelijät, uhrin suojaaminen prosessin aikana, vastatoimien kieltä, nopea puuttuminen ja seuranta. Menettelyissä on otettava huomioon myös se, että häirinnän tekijä voi olla esihenkilö, työnantajan edustaja, asiakas, potilas, palvelun käyttäjä tai muu kolmas osapuoli.

Sukupuolisensitiiviset menettelyt edellyttävät myös risteävän syrjinnän tunnistamista. Maahan muuttanut nainen, nuori työntekijä, vammainen työntekijä, sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö, määräaikainen työntekijä tai työntekijä, jonka oleskeluoikeus riippuu työnantajasta, voi olla erityisen haavoittuvassa asemassa. Näissä tilanteissa pelkkä muodollinen ilmoituskanava ei riitä, jos työntekijä ei käytännössä uskalla käyttää sitä.

SAK ja STTK katsovat, että oikeussuojan tehokkuutta heikentää se, että tasa-arvolain mukainen hyvitys edellyttää usein asian viemistä tuomioistuimeen. Tämä merkitsee uhrille kustannusriskiä, pitkää prosessia ja huomattavaa henkistä kuormitusta. C190-sopimuksen 10 artiklan e kohdan ja suosituksen nro 206 näkökulmasta on arvioitava, tarjoaako järjestelmä aidosti tehokkaan ja turvallisen oikeussuojan sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreille.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että sukupuoleen perustuvan häirinnän ja seksuaalisen häirinnän osalta kehitetään:

- matalan kynnyksen oikeudellista neuvontaa,
- työpaikkakohtaisia luottamuksellisia ilmoituskanavia,
- koulutusta esihenkilöille ja henkilöstön edustajille,
- uhrin psykososiaalista tukea,
- menettelyjä, joissa uhria ei altisteta tekijän kohtaamiselle tarpeettomasti,
- selkeitä vastatoimien kieltä koskevia käytäntöjä,
- nopeampia ja vähemmän riskialttiita oikeussuojakeinoja,
- monikielistä ja saavutettavaa tietoa oikeuksista.

SAK ja STTK korostavat, että C190-sopimuksen sukupuolitietoinen lähestymistapa edellyttää myös työelämän rakenteiden arviointia. Epävarmat työsuhteet, osa-aikatyö, työvuororiippuvuus, työpaikan hierarkiat, miesvaltaiset tai naisvaltaiset alat, asiakastyön valtasuhteet ja työpaikan kulttuuri voivat vaikuttaa siihen, syntykö häirinnälle otollisia olosuhteita ja uskaltavatko työntekijät ilmoittaa kokemuksistaan.

SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on arvioitava myös työelämän muutosten sukupuolivaikutuksia ja niiden vaikutuksia häirinnästä ilmoittamiseen. Tämä on tärkeää, jotta sukupuoleen perustuvan häirinnän uhrin suoja ei jää muodolliseksi.

Lähteet: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 6 a, 6 c, 7, 8 d ja 11 §; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 14, 16 ja 23 §; työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 10 ja 28 §; rikoslaki 39/1889, erityisesti 20 luku; HE 89/2023 vp; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Tasa-arvovaltuutettu 5.6.2024, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä: työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus; Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K 1/2022 vp; Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026, K 2/2026 vp; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 16 ja 17.

Article 10(c). Protection of privacy and confidentiality

Please indicate in the box “implementing measures” below the measures taken to protect the privacy of individuals involved in cases of violence and harassment in the world of work and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and to ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Yksityisyyden ja luottamuksellisuuden suoja työelämän väkivalta- ja häirintätilanteissa perustuu Suomessa useaan toisiaan täydentävään sääntelykokonaisuuteen. Perustuslain 10 § turvaa yksityiselämän suojan. Henkilötietojen käsittelyssä sovelletaan EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta sekä tietosuojalakia 1050/2018. Työelämässä henkilötietojen käsittelyä täsmentää laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä vain työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja. Viranomaisten käsittelyssä merkitystä on lisäksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetulla lailla 621/1999, erityisesti salassapitoa koskevilla säännöksillä. Työterveyshuollon tiedot ja terveydentilätiedot kuuluvat erityisen luottamuksellisuuden piiriin.

C190-sopimuksen 10 artiklan c kohdan näkökulmasta yksityisyyden ja luottamuksellisuuden suoja on välttämätön uhrin, ilmoittajan, todistajien ja muiden asianosaisten oikeusturvan kannalta. Väkivaltaa, häirintää, seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää tai työperäistä hyväksikäyttöä koskevat ilmoitukset voivat sisältää arkaluonteisia henkilötietoja, terveydentilaa, työkykyä, sukupuolta, alkuperää, seksuaalista suuntautumista, rikosepäilyjä tai muita yksityiselämän kannalta erityisen suojattavia tietoja. Näitä tietoja on käsiteltävä huolellisesti, rajatusti ja vain siinä laajuudessa kuin asian selvittäminen ja työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien täyttäminen edellyttävät.

SAK ja STTK korostavat kuitenkin, että luottamuksellisuutta ei saa käyttää tavalla, joka estää työnantajaa täyttämästä työturvallisuuslain 8 §:n mukaista huolehtimisvelvoitetta, 10 §:n mukaista vaarojen selvittämisen- ja arviointivelvollisuutta tai 28 §:n mukaista velvollisuutta ryhtyä toimiin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Luottamuksellisuuden tarkoituksena on suojata uhria, ilmoittajaa ja todistajia — ei estää häirintään, väkivaltaan, syrjintään tai vastatoimiin puuttumista.

Työnantajan on suojattava asianosaisten yksityisyyttä ja käsiteltävä henkilötietoja tietosuojaoikeuden periaatteiden mukaisesti, mutta samalla sen on selvitettävä ilmoitus asianmukaisesti, kuultava asianosaisia, ryhdyttävä tarvittaviin toimiin ja varmistettava koko työyhteisön turvallisuus. Tietosuojaperiaatteita, kuten tarpeellisuus-, tarkoituksidonnaisuus-, minimointi- ja luottamuksellisuusperiaatteita, ei tule tulkita siten, että työnantaja voisi jättää asian selvittämättä tai olla puuttumatta työyhteisön turvallisuutta vaarantavaan tilanteeseen.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että lainsäädännössä täsmennetään ja työpaikoilla laaditaan selkeät menettelytavat väkivaltaa, häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevien ilmoitusten käsittelyyn. Menettelyissä on määriteltävä ainakin:

- ketkä vastaanottavat ilmoituksia,
- ketkä käsittelevät asiaa,
- miten tiedot dokumentoidaan,
- kenelle tietoja voidaan luovuttaa,
- miten asianosaisia kuullaan,
- miten todistajien ja ilmoittajien suoja varmistetaan,
- miten tarpeeton tiedon leviäminen työyhteisössä estetään,
- miten varmistetaan, ettei luottamuksellisuutta käytetä vaikenemisen tai vastuun välttämisen välineenä.

