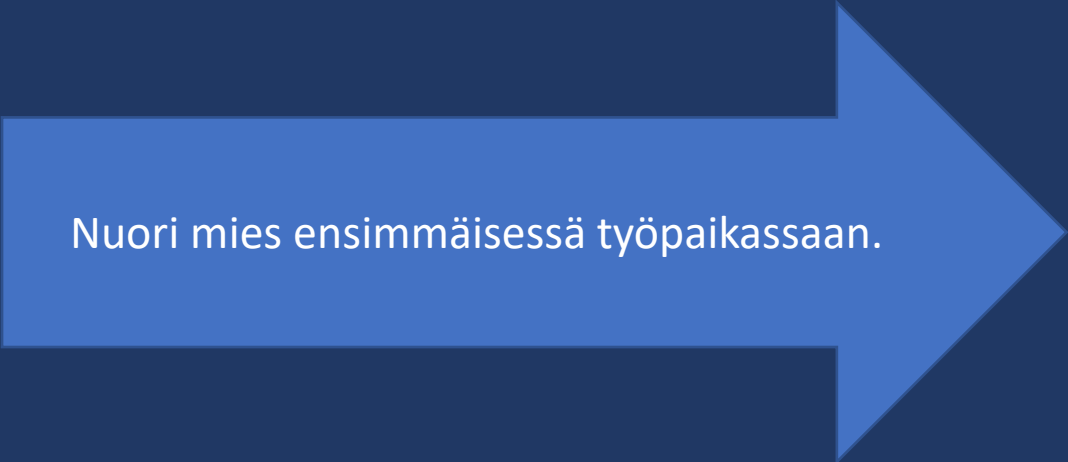


Työpaikkakiusaamisen monet muodot – mitä poliisissa tutkitaan

20.9.2024

Paula Viitasaari, rikosylikonstaapeli

RIKOSILMOITUS



Nuori mies ensimmäisessä työpaikassaan.

Työturvallisuusrikos, kiihottaminen kansanryhmää vastaan, viestintärauhan rikkominen ja kunnianloukkaus

Nuori työntekijä ensimmäisessä työpaikassaan.

Työnantajan edustaja, rekrytoiija rupesi kasaamaan whatsapp ryhmään lähes kaikki työntekijät ja jakoi jatkuvasti sisällöltään asiattomia, ahdistusta herättäviä ja vähemmistöryhmiä kohtaan vihamielisiä viestejä. Vaikka työntekijä poistui ryhmästä, epäilty lisäsi hänet uudelleen. ”Tällä menettelyllä S altisti työntekijöitä vihamieliselle ja painostavalle ilmapiirille.”

Viestejä ko työntekijästä muille työntekijöille.

Viestejä tt:lle itselleen- ”Mikä vitun luuseri säkin olit? Maksoitko edes meidän panostuksen sun koulutuksiin?”

Laiminlyönti työnantajalle kuuluvasta velvollisuudesta.

- S on työnantajan edustajana laiminlyönyt työnantajalle työturvallisuuslain 8 §:n mukaan kuuluvan velvollisuuden tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ottamalla huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. S on laiminlyönyt velvollisuutensa jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.
- S on laiminlyönyt velvollisuuden poistaa haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät taikka toteuttaa tarvittavat toimenpiteet niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Laiminlyönti epäkohdan poistamiseksi

- S on työntekijän edustajana laiminlyönyt työnantajalle työturvallisuuslain 28 §:n mukaan kuuluvan velvollisuuden käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.
- S:n asianomistajaa koskevat viestit ovat olleet siinä määrin loukkaavia ja epäasiallisia, että ne ovat saattaneet aiheuttaa haittaa tai vaaraa asianomistajan terveydelle.

Kiihottaminen kansanryhmää vastaan.

