



Miksi lähisuhdeväkivalta on työpaikan asia?

Työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija Tanja Lehtoranta,
Ammattiliitto Pro

28.11.2023

Tanja.Lehtoranta@proliitto.fi

Proliitto.fi

Mitä on lähisuhdeväkivalta

Lähisuhdeväkivallalla tarkoitetaan kaikkea fyysistä, seksuaalista, henkistä tai taloudellista väkivaltaa, joka tapahtuu perheessä tai kotiyksikössä tai entisten tai nykyisten puolisoiden tai kumppanien välillä.

Lähisuhdeväkivalta on sukupuolittunutta. Vaikka kaikki voivat olla lähisuhdeväkivallan tekijöitä ja kokijoita, suurin osa väkivallasta kohdistuu naisiin.

Väkivalta ja häirintä vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon sekä työntekijöiden työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin



Mahdollisuus työskennellä turvallisesti ja ihmisarvoisesti ilman väkivaltaa ja häirintää on perusihmisoikeus, joka kuuluu jokaiselle työntekijälle



Lähisuhdeväkivalta voi läikkyä työpaikalle ja vaikuttaa työntekijään ja koko työyhteisöön.

Lähisuhdeväkivallalla on vakavia vaikutuksia työntekijöihin. Lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa:

Työntekijän mahdollisuuksiin saada työtä ja pitää työpaikka

Turvallisuuteen työssä ja työmatkoilla

Työtehoon ja tuottavuuteen

Työkykyyn ja sairauspoissaoloihin

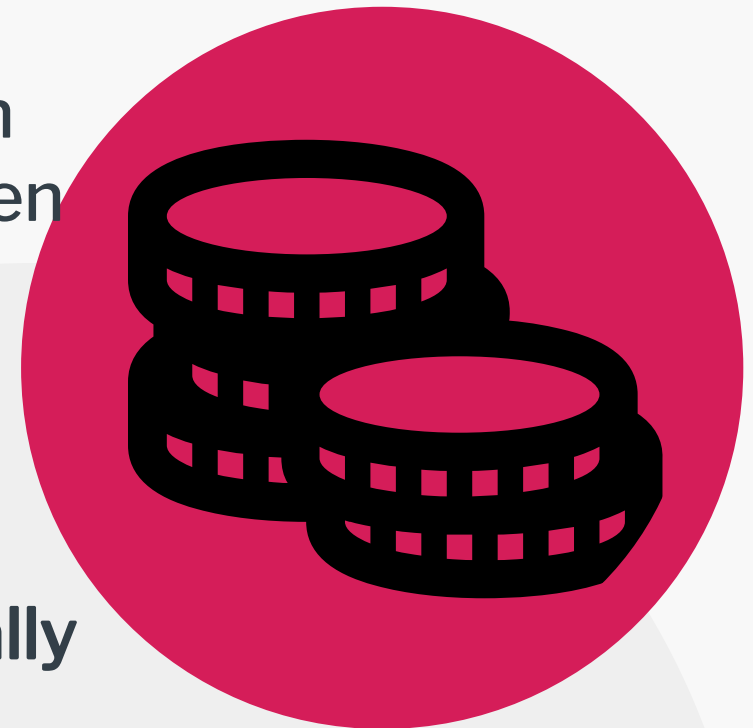
Urakehitykseen

Mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin.

Lähisuhdeväkivalta maksaa

Naisiin kohdistuva fyysinen lähisuhdeväkivalta aiheutti yhteensä suoria julkisia terveydenhuollon kuluja 150 miljoonaa euroa vuodessa. Jos henkisen väkivallan kulut lisätään, 861 miljoonaa.

Työnantajalle kuluja aiheuttavat epäsuorat kustannukset, kuten sairauslomapäivät, työkyvyttömyys tai tuottavuuden lasku eivät sisälly näihin lukuihin.



**Mitä työnantaja voi
tehdä?**

Työnantajan huolehtimisvelvoite

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijät voivat tehdä työtään terveellisesti ja turvallisesti.

Työnantajan tulee kartoittaa työn vaarat ja vaarojen arvioinnissa voidaan huomioida myös lähisuhdeväkivallan uhka.