SAK ja STTK katsovat, että nykyisessä käytännössä työpaikkojen menettelyt ovat tältä osin vaihtelevia. Joillakin työpaikoilla on selkeät luottamukselliset ilmoituskanavat ja käsittelyprosessit, mutta monilla työpaikoilla työntekijät eivät tiedä, kuka tietoja käsittelee, miten asia etenee tai miten heidän yksityisyytensä ja turvallisuutensa varmistetaan. Tämä voi nostaa ilmoittamiskynnystä erityisesti seksuaalisen häirinnän, sukupuoleen perustuvan häirinnän, rasistisen häirinnän ja työperäisen hyväksikäytön tilanteissa.

C190-sopimuksen soveltaminen käytännössä edellyttää, että luottamuksellisuus, tietosuojat ja työnantajan toimintavelvollisuus sovitetaan käytännössä yhteen. SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että työsuojeluviranomaiset, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaiset sekä työmarkkinaosapuolet tuottavat selkeää ohjeistusta siitä, miten työpaikoilla voidaan käsitellä häirintä- ja väkivaltailmoituksia lainmukaisesti, uhria suojaten ja samalla tehokkaasti puuttuen.

Lähteet: Suomen perustuslaki 731/1999, 10 §; Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, erityisesti 5, 6 ja 9 artikla; tietosuojalaki 1050/2018; laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, erityisesti 3 ja 5 §; laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, erityisesti 24 §; työturvallisuuslaki 738/2002, erityisesti 8, 10 ja 28 §; työterveyshuoltolaki 1383/2001; HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas.

Article 10(d). Sanctions

Please indicate in the box “implementing measures” below the sanctions provided for, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Suomessa työelämän väkivallan ja häirinnän tilanteissa seuraamuksia voi aiheutua usean eri sääntelykokonaisuuden perusteella. Työturvallisuuslain ja lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta perusteella työsuojeluviranomainen voi antaa työnantajalle toimintaohjeita, kehoituksia ja tarvittaessa velvoittavia päätöksiä. Vakavissa työturvallisuusvelvoitteiden laiminlyönnöissä voi tulla kyseeseen myös rikosoikeudellinen vastuu esimerkiksi työturvallisuusrikoksesta.

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain perusteella häirinnän tai syrjinnän kohteeksi joutuneella työntekijällä voi olla oikeus hyvitykseen. Työsopimuslain perusteella työntekijällä voi olla oikeus vahingonkorvaukseen tai muihin työsuhteidoikeudellisiin seuraamuksiin, jos työnantaja on rikkonut velvollisuuksiaan. Rikoslain perusteella seuraamuksia voi aiheutua esimerkiksi pahoinpitelystä, laittomasta uhkauksesta, seksuaalirikoksista, työsyrynnästä, kiskonnasta työelämässä, törkeästä kiskonnasta työelämässä, ihmiskaupasta tai törkeästä ihmiskaupasta.

SAK ja STTK katsovat, että seuraamusjärjestelmä on muodollisesti laaja, mutta sen vaikutus käytännössä ei ole riittävä. Keskeinen ongelma on se, että monet väkivallan, häirinnän, syrjinnän ja hyväksikäytön muodot eivät tule viranomaisten tietoon. Seuraamukset eivät ole tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, jos työntekijä ei uskalla ilmoittaa asiasta, jos

ilmoitus ei johda riittävään selvittämiseen tai jos prosessi on niin pitkä ja raskas, että työntekijä luopuu asiasta.

Hyvitys- ja vahingonkorvausjärjestelmät ovat monissa tilanteissa riippuvaisia yksittäisen työntekijän aktiivisuudesta, oikeudellisesta osaamisesta ja riskinkantokyvystä. Tämä on ongelmallista C190-sopimuksen näkökulmasta, koska sopimus edellyttää tehokkaita, turvallisia ja saavutettavia oikeussuojakeinoja. Jos seuraamus edellyttää käytännössä, että työntekijä vie asian tuomioistuimeen ja kantaa oikeudenkäyntikuluriskin, oikeussuoja voi jäädä muodolliseksi.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että seuraamusten tehokkuutta arvioidaan työntekijän käytännön aseman kannalta. Seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Lisäksi järjestelmän tulee kannustaa työnantaja ennaltaehkäisyyn eikä vain reagoida yksittäisiin tapauksiin jälkikäteen. Työnantajalle on oltava todellinen riski seuraamuksista, jos se laiminlyö riskinarvioinnin, ilmoitusmenettelyt, häirintään puuttumisen, uhrin suojaamisen tai vastatoimien ehkäisemisen.

SAK ja STTK kokevat, että kansallisen lain mukaiset sanktiot lakia rikkoneille työnantajille eivät nyt toteuta tavoitetta niiden tehokkuudesta, oikeasuhteisuudesta eikä varoittavuudesta. Oikeusprosessien hitaus, kalleus ja epävarmuudet johtavat siihen, että sanktiojärjestelmä ei tosiasiallisesti suojaa uhria eikä toimi muutoinkaan tehokkaalla tavalla.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että tasa-arvolain mukaisen hyvityksen määrää nostetaan merkittävästi sanktioiden tehokkuuden, varoittavuuden ja ennaltaehkäisevyyden saavuttamiseksi. Lisäksi SAK ja STTK pitävät tarpeellisenä ryhtyä toimiin, joilla (epäillyn) syrjinnän kohteena olevan syrjityn oikeudenkäyntikuluriskiä madalletaan ja maksutonta neuvontaa lisätään.

SAK ja STTK katsovat, että matalan kynnyksen seuraamus- ja hyvitysmekanismeja tulee vahvistaa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan kehittämistä olisi vahvistettava siitä näkökulmasta, voisiko se tarjota tehokkaampia ja saavutettavampia oikeussuojakeinoja työelämän häirintä- ja syrjintätilanteissa. Myös työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia puuttua työnantajan menettelytapojen puutteisiin on vahvistettava nykyisestä.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä vastatoimiin. Vastatoimet voivat olla suoria tai epäsuoria, ja ne voivat ilmetä esimerkiksi työvuorojen vähentämisenä, työsuhteen päättämisenä, määräaikaisuuden uusimatta jättämisenä, työtehtävien muuttamisena, painostuksena tai työyhteisöstä eristämisenä. SAK ja STTK katsovat, että vastatoimista tulisi seurata käytännössä tehokkaat seuraamukset. Muutoin työntekijöiden ilmoittamissuoja jää heikoksi.

C190-sopimuksen näkökulmasta seuraamusjärjestelmän on tarjottava työntekijälle todellinen suoja myös silloin, kun ilmoittamiseen liittyy pelko epäedullisista seurauksista. Muutoin seuraamukset jäävät muodollisiksi eivätkä ohjaa työnantaja ennaltaehkäisyyn.

Lähteet: laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, erityisesti 13, 15 ja 16 §; työturvallisuuslaki 738/2002; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, erityisesti 23 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, erityisesti 11 §; työsuojelulaki 55/2001; rikoslaki 39/1889, erityisesti 20, 21, 25 ja 47 luku; HE 89/2023 vp; Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026, K 2/2026 vp; Tasa-arvovaltuutettu, Lausunto yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2026; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023.