- S on levittänyt yleisön keskuuteen mielipiteitä ja viestejä, joissa on paneteltu ja solvattu ihmisryhmiä syntyperän, kansallisen ja etnisen alkuperän ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. S on lähettänyt viestejä 20-50 henkilön Whatsapp-ryhmään, johon on kuulunut Oy:n työntekijöitä.
- S on viesteissään rinnastanut homoseksuaalit, pakolaiset, romanit, somalit ja arabit haisulit-termiin sekä kuvannut näitä ryhmiä halveksivaan sävyyn. S:n lausumissa homoseksuaalisuus kuvataan negatiivisena ja halveksittavana ominaisuutena ja muunsukupuolisuus yhdistetään eläimiinsekaantumiseen. S:n negatiiviset lausumat ovat omiaan aiheuttamaan halveksuntaa, suvaitsemattomuutta ja jopa vihaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä, pakolaisia, romaneita, somaleita ja arabeja kohtaan. Kyseisten halventavien, näiden vähemmistöryhmien yhdenvertaisuutta ja ihmisarvoa loukkaavien, panettelevien lausumien levittäminen yleisön keskuuteen ei kuulu sananvapauden suojan piiriin eikä ole sallittua.

Viestintärauhan rikkominen

- S on häirintätarkoituksessa toistuvasti lähettänyt Whatsapp-viestejä ao:lle siten, että teko on ollut omiaan aiheuttamaan tälle huomattavaa häiriötä tai haittaa. S on lisännyt ao:n Whatsapp-ryhmään, johon on kuulunut 20-50 Oy:n työntekijää. S on kirjoittanut ryhmään satoja viestejä, jotka eivät ole liittyneet työhön ja joista useat ovat olleet sisällöltään asiattomia ja muun muassa seksuaalivähemmistöjä ja etnisiä vähemmistöryhmiä solvaavia. Ao on poistunut ryhmästä, jolloin S on lisännyt ao:n uudestaan ryhmään. Ao on lisäksi lähettänyt S:lle kaksi viestiä, joissa on toivonut, että viestejä ei lähetetä enää hänelle. S on lisäksi lähettänyt ao:lle henkilökohtaisesti lukuisia viestejä, joista useat ovat olleet sisällöltään asiattomia. S on toiminut Oy:n myynti- ja rekrytointijohtajana ja ao on ollut yhtiössä työntekijänä.

Kunnianloukkaus

- S on halventanut ao:ta lähettämällä 20-50 hengen whatsapp-ryhmään, johon on kuulunut yhtiön työntekijöitä ao:ta koskevia viestejä. Mm onkohan se X homo ja sosialisti?”
- S on lähettänyt henkilökohtaisen viestin,
"Mikä VITUN LUUSERI säkin olit! Maksoitko (yhtiölle) meidän panostuksen edes sun koulutuksiin!"

Syyttäjän vaatimukset

- Todistelukustannusten korvaaminen
- Rikosuhrimaksu – yhtiö on velvoitettava suorittamaan rikosuhrimaksua 800 euroa
- Yhtiö on tuomittava vähintään 10 000 euron yhteisösakkoon, kun yrityksen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi ja yrityksen johtoon kuuluva on ollut osallisena rikoksessa.
- S itse on velvoitettava suorittamaan rikosuhrimaksua 80 euroa
- S on tuomittava sakkorangaistukseen

Tuomio

Yhtiölle vaadittu syyte hylättiin työturvallisuusrikoksesta.(Toiminta ei ole voinut edistää yhtiön tavoitteita.)

