



Akava

25. 11. 2021

*Akavan esitykset
lainsäädäntö-
muutoksiksi
häirinnän ja
väkivallan
poistamiseksi
työelämässä*

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

- Työturvallisuuslain häirintää koskevaa säännöstä muutetaan siten, että työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään, seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun tiukennetaan. Häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle pitää olla työelämässä nollatoleranssi.
- Työturvallisuuslain häirintää koskevaan säännökseen lisätään työnantajan velvollisuus varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Häirinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle ei saa aiheutua työhön tai työsuhteen ehtoihin liittyviä kielteisiä seuraamuksia.
- Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä kriminalisoidaan eli säädetään rangaistavaksi teoksi rikoslaisissa. Viranomaisiin kohdistuvasta maalittamisesta säädetään lisäksi erikseen omassa säännöksessä rikoslaisissa. Maalittaminen tulee ottaa täsmällisesti huomioon myös työturvallisuuslaissa.
- Työturvallisuuslain rangaistussäännöksiin lisätään väkivallan uhkaa ja häirintää koskevien säännösten noudattamisen laiminlyönti työturvallisuusrikkomuksena.

Väkivalta ja sen uhka

- Työnantajan velvollisuutta järjestää työ ja työskentelyolosuhteet muutetaan siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ennaltaehkäistään ja väkivallan uhkaan puututaan nykyistä tehokkaammin.
- Työssä, jossa esiintyy väkivallan uhka tai vaara, työnantajan on huolehdittava siitä, että yksintyöskentelyä rajoitetaan nykyistä velvoittavammin siten, että väkivallan uhka tai vaara voidaan välttää.
- Työssään väkivallan kohteeksi joutuneella työntekijällä on aina oikeus saada työnantajan kustantamaa tarvittavaa jälkihoitoa työterveyshuollossa.