Article 10(f). Impact of domestic violence in the world of work

Please indicate in the box “implementing measures” the measures taken to recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, to mitigate its impact in the world of work. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

C190-sopimuksen 10 artiklan f kohta edellyttää, että lähisuhdeväkivallan vaikutukset tunnistetaan ja että niiden vaikutuksia työelämässä lievennetään siinä määrin kuin se on kohtuudella mahdollista. ILO:n suosituksen nro 206 kohdan 18 mukaan tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi vapaat lähisuhdeväkivallan uhreille, joustavat työjärjestelyt, väliaikainen suoja irtisanomiselta, lähisuhdeväkivallan sisällyttäminen työpaikan riskinarviointiin, ohjaus julkisiin tukipalveluihin ja tietoisuuden lisääminen.

SAK ja STTK katsovat, että lähisuhdeväkivallan työelämävaikutuksia ei Suomessa tunnisteta vielä riittävästi. Kansallisessa lainsäädännössä ei ole nimenomaista yleistä sääntelyä, joka velvoittaisi työnantaja laatimaan menettelyjä lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten tunnistamiseksi ja lieventämiseksi.

SAKn jäsenjärjestö Palvelualojen ammattiliitto (PAM) on pyrkinyt neuvottelemaan työnantajapuolen kanssa työehtosopimusmääräyksistä, joilla tunnistettaisiin lähisuhdeväkivallan työelämävaikutukset ja tuettaisiin uhrien asemaa. Työnantajapuoli ei ole ollut valmis sisällyttämään tällaisia määräyksiä työehtosopimuksiin. SAK katsoo, että tämä osoittaa tarpeen vahvistaa kansallisia toimia, joilla C190-sopimuksen 10 artiklan f kohdan mukaiset velvoitteet voidaan toteuttaa tehokkaasti käytännössä.

Työpaikoilla lähisuhdeväkivalta jää siten usein yksityiselämään kuuluvaksi kysymykseksi, vaikka sillä voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijän turvallisuuteen, työkykyyn, poissaoloihin, keskittymiseen, työssä suoriutumiseen ja työpaikan turvallisuuteen.

Lähisuhdeväkivalta voi ulottua työpaikalle monin tavoin. Väkivallan tekijä voi häiritä uhria työpaikalla, seurata työmatkoilla, lähettää uhkaavia viestejä työpäivän aikana, ilmestyä työpaikalle tai käyttää työntekijän työaikoja ja työpaikkatietoja kontrolliin

välineenä. Etätyö voi joissakin tilanteissa lisätä riskiä, jos koti ei ole työntekijälle turvallinen paikka. SAK ja STTK katsovat, että työpaikalla voi olla tärkeä rooli uhrin tukemisessa, turvallisuussuunnittelussa ja ohjaamisessa palveluihin.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että lähisuhdeväkivallan työelämävaikutukset sisällytetään C190-sopimuksen soveltamisen käytännön kehittämiskohteisiin. Työpaikoilla tulisi laatia menettelyjä, joiden avulla työnantaja, työterveyshuolto, työsuojelun yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat voivat tunnistaa lähisuhdeväkivallan vaikutuksia ja ohjata työntekijän asianmukaisen tuen piiriin. Menettelyjen tulee olla luottamuksellisia, uhria kunnioittavia ja turvallisuutta painottavia.

Mahdollisia työelämätoimia ovat esimerkiksi:

- joustavat työaika- ja työjärjestelyt,
- etätyön tai läsnätyön turvallinen järjestäminen tilanteen mukaan,
- työpisteen, työvuorojen tai yhteystietojen suojaaminen,
- työpaikan turvallisuussuunnittelu,
- ohjaus työterveyshuoltoon ja tukipalveluihin,
- luottamuksellinen keskustelutuki,
- poissaolojen käsittely uhria syylistämättä,
- väliaikainen suoja irtisanomiselta tai muilta epäedullisilta seurauksilta silloin, kun työkyvyn tai poissaolojen taustalla on lähisuhdeväkivalta.

SAK ja STTK katsovat, että lähisuhdeväkivallan tunnistamisessa on vältettävä sekä välinpitämättömyyttä että työnantajan liiallista puuttumista yksityiselämään. Työnantajan tehtävänä ei ole tutkia lähisuhdeväkivaltaa rikosasian, vaan tunnistaa sen vaikutukset työhön, työkykyyn ja turvallisuuteen sekä ohjata työntekijä tuen piiriin. Tämä edellyttää koulutusta esihenkilöille, työterveyshuololle ja henkilöstön edustajille.

SAK ja STTK katsovat, että lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten huomioon ottaminen on yksi C190-sopimuksen käytännön soveltamisen keskeisistä kehittämiskohteista Suomessa. Ilman nimenomaisia työpaikkamalleja, ohjeistusta ja tietoisuuden lisäämistä C190-sopimuksen 10 artiklan f kohdan käytännön soveltaminen jää puutteelliseksi.

Lähteet: ILO C190, 10 artiklan f kohta; ILO Recommendation No. 206, kohta 18; HE 89/2023 vp; työturvallisuuslaki 738/2002, 8 ja 10 §; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää koskevat aineistot; työpaikkojen turvallisuussuunnittelua ja työterveyshuoltoa koskevat kansalliset ohjeistukset.

Article 10(g). Workers' right of removal and duty to inform management

Please indicate in the box "implementing measures" below how it is ensured 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. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Työturvallisuuslain 23 §:n mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työntekijän on ilmoitettava pidättäytymisestä työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työstä jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan tehdä turvallisesti.

C190-sopimuksen 10 artiklan g kohta edellyttää, että työntekijällä on oikeus poistua työtilanteesta, jonka hänellä on perusteltu syy uskoa aiheuttavan välittömän ja vakavan vaaran hengelle, terveydelle tai turvallisuudelle väkivallan tai häirinnän vuoksi, ilman vastatoimia tai muita epäedullisia seurauksia. Suomen työturvallisuuslain 23 § antaa tälle lähtökohtaisen oikeudellisen perustan.

SAK ja STTK katsovat, että oikeus pidättäytyä työstä on tulkittava C190-sopimuksen valossa siten, että se kattaa myös väkivallan ja häirinnän tilanteet. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi asiakkaan tai potilaan aiheuttama välitön väkivallan uhka, työpaikalla tapahtuva uhkailu, vakava seksuaalinen häirintä, vainoaminen, väkivaltainen käyttäytyminen, työnantajan järjestämässä majoituksessa ilmenevä vakava uhka tai digitaalinen uhkailu, joka tekee työn jatkamisesta välittömästi vaarallista.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että työntekijän arviota vaarasta ei arvioida jälkikäteen kohtuuttoman ankarasti työtehtävien laiminlyöntinä. C190-sopimus viittaa tilanteeseen, jossa työntekijällä on perusteltu syy uskoa vaaran olevan välitön ja vakava. Työntekijän ei tule joutua valitsemaan terveytensä ja työsuhteensa turvaamisen välillä. Erityisesti asiakastyössä, hoiva- ja sosiaalipalveluissa, opetuksessa, vartiointissa, kuljetuksessa, ravintola-alalla, yötyössä, yksintyöskentelyssä ja kotikäynneillä työntekijöillä tulee olla selkeät ohjeet siitä, milloin työtilanteesta voi poistua ja kenelle asiasta ilmoitetaan.