Lisääntynyt etätyö on tehnyt lähisuhdeväkivallasta yhä enemmän myös työpaikan asian.

Työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi voidaan tehdä yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä.



Työnantaja voi tukea lähisuhdeväkivaltaa kokevia ja vähentää työhön ja työympäristöön heijastuvia väkivallan riskejä, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työtään turvallisesti

Tunnista, ehkäise ja vähennä lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työssä

- Sitoudu tukemaan lähisuhdeväkivaltaa kokeneita, työpaikan sisällä ja sen ulkopuolella
- Ota lähisuhdeväkivalta osaksi työturvallisuus- ja työterveystoimia, kuten riskien arviointia
- Huomioi lähisuhdeväkivalta työpaikan ohjeistuksessa
- Jos riskiä aiheutuu muille työntekijöille, ryhdy toimenpiteisiin myös muiden työntekijöiden suojelemiseksi.

Tee tarvittavat toimenpiteet, jotta työtä voidaan tehdä turvallisesti työpaikalla ja etänä

- Varmista etätyössä päivittäinen yhteydenpito esim. kollegan kanssa
- Mahdollista tarvittaessa työn tekeminen työpaikalla etätyön sijaan
- Tarjoa mahdollisuus muuttaa työntekopaikkaa, työtapoja tai työtehtäviä. Huolehdi siitä, että työntekijän ei tarvitse työskennellä yksin tai eristyksessä
- Ilmoita vastaanotto- ja turvahenkilöstölle, jos väkivallan tekijä uhkaa tulla työpaikalle
- Pidä kirjaa häirinnästä, esim. toistuvat puhelut
- Tarjoa lähisuhdeväkivallan kokijalle mahdollisuus joustavaan vapaaseen tarpeen mukaan.

Tarjoo tietoa tukipalveluista ja ohjaa niihin

Varmistaa, että tietoa lähisuhdeväkivallasta, sen muodoista, seurauksista ja vaikutuksista sekä tarjolla olevasta tuesta, on helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla

Suosittelen tarvittaessa työterveyshuollon tai muiden auttavien tahojen puoleen kääntymistä

Käsittelen asiaa luottamuksesta

Vaaran uhatessa yhteys poliisiin.



Paranna työpaikan tasa-arvoa

Koska väkivalta vaikuttaa naisten työssäkäyntiin kokonaisvaltaisesti, se vaikuttaa heikentävästi työuriin ja palkkaukseen. Tämä kasvattaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa

On tärkeää, että työpaikalla huolehditaan tasa-arvon edistämisestä, tasa-arvoisesta palkkauksesta ja tuetaan naisten etenemistä uralla.

ILO:n yleissopimus 190 ja suositus 206 tunnistavat ensimmäistä kertaa lähisuhdeväkivallan työpaikkaväkivallaksi

ILO:n yleissopimus 190 Väkivallan ja häirinnän poistamiseksi työelämästä (2021) huomioi lähisuhdeväkivallan työpaikalle ulottuvat vaikutukset ja tuo ensimmäistä kertaa työmarkkinaosapuolet mukaan lähisuhdeväkivallan vastaiseen työhön

Suositus 206 mukaan lähisuhdeväkivallan riskiä voidaan vähentää mm. joustavilla työjärjestelyillä ja antamalla vapaata tai tilapäinen irtisanomissuoja väkivaltaa kokeville.

UNI Euroopan ja työnantajan yhteinen ohje väkivallasta ja häirinnästä työelämässä (2023)

- Ohje keskittyy lähisuhdeväkivallan vaikutuksiin työelämässä sekä asiakasväkivallan ja etätyön psykososiaalisen kuormituksen teemoihin
- Ohjeen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa, työntekijöitä ja heidän edustajiaan sekä ammattiliittoja ennaltaehkäisemään ja vähentämään väkivallan seurauksia
- Työntekijät ja työnantajat ovat keskeisessä roolissa ja voivat sopia yhdessä ja työehtosopimuksissa lähisuhdeväkivallan kokijoille suunnatusta toimenpiteistä, kuten lähisuhdeväkivaltaa ja sen seurauksia käsittelevästä ohjestuksesta tai tuki- ja turvatoimista
- Ohje arvioidaan kahden vuoden välein.