Tekijälle:

1. Työturvallisuusrikos
2. Kiihottaminen kansanryhmää vastaan
3. Viestintärauhan rikkominen
4. Kunnianloukkaus

Yhteinen rangaistus 70 pvs (21e) 1470 e

Korvattavaa valtiolle rikosuhrimaksu 80e, avustajalle 2000 e, todistelukustannukset 28,20 e, (maksettava valtiolle) sekä ao:lle kärsimyskorvausta 2500 e

Työpaikkakiusaaminen on **jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua** työpaikalla. Se voi ilmetä esimerkiksi loukkaamisena, alistamisena, mitätöintinä tai muuna epäoikeudenmukaisena käytöksenä

Juorut, arvostelut väärin perustein,
puheiden vääristelyt, naurunalaiseksi
saattamiset, eristäminen, työtehtävien
vähentäminen tai lisääminen, uhkailu,
huutaminen, fyysinen väkivalta tai uhka,
Mielenterveyden kyseenalaistaminen
Lähde: Janne Viljamaa (2010) Pidä puolesi,
irti narsistin hampaista WSOY

Työpaikkakiusaaminen | Mehiläinen (mehilainen.fi)

Mehiläisen työterveyspsykologi Maaret von Wright:

”Työpaikkakiusaaja vai uhri?

Kun työpaikalla jotain henkilöä syytetään kiusaamisesta, muuttuu vuorovaikutussuhde välittömästi. Syyte saattaa tulla täytenä yllätyksenä, ja syytetty kiusaaja saattaakin itse muuttua uhriksi. Kiusaamissyte on aina erittäin vakava ja aiheuttaa yleensä raskaan koneiston käynnistymisen, missä palaa työaika ja mikä aiheuttaa paljon mielipahaa ja ahdistusta.

”Omaksi mielipahakseni olen todennut, että on henkilöitä, jotka mielellään uhriutuvat ja aiheuttavat hurjaa hämmennystä työpaikalla, ja sitten vaihtavat työpaikkaa aiheuttaakseen uuden hämmennyksen. Aitoa kiusaamistakin toki esiintyy työpaikoilla.”, von Wright kuvaa.”

Mitä pitää tehdä?

- Ilmoitus työnantajalle – työpaikan ohjeistuksen mukaisesti
- Ilmoitus Aluehallintovirastolle (AVI teke tutkintapyyntö poliisille)
- Tuen hakeminen, rikosuhripäivystys, ammattiliitto
- Ilmoitus poliisille

Mitä pitää tehdä?

- Dokumentoi tapahtumat ja päivämäärät
- Todistajat
- Vertaa kohtelua samassa asemassa olevien kanssa
- Toteuttaako yritys omia sääntöjään

Työsuojeluvaltuutettu rikostutkinnassa

- Todistajana , ilmoittajana, todisteiden tallentaminen
- Asianomistajana itse
- Ammattiliiton tuki asianomistajalle
- Aluehallintoviraston työsuojelun ohjeistus

Lievä pahoinpitely on henkeen ja terveyteen kohdistuva rikos, mutta se on pahoinpitelyrikoksen lievempi tekomuoto. Tunnusmerkitöt ovat seuraavat:

Teon vähäisyys:

Lievässä pahoinpitelyssä käytetty väkivalta tai terveyden vahingoittaminen on vain vähäistä.

Tyypillisiä lieviä väkivallan muotoja ovat töniminen, nipistäminen, tukistaminen tai päälle sylkäiseminen.

Jos teosta ei aiheudu ruumiillista seurausta, kyse on usein lievästä pahoinpitelystä.

Tahallisuus:

Lievästä pahoinpitelystä voidaan tuomita ainoastaan tahallisenä tekona.

Tekijän on mieltänyt puuttuvansa toisen ruumiilliseen koskemattomuuteen ilman oikeutta.

Kokonaisarvostelu:

Arvioinnissa otetaan huomioon tilanne kokonaisuudessaan.

Loukatun suostumus, tekijän mieltymys ja henkilöiden ominaisuudet vaikuttavat arvioon.

Syyteoikeus ja rangaistusseuraamus:

Lievä pahoinpitely on asianomistajarikos, joten syyttäjä tarvitsee uhriin perustuvan syyttämispyyntöön.

Alle 18-vuotiaaseen, aviopuolisoona tai läheiseen kohdistunut lievä pahoinpitely on aina virallisen syytteen alainen.