SAK ja STTK katsovat, että työpaikoilla on tarpeen täsmentää menettelyt:

- milloin työntekijä voi poistua väkivallan tai häirinnän vuoksi vaarallisesta tilanteesta,

- miten ilmoitus tehdään,
- kenelle ilmoitus tehdään,
- miten työntekijä suojataan vastatoimilta,
- miten tilanne dokumentoidaan,
- miten työnantaja arvioi ja poistaa vaaran,
- miten työntekijän paluu työhön järjestetään turvallisesti.

SAK ja STTK korostavat, että työntekijän oikeus poistua vaarallisesta tilanteesta ei saa jäädä muodolliseksi. Työntekijöiden on tiedettävä oikeudestaan, ja oikeuden käyttämisestä on oltava käytännön ohjeet. Erityisesti nuoret, maahan muuttaneet, vuokratyöntekijät, osa-aikaiset, määräaikaiset ja muut epävarmassa asemassa olevat työntekijät voivat pelätä, että poistuminen tulkitaan työstä kieltäytymiseksi tai johtaa epäedullisiin seurauksiin.

C190-sopimuksen tehokas soveltaminen käytännössä edellyttää, että työntekijöillä on selkeä ja toimiva suoja vastatoimilta myös silloin, kun he käyttävät työturvallisuuslain 23 §:ään perustuvaa oikeuttaan poistua vaarallisesta tilanteesta.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että työsuojeluviranomaiset ja työmarkkinaosapuolet antavat C190-sopimuksen näkökulmasta täsmennettyä ohjeistusta työntekijän poistumisoikeudesta väkivallan ja häirinnän tilanteissa. Työpaikoilla tämä oikeus tulee sisällyttää perehdytykseen, väkivallan uhan hallintasuunnitelmiin, häirinnän käsittelyohjeisiin ja riskialojen erityisohjeisiin.

Lähteet: työturvallisuuslaki 738/2002, 23 § sekä 8, 10, 27 ja 28 §; HE 89/2023 vp; ILO C190, 10 artiklan g kohta; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas, 23 § työntekijän oikeus pidättäytyä työstä; Työsuojeluhallinto, Epäasiallinen kohtelu; Työsuojeluhallinto, väkivallan uhkaa ja häirintää koskevat ohjeet.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11(a). Addressing violence and harassment in the world of work in relevant national policies

Please indicate in the box “implementing measures” below the steps taken, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, seeking to ensure that 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.

Implementing measures:

Työelämän väkivaltaa ja häirintää käsitellään Suomessa useissa kansallisissa politiikoissa ja sääntelykokonaisuuksissa. Keskeisiä politiikka-alueita ovat työturvallisuus ja työterveys, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys, tasa-arvo, työperäisen hyväksikäytön torjunta, maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka, rikosentorjunta, ihmiskaupan vastainen työ sekä työelämän kehittäminen. Näiden politiikkojen kautta voidaan vaikuttaa C190-sopimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin, kuten työpaikkojen riskinarviointiin, häirintään puuttumiseen, uhrien tukemiseen, viranomaisvalvontaan, koulutukseen ja haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden suojeluun.

Työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa politiikassa väkivalta ja häirintä liittyvät erityisesti psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, väkivallan uhkaan, häirintään, epäasialliseen kohteluun, asiakkaiden ja muiden kolmansien osapuolten aiheuttamiin riskeihin sekä työn organisoimisen vaikutuksiin. Työturvallisuuslain mukainen työn vaarojen selvittäminen ja arviointi antaa perustan näiden kysymysten käsittelylle työpaikoilla. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että väkivallan ja häirinnän näkökulma ei vielä näy riittävän systemaattisesti kaikissa työterveys- ja työturvallisuuspoliittisissa toiminnoissa.

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevissa politiikoissa työelämän häirintä ja syrjintä ovat keskeisiä kysymyksiä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajia edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä puuttumaan häirintään. SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen soveltamisen käytännössä kannalta on tärkeää kytkeä työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu nykyistä selvemmin väkivallan ja häirinnän ehkäisyyn, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän torjuntaan, risteävän syrjinnän tunnistamiseen sekä vastatoimien ehkäisemiseen.

Maahanmuuttoa ja työperäisen hyväksikäytön torjuntaa koskevissa politiikoissa C190-sopimuksen merkitys on erityisen suuri. Maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, kausityöntekijät ja työntekijät, joiden asema on riippuvainen työnantajasta, voivat olla erityisen alttiita väkivallalle, uhkailulle, pelottelulle, kontrollille, taloudelliselle hyväksikäytölle ja häirinnälle. SAK ja STTK katsovat, että työperäisen hyväksikäytön torjunta on ymmärrettävä osaksi C190-sopimuksen soveltamista käytännössä, koska hyväksikäyttöön liittyvät käytännöt voivat aiheuttaa työntekijälle taloudellista, psyykkistä ja fyysistä haittaa.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että kansallisissa politiikoissa tunnustetaan myös lähisuhdeväkivallan työelämävaikutukset. C190-sopimus ja suositus nro 206 edellyttävät, että lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työssä tunnustetaan ja lievennetään mahdollisuuksien mukaan. Suomessa tämä näkökulma on vielä heikosti sisällytetty työelämäpolitiikkaan, työpaikkojen riskinarviointeihin ja työnantajien ohjeistukseen.

SAK ja STTK katsovat, että väkivaltaa ja häirintää koskevat politiikat ovat Suomessa edelleen liian hajallaan. Työturvallisuus, syrjinnän torjunta, sukupuolten tasa-arvo, työperäinen hyväksikäyttö, maahanmuutto, rikosvastuu, työterveyshuolto ja uhripalvelut muodostavat kokonaisuuden, mutta niitä ei aina tarkastella yhtenäisesti C190-sopimuksen näkökulmasta. Tämän vuoksi työntekijän oikeussuojapolku voi jäädä epäselväksi ja viranomaisten välinen vastuunjako hajanaiseksi.

SAK ja STTK katsovat, että kansallisia politiikkoja on tarkasteltava C190-sopimuksen valossa kokonaisuutena. Tämä koskee myös työelämän sääntelymuutoksia, jos ne vaikuttavat työntekijöiden tosiasialliseen mahdollisuuteen ilmoittaa väkivallasta, häirinnästä, syrjinnästä tai hyväksikäytöstä.

SAK ja STTK pitävät pitää välttämättömänä, että Suomi laatii tai päivittää C190-sopimuksen soveltamista käytännössä koskevan kokonaisvaltaisen toimintalinjan tai seurantakehyksen. Sen tulisi koota yhteen työturvallisuus, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työperäisen hyväksikäytön torjunta, maahan muuttaneiden työntekijöiden suoja, työterveyshuolto, uhripalvelut, viranomaisvalvonta ja työpaikkakohtaiset menettelyt. C190-sopimuksen soveltamisen käytännössä tulee tapahtua aidosti kolmikantaisesti, ja siinä on hyödynnettävä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen toimialakohtaisia asiantuntemusta.

