

# **Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni (nr 190) ratifitseerimise seaduse eelnõu seletuskiri**

## **1. Sissejuhatus**

### **1.1. Sisukokkuvõte**

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni (nr 190) ratifitseerimise seaduse eelnõuga (edaspidi eelnõu) ratifitseeritakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitlev konventsioon (edaspidi konventsioon).

ILO võttis konventsiooni vastu 21. juunil 2019. a ja see jõustus 25. juunil 2021. a, kui möödus 12 kuud kuupäevast, mil ILO peadirektori juures registreeriti kahe liikme ratifitseerimiskirjad<sup>1</sup>. 151. mai 2024. a seisuga on konventsiooni ratifitseerinud 39 riiki<sup>2</sup>. Konventsiooniga koos võeti vastu ka vägivalla ja ahistamise vastu võitlemist käsitlev soovitus nr 206 (edaspidi soovitus), mis aitab konventsiooni tõlgendada tuues avatud loetelu selleks sobivatest meetmetest. Soovituse sätted täiendavad konventsiooni sätteid ja neid tuleks vaadata koostoimes.

Konventsiooni eesmärk on vähendada töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist, tuues seejuures välja, et igaühel on õigus töömaailmale, mis on vägivalla ja ahistamise vaba, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamise vaba. Töömaailmas esinev vägivald ja ahistamine ohustab võrdseid võimalusi, on vastuvõetamatu ja vastuolus inimväärse tööga.

Konventsioon on esimene rahvusvaheline dokument, milles kehtestatakse kogu maailmas kohaldatavad konkreetsed normid tööga seotud ahistamise ja vägivalla tõkestamiseks ning meetmed, mille vastuvõtmist riikidelt ja muudelt asjaomastelt osalejatelt oodatakse.

Konventsiooni ratifitseerimisega peavad liikmed võtma vastu kaasava, lõimitud ja soo aspekti arvestava lähenemisviisi, et ennetada ja kõrvaldada töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist. Näiteks tuleb konventsiooni ratifitseerimiseks seadusega keelustada vägivald ja ahistamine, kehtestada jõustamis- ja järelevalvemehhanismid ning käsitleda vägivalda ja ahistamist olulistes riigisisestes põhimõtetes.

### **1.2. Eelnõu ettevalmistaja**

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonna nõunikud Dana Kadanik (5912 6091, [dana.kadanik@mkm.ee](mailto:dana.kadanik@mkm.ee)) ja Eneken

---

<sup>1</sup> 12. juunil 2020 registreeriti Uruguai ja 25. juunil 2020 registreeriti Fiji ratifitseerimiskirjad. Kättesaadav: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO).

<sup>2</sup> Albaania, Antigua ja Barbuda, Argentiina, Bahama, Barbados, Kesk-Aafrika Vabariik, Ecuador, El Salvador, Fiji, Kreeka, Iirimaa, Itaalia, Kanada, Lesotho, Mauritius, Mehhiko, Namiibia, Nigeeria, Panama, Peru, San Marino, Somaalia, Lõuna-Aafrika Vabariik, Hispaania, Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik, Uruguai.

Sepa (5875 9696, [eneken.sepa@mkm.ee](mailto:eneken.sepa@mkm.ee)) ning osakonnajuhataja Seili Suder (59186829, [seili.suder@mkm.ee](mailto:seili.suder@mkm.ee)).

Eelnõu mõjusid on hinnanud Sotsiaalministeeriumi analüüsi ja statistika osakonna analüütik Age Viira (626 9141, [age.viira@sm.ee](mailto:age.viira@sm.ee)). Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Merilin Oldekop (6269 165, [merilin.oldekop@sm.ee](mailto:merilin.oldekop@sm.ee)).

Eelnõu on keeletoimetanud Rahandusministeeriumi ühisosakonna dokumendihaldustalituse keeletoimetaja Virge Tammaru ([virge.tammaru@fin.ee](mailto:virge.tammaru@fin.ee), 626 9320).

Töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni ja selle soovitusel on eesti keelde tõlkinud Dussan tõlkebüroo vandetõlk Maris Järve (Dussan OÜ, [dussan@dussan.ee](mailto:dussan@dussan.ee)).