Kunnianloukkauksen tunnusmerkistö täyttyy millä tahansa tavalla tai välineellä esitetyllä ilmaisulla, joka on **valheellinen tai muuten halventava**.

Tämän lisäksi ilmaisun on oltava **omiaan aiheuttamaan vahinkoa, kärsimystä tai halveksuntaa** loukatulle henkilölle.

Esimerkkejä kunnianloukkauksesta voivat olla perättömät väitteet tai loukkaavat mielipiteet, jotka vaarantavat toisen maineen tai arvostuksen. On tärkeää, että ilmaisun totuudellisuus voidaan jälkikäteen tarkistaa, ja väitteen esittäjän on oltava tietoinen lausuman loukkaavasta luonteesta.

Seksuaalinen häirintä on yksipuolista ja ei-toivottua seksuaalista käytöstä, joka loukkaa toisen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Se voi ilmetä monin eri tavoin, kuten:

Sanallinen häirintä:

Kaksimieliset vitsit ja härskit puheet.

Asiattomat huomautukset vartaloon, pukeutumiseen tai yksityiselämään liittyen.

Seksuaalisesti värittyneet ehdotukset tai vaatimukset.

Sanaton häirintä:

Eleet, ilmeet tai katseet, jotka ovat sukupuolisesti vihjailevia.

Seksistinen vihapuhe, kuten ulkonäköön tai seksuaalisuuteen liittyvät uhkaavat kommentit.

Fyysinen häirintä:

Loukkaavaa koskettelua tai lähentelyä.

Seksuaaliseen häirintään liittyy usein halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

Seksuaalinen ahdistelu. - 1.1.2023 voimassa

Joka 1) koskettelemalla tai

2) kosketteluun voimakkuutensa tai toistuvuutensa vuoksi vakavuudeltaan rinnastettavalla tavalla sanallisesti, lähettämällä tai esittämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan tai itseään paljastamalla, taikka muulla vastaavalla tavalla tekee toiselle seksuaalisen teon, joka on omiaan loukkaamaan tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava, jollei teosta muualla tässä luvussa säädetä rangaistusta, *seksuaalisesta ahdistelusta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Seksuaalisen kuvan luvaton levittäminen.

Joka oikeudettomasti esittää tai levittää toista seksuaalisesti esittävän todellisuuspohjaisen tai todenmukaisen kuvan tai kuvataallenteen siten, että teko loukkaa olennaisesti tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava *seksuaalisen kuvan luvattomasta levittämisestä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Seksuaalinen kajoaminen. Voimassa 1.1.2023

Joka koskettelemalla tai muulla tavoin tekee muun kuin 1 §:ssä tarkoitetun seksuaalisen teon sellaiselle henkilölle, joka ei osallistu siihen vapaaehtoisesti, tai saa tämän ryhtymään sellaiseen tekoon, ja teko olennaisesti loukkaa tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on tuomittava *seksuaalisesta kajoamisesta* vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi. Henkilön osallistumista seksuaaliseen tekoon ei ole pidettävä vapaaehtoisena, jos: 1) hän ei ole sanallisesti, käytöksellään tai muulla tavalla ilmaissut osallistuvansa siihen vapaaehtoisesti; 2) hänet on pakotettu seksuaaliseen tekoon käyttämällä henkilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai uhkauksella; tai 3) hän ei ole voinut muodostaa tai ilmaista tahtoaan tiedottomuutensa, sairautensa, vammaisuutensa, pelkotilansa, voimakkaan päihtymistilansa, heikentyneen tajunnantilansa, tilanteen äkillisyyden, erityisen valta-aseman vakavan väärinkäytön tai muun näihin rinnastettavan syyn vuoksi. Yritys on rangaistava.

Vainoaminen on Suomessa rikos, ja sen tunnusmerkistö edellyttää seuraavia elementtejä:

Toistuvuus:

Vainoamisessa henkilö toistuvasti uhkaa, seuraa, tarkkailee tai ottaa yhteyttä toiseen.