Lähteet: HE 89/2023 vp; työturvallisuuslaki 738/2002; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 18, 23 ja 24.

Article 11(b) and (c). Guidance and training tools and awareness-raising campaigns

Please indicate in the box “implementing measures” below the steps taken, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, seeking to ensure that:

- *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;*
- *initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.*

Implementing measures:

Suomessa useat viranomaiset ja asiantuntijatahot ovat tuottaneet ohjeita, koulutusta ja tietoa työelämän väkivallasta, häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta, syrjinnästä, seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä sekä työperäisestä hyväksikäytöstä. Keskeisiä toimijoita ovat muun muassa Työsuojeluhallinto, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, Rikosuhripäivystys, HEUNI sekä työmarkkinajärjestöt.

Työsuojeluhallinto antaa ohjeistusta häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta, väkivallan uhasta ja työperäisestä hyväksikäytöstä sekä valvoo työnantajan velvollisuuksia. Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus ovat tuottaneet työpaikoille suunnattuja ohjeita ja koulutusmateriaaleja työturvallisuudesta, psykososiaalisesta kuormituksesta ja työpaikan toimintamalleista. Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeistusta seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä sekä työnantajan toimimisvelvollisuudesta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun aineistot puolestaan käsittelevät häirintää yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Rikosuhripäivystys ja HEUNI tuottavat tietoa työperäisestä hyväksikäytöstä ja uhrien tukemisesta.

SAK ja STTK pitävät olemassa olevaa ohjeistusta tärkeänä ja tarpeellisena. Ongelma on kuitenkin se, että tieto ei tavoita kaikkia työntekijöitä eikä kaikkia työpaikkoja yhdenvertaisesti. Erityisesti maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, kausityöntekijät, nuoret, vuokratyöntekijät, alustatyötä tekevät, matalapalkka-aloilla työskentelevät ja epävarmassa työsuhteessa olevat työntekijät eivät välttämättä tunne oikeuksiaan tai tiedä, mistä apua saa. Myös pienillä työpaikoilla ja alihankintaketjuissa tieto voi jäädä puutteelliseksi.

SAK ja STTK katsovat, että C190-sopimuksen soveltaminen käytännössä edellyttää nykyistä kohdennetumpaa, monikielisempää ja saavutettavampaa ohjausta. Ohjeistuksen tulee olla ymmärrettävää myös työntekijöille, joilla ei ole vahvaa suomen tai ruotsin kielen taitoa tai aiempaa kokemusta suomalaisesta työelämästä. Pelkkä verkkosivuilla oleva yleinen materiaali ei riitä, jos se ei tavoita riskialoilla työskenteleviä työntekijöitä. Tarvitaan työpaikoille, oppilaitoksiin, vastaanottaviin työnantajiin, alihankintaketjuihin ja toimialakohtaisiin verkostoihin vietävää tietoa.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että koulutusta suunnataan myös työnantajille, esihenkilöille, henkilöstöhallinnolle, työsuojeluvaltuutetuille, luottamusmiehille ja työterveyshuollolle. Esihenkilöiden on osattava tunnistaa häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä, rasistinen häirintä, vastatoimet, psykososiaalinen kuormitus ja työperäinen hyväksikäyttö. Heidän on myös ymmärrettävä, milloin työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin, miten luottamuksellisuus turvataan ja miten uhria suojataan.

C190-sopimuksen mukainen ohjaus ja koulutus tulisi sisällyttää työpaikkojen perehdytykseen, työsuojelun toimintaohjelmiin, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin sekä riskinarviointeihin. SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että väkivallan ja häirinnän ehkäisy ei jää erilliseksi kampanjaksi, vaan siitä tulee pysyvä osa työpaikan turvallisuus- ja yhdenvertaisuuskulttuuria.

SAK ja STTK katsovat, että Suomessa tarvitaan myös valtakunnallisia ja toimialakohtaisia tietoisuuskampanjoita. Kampanjoiden tulisi korostaa, että väkivalta, häirintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä, rasistinen häirintä ja työperäinen hyväksikäyttö eivät kuulu työelämään. Kampanjoissa tulisi antaa konkreettista tietoa siitä, miten työntekijä voi toimia, mistä saa apua ja mitä työnantajalta edellytetään. Erityistä huomiota on kiinnitettävä riskialoihin ja haavoittuvassa asemassa oleviin työntekijöihin.

SAK ja STTK pitävät tärkeänä myös sitä, että ohjeistus ja kampanjat eivät keskity vain yksittäisten työntekijöiden

käyttäytymiseen. Väkivallan ja häirinnän ehkäisy edellyttää myös työelämän rakenteiden, vallankäytön, johtamisen, työn organisoimisen, epävarmojen työsuhteiden, työaikojen, alihankintaketjujen ja asiakkaiden aiheuttamien riskien tarkastelua. Ilman tätä näkökulmaa vastuu voi siirtyä liikaa yksittäiselle työntekijälle.

Työelämän sääntelyn muuttuessa työntekijöille on kerrottava selkeästi, mitkä oikeudet säilyvät, miten häirinnästä ja väkivallasta voi ilmoittaa ja millainen suoja vastatoimilta on olemassa. C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on varmistettava, etteivät työntekijät jätä oikeuksiaan käyttämättä epävarmuuden tai puutteellisen tiedon vuoksi.

SAK ja STTK katsovat, että kansalliset valistuskampanjat ja julkinen tiedottaminen ovat tärkeitä, mutta ne eivät ole riittäviä sopimuksen C190 tavoitteiden saavuttamiseksi. SAK ja STTK ovat tyytyväisiä Sosiaali- ja terveysministeriön 2026 käynnistämään seksuaalisen häirinnän vapaaehtoiseen kampanjaan, mutta toteaa, että vapaaehtoisuuteen perustuvat toimet eivät ole riittäviä. Kansallisesti on tarpeen kasvattaa työnantajien vastuita häirinnän ennaltaehkäisyssä ja sanktioita rikkomistilanteissa.

Lähteet: STM: Työelämätoimijoiden sitoumus seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi (www-sivut: <https://stm.fi/seksuaalisen-hairinnan-ehkaiseminen-tyoelamassa>).