Työpaikka voi olla myös tärkeä turvapaikka

Työpaikka voi tarjota turvallisen tilan

Palkan tuoma taloudellinen itsenäisyys voi tarjota mahdollisuuden lähteä väkivaltaisesta liitosta

Työpaikalla tarjolla oleva tuki ja apu voi olla ratkaisevaa väkivaltaa kokevan työntekijän tulevaisuudelle.

Kiitos!



proliitto.fi | proplus.fi



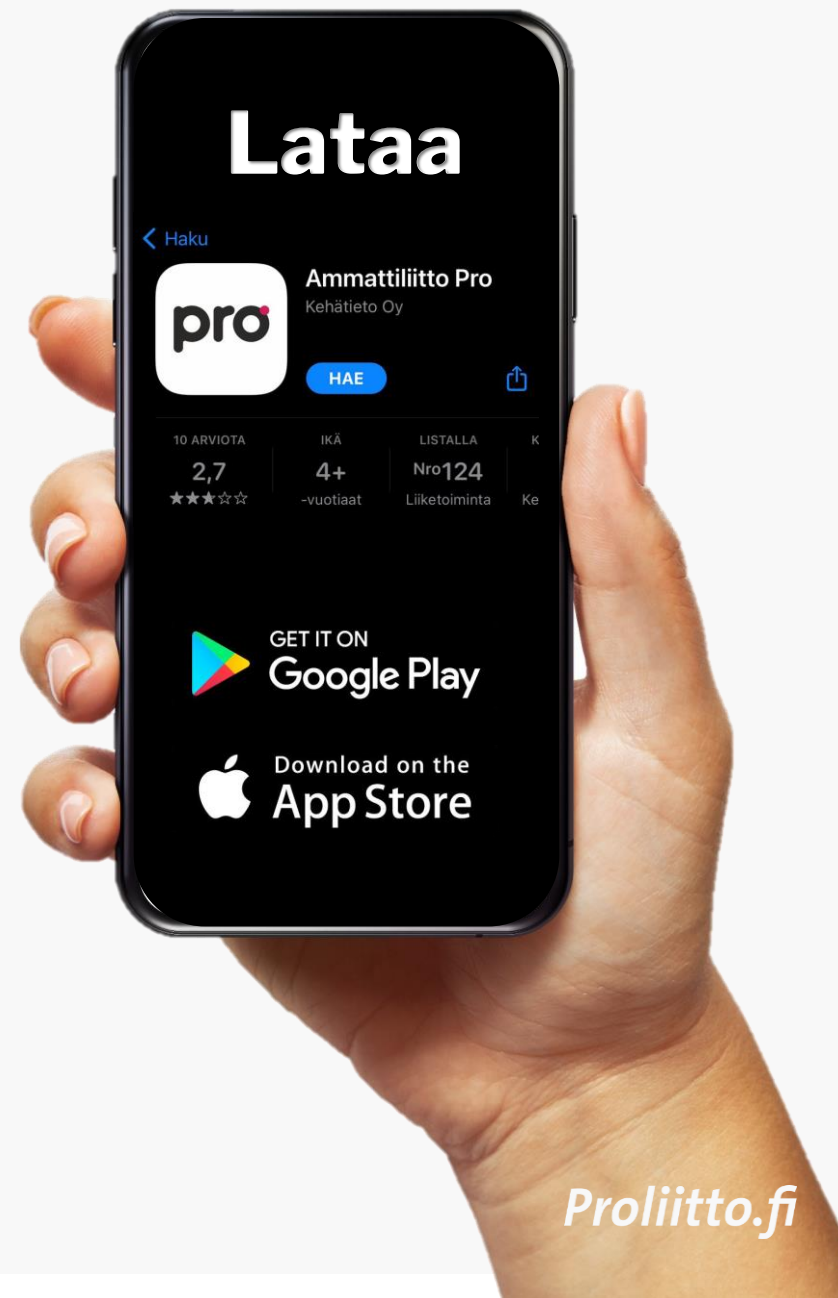
jasenasiat@proliitto.fi



09 172 731



@proliitto



Prolitto.fi