Tämä voi tapahtua esimerkiksi puhelimitse, sähköpostitse, kirjallisesti tai muulla tavoin.

Oikeudettomuus:

Vainoaminen on oikeudetonta toimintaa ilman uhrin suostumusta.

Se voi aiheuttaa vainotussa pelkoa tai ahdistusta.

Seuraamukset:

Vainoamisesta voi seurata sakkoa tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus.

SALAKATSELU – teknisellä laitteella katselee tai kuvaa –kotirauhan suojaama paikka, WC, pukuhuone tai yleisöltä suljetussa rakennuksessa, huoneistossa tai aidatulla piha-alueella oleskelevaa henkilö tämän yksityisyyttä loukaten SAKKO tai 1v vank (yritys rangaistavaa)

SALAKUUNTELU –teknisellä laitteella kuuntelee tai tallentaa – keskustelua tai yksityiselämästä aiheutuvaa muuta ääntä, jota ei ole tarkoitettu hänen tietoonsa ja joka tapahtuu kotirauhan suojaamassa paikassa tai muualla puhetta, jota ei ole tarkoitettu hänen tai muunkaan ulkopuolisen tietoon – olosuhteissa, jossa puhujalla ei ole syytä olettaa ulkopuolisen kuulevan hänen puhettaan. SAKKO tai 1v vank (Yritys rangaistavaa)

LAITTEEN asettaminen – valmistelusta sakkoa tai vankeutta enint 6 kk

YKSITYISELÄMÄÄ LOUKKAAVA TIEDON LEVITTÄMINEN

- joukkotiedotusvälinettä käyttämällä tai muuten toimittamalla ihmisten saataville
Esittää toisen yksityiselämästä tiedon, vihjauksen tai kuvan
- teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä tai halveksuntaa

SAKKOA

Työturvallisuussäännösten soveltaminen näihin tapauksiin

Rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Työnantajalla ja työnantajan edustajalla on korostettu velvollisuus pidättäytyä kaikesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla ilman erillistä ilmoitustakin. Aiheuttaessaan seksuaalista häirintää työpaikalla työnantajan edustaja rikkoo rikoslain 47 luvun 1 §:ssä tarkoitetun tavoin työturvallisuusmääräyksiä, eli 28 §:n asettamia velvoitteita sekä 8 §:n tarkoittamaa yleistä huolehtimisvelvoitetta.

*Lisäksi asiassa voi olla kyse myös siitä, onko esihenkilön esihenkilönä toiminut henkilö tai muu asiaan puuttumisvelvollinen työnantajan edustaja saanut tiedon tapahtuneesta, ja onko tämän jälkeen laiminlyönyt asiassa 8 §:n tarkoittaman yleisen huolehtimisvelvoitteen sekä 28 §:n tarkoittaman toimintavelvoitteen ryhtyä asiassa toimenpiteisiin.

TyösyRJintäsäännöksen soveltaminen näihin tapauksiin

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan muun muassa sukupuolen perusteella, on tuomittava työsyRJinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n soveltaminen yleisesti edellyttää, että työnantaja tai tämän edustaja on teoillaan aiheuttanut sen, että työntekijä on muun muassa jonkin edun, velvollisuuden, toiminnan tms. suhteen joutunut objektiivisesti arvioiden huonompaan asemaan muihin häneen verrattaviin työntekijöihin taikka vastaavassa asiassa työmarkkinoilla yleisesti hyväksyttiin ja tavanomaiseen menettelyyn nähden.