HE 89/2023 vp; Työsuojeluhallinto, Epäasiallinen kohtelu; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työsuojeluhallinto, Työperäinen hyväksikäyttö; Työterveyslaitos, Työturvallisuuslain soveltamisopas; Työturvallisuuskeskus, Häirintä ja epäasiallinen kohtelu; Tasa-arvovaltuutettu, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä; Yhdenvertaisuusvaltuutettu, Häirintä; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 23 ja 24.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12. National laws, regulations, collective agreements and other measures consistent with national practice

If they have not been already listed above, please specify in the box “implementing measures” below:

- *the laws and regulations that apply the provisions of the Convention with their exact references (please include hyperlinks or, if not available, provide copies of these laws and regulations);*
- *any collective agreements that apply the provisions of the Convention (please include hyperlinks or, if not available, provide copies of these collective agreements); and*
- *any other measures consistent with national practice that have been adopted to apply the provisions of the Convention (such as extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures when necessary).*

Implementing measures:

C190-sopimus on pantu Suomessa täytäntöön kansallisen lainsäädännön, viranomaisvalvonnan, työehtosopimusten, työpaikkakohtaisten menettelyjen, työterveyshuollon, työsuojelun yhteistoiminnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun kautta. Keskeisiä lakeja ovat työturvallisuuslaki 738/2002, työsopimuslaki 55/2001, yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, rikoslaki 39/1889, työterveyshuoltolaki 1383/2001, laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Suomi hyväksyi ja saattoi C190-sopimuksen voimaan lailla väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 257/2024. C190-sopimuksen voimaantulosta säädettiin valtioneuvoston asetuksella 1028/2024, ja C190 tuli Suomen osalta voimaan 7.6.2025. Hallituksen esityksessä HE 89/2023 vp arvioitiin Suomen kansallisen lainsäädännön suhdetta C190-sopimuksen velvoitteisiin ja katsottiin, ettei ratifiointi edellyttänyt laajoja lainsäädäntömuutoksia.

SAK ja STTK katsovat, että kansallinen sääntely muodostaa muodollisen perustan C190-sopimuksen soveltamiselle. C190-sopimuksen 12 artikla mahdollistaa ja edellyttää kuitenkin myös muiden kansallisen käytännön mukaisten keinojen käyttöä, mukaan lukien työehtosopimukset ja työpaikkakohtaiset toimet. SAK ja STTK pitävät tärkeänä, että työehtosopimuksilla ja työpaikkakohtaisilla ohjeilla täydennetään lainsäädäntöä erityisesti niissä kysymyksissä, joissa kansallinen sääntely on yleisluonteista.

Työehtosopimuksilla voidaan sopia esimerkiksi työsuojelun yhteistoiminnan vahvistamisesta, koulutuksesta, häirinnän ja väkivallan ehkäisyä koskevista menettelyistä, työhyvinvoinnista, työajan järjestelyistä, työpaikkakohtaisesta turvallisuussuunnittelusta, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen roolista sekä uhrien tukemisesta.

Työpaikkakohtaisilla ohjeilla voidaan täsmentää ilmoituskanavia, käsittelyprosesseja, luottamuksellisuutta, vastatoimien kieltoa, kolmansien osapuolten aiheuttamien riskien käsittelyä ja lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten huomioimista.

SAK ja STTK pitävät erityisen tärkeänä, että C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä ei rajoituta siihen, että eri laeista löytyy yksittäisiä relevantteja säännöksiä. C190-sopimus edellyttää kokonaisvaltaista, ennaltaehkäisevää ja työntekijän kannalta saavutettavaa lähestymistapaa. Tämän vuoksi kansallisia täytäntöönpanokeinoja ja niiden soveltamista käytännössä on arvioitava siitä näkökulmasta, muodostavatko ne työntekijälle ymmärrettävän ja toimivan suojajärjestelmän.

SAK ja STTK katsovat, että nykyisessä C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä keskeisiä kehittämiskohteita ovat:

- työpaikkakohtaisten väkivallan ja häirinnän vastaisten toimintamallien vahvistaminen,
- riskinarviointien laadun parantaminen,
- työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistumisen turvaaminen,
- työsuojeluvalvonnan resurssien vahvistaminen,
- matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen kehittäminen,
- sukupuolisensitiivisten menettelyjen vahvistaminen,
- haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden suojan parantaminen,
- työperäisen hyväksikäytön ja C190-sopimuksen välinen yhteys,
- lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten huomioiminen,
- tilastoinnin ja seurannan kehittäminen.

C190-sopimuksen 12 artiklan soveltamisessa on arvioitava myös, täydentävätkö työehtosopimukset ja työpaikkakohtaiset menettelyt riittävästi lainsäädäntöä tilanteissa, joissa työntekijöiden tosiasiallinen neuvotteluasema tai ilmoittamissuoja on heikko.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että C190-sopimuksen soveltamista käytännössä seurataan kolmikantaisesti. Seurannassa on arvioitava, miten kansalliset täytäntöönpanokeinot, kuten lainsäädäntö, työehtosopimukset, viranomaisvalvonta ja työpaikkakäytännöt, yhdessä turvaavat oikeuden väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään. Arvioinnin tulee perustua paitsi sääntelyn muodolliseen olemassaoloon myös työntekijöiden tosiasiallisiin kokemuksiin ja oikeussuojakeinojen toimivuuteen.

Lähteet: laki väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 257/2024; valtioneuvoston asetus 1028/2024; HE 89/2023 vp; työturvallisuuslaki 738/2002; työsuopimuslaki 55/2001; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; rikoslaki 39/1889; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; ILO Recommendation No. 206.

VIII. APPLICATION IN PRACTICE

Please indicate in the box “application in practice” below whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Convention. If so, please supply the text of these decisions.

Please give a general appreciation of the manner in which the Convention is applied in your country and supply – in so far as the information in question has not already been supplied in connection with other questions in this form – extracts of reports from the labour inspection and other enforcement and/or monitoring bodies, where such bodies exist, addressing violence and harassment in the world of work, and, where such statistics exist, information on the number of workers and other persons concerned covered by the measures giving effect to the Convention, disaggregated by sex and age, as well as the number and nature of cases dealt with and information on the sanctions imposed in practice (including on the number and types of sanctions handed down, and actually enforced) and the remedies granted.

Application in practice:

SAKn ja STTKn kokonaisarvion mukaan Suomen lainsäädäntö antaa muodollisen perustan C190-sopimuksen soveltamiselle, mutta C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä on vakavia puutteita. Kansallinen oikeusjärjestelmä sisältää useita keskeisiä säädöksiä, joiden avulla työelämän väkivaltaa, häirintää, syrjintää, epäasiallista kohtelua ja työperäistä hyväksikäyttöä voidaan ehkäistä ja niihin voidaan puuttua. Tämä ei kuitenkaan vielä takaa työntekijälle tosiasiallista oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että muodollinen sääntely ei yksin takaa C190-sopimuksen tehokasta soveltamista käytännössä. C190-sopimuksen tarkoituksena on turvata jokaiselle oikeus väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään. Tämä edellyttää, että työntekijöillä on käytännössä toimivat mahdollisuudet tunnistaa oikeutensa, ilmoittaa epäkohdista, saada tukea, päästä oikeussuojakeinojen piiriin ja olla suojassa vastatoimilta. Näissä kysymyksissä Suomen järjestelmässä on edelleen huomattavia puutteita.

Keskeinen käytännön ongelma on järjestelmän hajanaisuus. Työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevat tilanteet voivat kuulua samanaikaisesti työturvallisuuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain, työsuopimuslain, työterveyshuollon, työsuojeluvalvonnan ja uhripalvelujen piiriin. Työntekijän näkökulmasta ei aina ole selvää, mihin viranomaiseen hänen tulee ottaa yhteyttä, mikä menettely soveltuu hänen tilanteeseensa, millaista näyttöä tarvitaan ja mitä seurauksia prosessilla voi olla. Tämä heikentää erityisesti niiden työntekijöiden asemaa, joilla on jo ennestään heikommat mahdollisuudet käyttää

oikeuksiaan.

SAK ja STTK pitävät erityisenä puutteena sitä, että oikeussuojakeinot ovat usein liian raskaita, hitaita ja riskialttiita. Häirinnän, syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun uhri voi joutua kantamaan merkittävän henkisen, taloudellisen ja prosessuaalisen taakan. Tuomioistuinprosessiin liittyvä oikeudenkäyntikuluriski, pitkät käsittelyajat ja epävarmuus lopputuloksesta voivat estää työntekijää viemästä asiaa eteenpäin. Tämä on ongelmallista C190-sopimuksen 10 artiklan kannalta, joka edellyttää helppoa pääsyä asianmukaisiin ja tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin sekä turvallisiin, oikeudenmukaisiin ja tehokkaisiin ilmoitus- ja riidanratkaisumenettelyihin.

Valvonnan osalta SAK ja STTK katsovat, että työsuojeluviranomaisten rooli on välttämätön, mutta nykyiset resurssit ja toimintamallit eivät riitä täysimääräisesti vastaamaan C190-sopimuksen tavoitteisiin. Valvonta nojaa edelleen liian paljon työntekijän omaan aloitteellisuuteen. Tämä on ongelmallista väkivallan, häirinnän, syrjinnän ja työperäisen hyväksikäytön tilanteissa, joissa työntekijä voi pelätä vastatoimia, työsuhteen päättymistä, työvuorojen vähentämistä, määräaikaisuuden uusimatta jättämistä, oleskeluluvan vaarantumista tai työyhteisössä leimautumista. SAK ja STTK katsovat, että valvonnan tulee olla nykyistä ennakoivampaa, riskiperusteisempaa ja vahvemmin viranomaisaloitteista.

SAKn ja STTK:n arvion mukaan puutteet korostuvat erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla. Maahan muuttaneet työntekijät, lähetetyt työntekijät, kausityöntekijät, vuokratyöntekijät, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät, nuoret työntekijät, vammaiset työntekijät, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat työntekijät, alustatyötä tekevät sekä matalapalkka- ja alihankintavaltaisilla aloilla työskentelevät työntekijät voivat olla erityisen alttiita väkivallalle, häirinnälle, syrjinnälle ja hyväksikäytölle. Näiden ryhmien kohdalla oikeuksien toteutuminen ei saa jäädä työntekijän oman aktiivisuuden tai riskinkantokyvyn varaan.

Työperäinen hyväksikäyttö on C190-sopimuksen käytännön soveltamisen kannalta keskeinen kysymys. Hyväksikäyttö voi ilmetä muun muassa alipalkkauksena, liian pitkinä työpäivinä, vapaiden ja lomien epäämisinä, palkan takaisinperintänä, kohtuuttomina maksuina, uhkailuna, pelotteluna, harhaanjohtamisena, työturvallisuustoimien laiminlyöntinä ja työntekijän kontrollointina. Nämä ilmiöt voivat aiheuttaa työntekijälle taloudellista, psyykkistä ja fyysistä haittaa ja kuuluvat siten C190-sopimuksen tavoitteiden kannalta olennaiseen kokonaisuuteen. SAK ja STTK katsovat, että työperäisen hyväksikäytön torjunta on nykyistä nykyistä selvemmin työelämän väkivallan ja häirinnän ehkäisyyn.

Sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän osalta Suomen lainsäädäntö sisältää selkeät määritelmät ja työnantajan toimintavelvollisuuden. Käytännössä ilmoittamiskynnys on kuitenkin edelleen korkea. Uhrin kokemaa häpeää, pelkoa, riippuvuutta työnantajasta, työyhteisön paine, prosessin kuormittavuus ja vastatoimien riski voivat estää asian esille tuomisen. SAK ja STTK katsovat, että sukupuolisensitiivisiä, turvallisia ja tehokkaita menettelyjä on vahvistettava kaikilla työpaikoilla. Erityistä huomiota on kiinnitettävä risteävään syrjintään ja tilanteisiin, joissa häirinnän kohteena oleva työntekijä on muutenkin heikossa työmarkkina-asemassa.

SAK ja STTK pitävät myös lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten tunnistamista merkittävänä kehittämiskohteena. C190-sopimus ja suositus nro 206 edellyttävät, että lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työssä tunnistetaan ja lievennetään mahdollisuuksien mukaan. Suomessa työpaikoilla ei vielä ole riittävästi toimintamalleja, joilla lähisuhdeväkivallan vaikutukset työkykyyn, turvallisuuteen, poissaoloihin, työjärjestelyihin ja työntekijän tukemiseen tunnistettaisiin. Tämä on yksi C190-sopimuksen käytännön soveltamisen selkeistä puutteista.

Työpaikkakohtaisten menettelyjen osalta SAK ja STTK katsovat, että tilanne on epätasainen. Joillakin työpaikoilla on selkeät toimintamallit väkivallan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Monilla työpaikoilla ohjeet ovat kuitenkin liian yleisiä, puutteellisia, työntekijöille tuntemattomia tai käytännössä tehotomia. C190-sopimuksen tehokas käytännön soveltaminen edellyttää, että työpaikoilla on konkreettiset menettelyt ilmoittamiseen, selvittämiseen, uhrin suojaamiseen, vastatoimien ehkäisemiseen, luottamuksellisuuteen ja seurantaan.

SAK ja STTK katsovat, että viimeisten kolmen vuoden työelämäkehitys Suomessa on otettava huomioon C190-sopimuksen soveltamisessa käytännössä. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen, paikallisen sopimisen laajentaminen, sovittelujärjestelmän muutokset, yhteistoimintavelvoitteiden keventäminen ja työsuhdeturvaa koskevat heikennykset eivät kaikki suoraan koske väkivaltaa ja häirintää, mutta ne vaikuttavat työelämän valtasuhteisiin, työntekijöiden neuvotteluasemaan ja ilmoittamiskynnykseen. Siksi C190-sopimuksen toteutumista ei voida arvioida irrallaan laajemmasta työmarkkinakehityksestä.

C190-sopimuksen kannalta ratkaisevaa on, vahvistavatko kansalliset ratkaisut työntekijöiden mahdollisuutta toimia yhdessä, käyttää edustajiensa tukea ja ilmoittaa epäkohdista ilman pelkoa seurauksista. Työelämän väkivallan ja häirinnän ehkäisy edellyttää toimivaa luottamus- ja työsuojeluvallatuetut järjestelmää, työehtosopimusjärjestelmää, aitoa yhteistoimintaa ja tehokasta vastatoimilta suojaa.