Työnantaja tuomittiin työntekijän seksuaalisesta häirinnästä sakkoihin

Tiedote 9.12.2022 13:00 Työsuojelu

- Helsingin käräjäoikeus tuomitsi työnantajan työturvallisuusrikoksesta, työsyrynnästä ja seksuaalisesta ahdistelusta 80 päiväsakkoon. Käräjäoikeus antoi tuomionsa 9.12.2022.
- Tapauksessa työnantajana toiminut yksityishenkilö oli vastaanottokeskuksen ilmoitustaululle viemänsä ilmoituksen kautta hakenut 30–45-vuotiasta naista siivoustyöhön. Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen siivoamista ja muuta kotitaloustyötä käsittävästä työstä syksyllä 2020.
- Työsuhteen aikana työnantaja oli kohdistanut työntekijään seksuaalisia tekoja ja tehnyt seksuaalissävytteisiä ehdotuksia. Työnantaja oli esimerkiksi pyytänyt työntekijää pukemaan päälle talvitakin ja riisumaan sen alta muut vaatteet, mistä työntekijä oli kieltäytynyt. Työnantaja oli tämän jälkeenkin toistuvasti pyytänyt työntekijää siivoamaan alasti sekä sanonut työntekijälle, että jos hän käskää ottamaan kaikki vaatteet pois, häntä pitää totella. Seksuaalinen häirintä oli ollut myös fyysistä; työnantaja oli esimerkiksi puristanut työntekijää rinnasta.

Helsingin käräjäoikeuden tuomio, asianumero R 22/6170

- Työnantaja oli lisäksi kohdistanut työntekijään muuta häirintää tai epäasiallista kohtelua esimerkiksi kommentoimalla useita kertoja työntekijän ulkonäköä ja vartaloa halventavasti.
- Työnantaja oli sanonut työntekijälle, että tämä oli tullut Afrikan viidakosta ja eli yhteiskunnan rahoilla. Työnantaja oli yrittänyt syöttää työntekijälle vanhentuneita keksejä ja sanonut, että Afrikassa syödään tällä tavoin.
- Työntekijä oli lopettanut työsuhteen noin kuukauden jälkeen sen alkamisesta, kun työnantaja oli sanonut, että työntekijän pitäisi totella kaikkia vaatimuksia tai irtisanoutua

Helsingin käräjäoikeuden tuomio, asianumero R 22/6170

- Käräjäoikeus piti tekoja työturvallisuuslain tarkoittamana häirintänä. Työnantajan menettelyn katsottiin täyttävän työturvallisuusrikoksen, työsyryjinnän ja seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistöt.
- Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja oli syyllistynyt työsyryjintään lisäksi hakemalla työhön pelkästään naispuolista henkilöä. Työnantajan mukaan hän oli ilmoittanut työpaikan vain naisten haettavaksi, koska hänen kokemuksensa mukaan miehet pysyivät työssä vain päivän tai kaksi, ja koska työtehtävät käsittivät esimerkiksi paitojen silittämistä tai napin ompelemista. Käräjäoikeus totesi, ettei työnantajan kertoma syy pelkästään naisten palkkaamiselle ollut työtehtävien laatu huomioon ottaen perusteltua.

Helsingin käräjäoikeuden tuomio, asianumero R 22/6170

- Rangaistuksen määrää arvioidessaan käräjäoikeus otti huomioon muun ohella sen, että se piti työnantajan tekojen moitittavuutta lisäävänä seikkana tekojen kohdistumista työnantajaa huomattavasti heikommassa asemassa olevaan henkilöön. Rangaistusta lieventävänä seikkana käräjäoikeus otti huomioon asianosaisten välillä saavutetun sovinnon.
- ”Työturvallisuuslain tarkoittamaksi häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluksi katsotaan pääsääntöisesti toistuva ja pitkäkestoinen työssä tapahtuva toiminta, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Seksuaalinen häirintä on tästä poikkeus. Kyseen ollessa seksuaalisesta häirinnästä jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän kriteerit”, toteaa työsuojelun lakimies **Laura Kantola** Etelä-Suomen aluehallintovirastosta.

Auttavia tahoja:

Työsuojeluorganisaatio

Rikosuhripäivystys

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhteistoiminta-asiamies

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Työterveyshuolto

Ammattiliitot

Poliisi