SAK ja STTK katsovat, että Suomen tulisi vahvistaa C190-sopimuksen soveltamista käytännössä seuraavilla toimilla:

- työsuojeluvallan resurssien ja viranomaisaloitteisen valvonnan vahvistaminen,
- matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen kehittäminen,
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan ja saavutettavuuden vahvistaminen työelämän häirintä- ja syrjintäasioissa,
- työpaikkakohtaisten väkivallan ja häirinnän vastaisten toimintamallien velvoittavuuden lisääminen,
- työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistumisen turvaaminen,
- monikielisen ja saavutettavan neuvonnan vahvistaminen,
- työperäisen hyväksikäytön ja C190-sopimuksen yhteyden tunnistaminen,
- sukupuolisensitiivisten menettelyjen ja risteävän syrjinnän tunnistamisen vahvistaminen,
- lähisuhdeväkivallan työelämävaikutusten sisällyttäminen työpaikkojen toimintamalleihin,

- vastatoimien kiellon tehokas soveltaminen käytännössä,
- seuraamusten tehokkuuden, oikeasuhtaisuuden ja varoittavuuden parantaminen,
- tilastotiedon kerääminen väkivallan ja häirinnän muodoista, toimialoista, sukupuolesta, iästä, työnteon muodosta ja haavoittuvista ryhmistä eriteltynä,
- luoda velvoittavia määräyksiä ilmoituskanavista,
- madaltaa oikeudenkäynnin uhrille aiheuttamaa kulumista ja nopeuttaa oikeusprosesseja
- C190-sopimuksen soveltamisen käytännössä säännöllinen kolmikantainen seuranta.

SAK ja STTK katsovat, että Suomessa ei ole vielä riittävää kokonaiskuvaa siitä, miten väkivallan ja häirinnän eri muodot ilmenevät työelämässä, millä aloilla ja työnteon muodoissa riskit ovat suurimmat, kuinka moni tapaus tulee viranomaisten tietoon ja millaiset seuraamukset ja oikeussuojakeinot käytännössä toteutuvat. CEACR:n käytännössä C190-sopimuksen soveltamista arvioidaan nimenomaan lainsäädännön ja käytännön kokonaisuutena. SAK ja STTK katsovat, että hallituksen tulisi antaa jatkoraportteissaan eriteltyä tietoa tarkastuksista, ilmoituksista, ratkaistuista tapauksista, määrätystä ja täytäntöön pannuista seuraamuksista, myönnettyistä hyvityksistä ja korvauksista, uhrien tukitoimista sekä työpaikkatason ehkäisevistä toimista. Tiedot tulisi eritellä mahdollisuuksien mukaan sukupuolen, iän, toimialan, työnteon muodon, alkuperän, vammaisuuden ja muun haavoittuvan aseman perusteella.

Jos tuomioistuimet tai muut oikeudelliset elimet ovat antaneet ratkaisuja, jotka koskevat C190-sopimuksen soveltamisen kannalta periaatteellisia kysymyksiä, ne tulisi yksilöidä raportissa. SAK:n ja STTK:n tiedossa ei kuitenkaan ole tässä yhteydessä sellaisia ratkaisuja, joissa C190-sopimusta olisi nimenomaisesti sovellettu tai joissa olisi muodostunut vakiintunutta C190-sopimusta koskevaa oikeuskäytäntöä. Tämä ei tarkoita, ettei työelämän väkivaltaa, häirintää, syrjintää tai työturvallisuutta koskevaa oikeuskäytäntöä olisi olemassa, vaan että C190-sopimuksen nimenomainen soveltaminen käytännössä on Suomen osalta vielä alkuvaiheessa.

SAK ja STTK pyytävät ILO:n valvontaelimiä, erityisesti CEACR:ää ja CFA:ta, kiinnittämään huomiota siihen, että C190-sopimuksen veloitteiden täyttymistä ei voida arvioida yksinomaan kansallisen sääntelyn muodollisen olemassaolon perusteella. Ratkaisevaa on, varmistavatko kansallinen täytäntöönpano, viranomaisvalvonta, oikeussuojakeinot, seuraamukset, työpaikkatason menettelyt sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa toimintaedellytykset yhdessä C190-sopimuksen tehokkaan käytännön soveltamisen. SAK ja STTK katsovat, että hallitukselta olisi pyydettävä eriteltyä tietoa tarkastuksista, ilmoituksista, ratkaistuista tapauksista, määrätystä ja täytäntöön pannuista seuraamuksista, myönnettyistä hyvityksistä ja korvauksista, uhrien tukitoimista sekä työpaikkatason ehkäisevistä toimista. Tiedot tulisi eritellä mahdollisuuksien mukaan sukupuolen, iän, toimialan, työnteon muodon, alkuperän, vammaisuuden ja muun haavoittuvan aseman perusteella. Lisäksi SAK ja STTK katsovat, että Suomen on tarpeen vahvistaa oikeussuojakeinojen saavutettavuutta, työsuojeluvalvonnan resursseja ja viranomaisaloitteisuutta, ilmoittajien ja työntekijöiden edustajien suojaa vastatoimilta sekä haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden tosiasiallista suojaa.

Lopuksi SAK ja STTK haluavat työntekijäjärjestönä toistaa aiemmin todetun:

Euroopan Unionin rahoittama EU Gender-based Violence Survey (2024) on tarkastellut seksuaalista häirintää työelämän näkökulmasta. Tutkimustulos oli, että Suomessa 54 % naisista on kokenut työuransa aikana seksuaalista häirintää. Tämä luku on Euroopan toiseksi korkein.

SAK ja STTK esittää nämä huomiot työntekijöitä edustavana järjestönä täydentääkseen hallituksen raportissa esitettyä kuvaa C190-sopimuksen soveltamisesta Suomessa.

Lähteet:

EU Gender-based Violence Survey (2024),

HE 89/2023 vp; laki väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta 257/2024; valtioneuvoston asetus 1028/2024; työturvallisuuslaki 738/2002; työsuojelulaki 55/2001; yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; rikoslaki 39/1889; työterveyshuoltolaki 1383/2001; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006; laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004; Työsuojeluhallinto, Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta, Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023; Työsuojeluhallinto, Työperäinen hyväksikäyttö; Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, K 1/2022 vp; Tasa-arvovaltuutettu 5.6.2024, Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä: työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus; Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026, K 2/2026 vp; HEUNI, From Rights on Paper to Rights in Action, Report Series No. 109, 2024; HEUNI, Nordic Perspectives on Labour Exploitation, Report Series No. 111, 2025; Rikosuhripäivystys, Työperäinen hyväksikäyttö; TEM, Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, 2024; ILO Recommendation No. 206, erityisesti kohdat 16–18 ja 23–24.

Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190)

PREAMBLE

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 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 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 purpose 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, 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 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 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:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) 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
- (c) 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 gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (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
- (b) world of work;
 - (i) 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:
 - (ii) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (iii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iv) courts or tribunals;
 - (v) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (vi) 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

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

Article 13

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 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 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.

Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 206)

PREAMBLE

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 gender responsive 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 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. 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. 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. 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. 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. 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 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.