### **1.3. Märkused**

Eelnõu väljatöötamiskavatsust ei ole koostatud, kuna hea õigusloome ja normitehnika eeskirja § 1 lõike 2 punkti 3 kohaselt ei ole seaduseelnõu väljatöötamiskavatsus nõutav, kui tegemist on välislepingu sõlmimise, muutmise või lõpetamisega.

Konventsioon ratifitseeritakse Eesti Vabariigi põhiseaduse § 121 punkti 5 alusel, mis näeb ette ratifitseerimise Riigikogu poolt, kui ratifitseerimine on lepingus (antud juhul konventsioonis) ette nähtud.

Eelnõul ei ole puutumust isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses.

Eelnõu ei ole seotud muude menetluses olevate eelnõudega ega Euroopa Liidu õiguse rakendamisega.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthäälteenamus.

## **2. Seaduse eesmärk**

Konventsiooni ratifitseerimise eesmärk on väljendada Eesti kui Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liikme toetust töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise vastasel võitlusel eesmärgiga ennetada töökohal esinevat vägivalda ja ahistamist. Konventsiooni ratifitseerimisega tagatakse vastavus rahvusvahelistele standarditele.

## **3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs**

Eelnõu koosneb ühest lausest, millega ratifitseeritakse konventsioon.

Seletuskirjas käsitletakse konventsiooni üldisemalt, ehk tuues välja siseriikliku õiguse vastavust sätetele. Konventsiooni soovitusel on välja toodud täpsemaid näiteid sobivatest meetmetest konventsiooni eesmärkide saavutamiseks.

Konventsiooni eesmärk on tunnistada igapäevast õigust vägivalda ja ahistamiseta töömaailmale ning ennetada inimeste füüsilist, psühholoogilist, seksuaalset või majanduslikku kahju, mida võib töömaailmas esinev vägivald ja ahistamine, sealhulgas sooline vägivald ja ahistamine, põhjustada.

Konventsioon koosneb preambulist, kaheksast peatükist ja 20 artiklist. Soovituse sätteid täiendavad konventsiooni sätteid ning seega tuleb neid vaadata koostoimes.

## I peatükk – mõisted

**Artikkel 1** sätestab konventsioonis kasutatavad mõisted.

**Lõige 1 punkt a** määratleb mõiste „vägivald ja ahistamine“, mis tähendab erinevaid vastuvõetamatuid ühekordseid ja korduvaid käitumisviise ja tavasid või nende esinemise ohtu, mille eesmärk, tulemus või tõenäoline tulemus on füüsiline, psühholoogiline, seksuaalne või majanduslik kahju, mis hõlmab soolist vägivalda ja ahistamist.

Eesti õiguses on mõiste kasutusel võrdse kohtlemise seaduses (VõrdKS), soolise võrdõiguslikkuse seaduses (SoVS), töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS) ja karistusseadustikus (KarS).

VõrdKS § 3 lõiked 1 ja 3 sätestavad, mida tähendab võrdse kohtlemise põhimõte ja diskrimineerimine. Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab seda, et ei esine diskrimineerimist rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Otseseks diskrimineerimiseks loetakse ahistamist, mille eesmärk või tegelik toime on eespool nimetatud tunnuste alusel isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

VõrdKS puhul tuleb arvestada ka §-s 2 sätestatud seaduse kohaldamisala ja § 1 lõikes 1 esitatud tunnuste loetelu. VõrdKS § 2 lõike 1 punktide 1–4 ja lõike 2 punktide 1–4 kohaselt on isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu keelatud: 1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel; 2) töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel; 3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel; 4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel. Samuti lisab VõrdKS § 2 lõige 3, et seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

SoVS § 3 lõike 1 punktid 5 ja 6 sätestavad mõisted seksuaalne ja sooline ahistamine. Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

SoVS § 5 kohaselt on otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, keelatud. SoVS § 6 reguleerib diskrimineerimist tööelus. SoVS § 6 lõike 2 punkti 5 kohaselt loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks ka siis, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või

seksuaalselt, või jätab täitmata SoVS § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse<sup>3</sup>. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamine lõpetada.

Määratledes mõistet „sugu“, on Euroopa Kohus asjakohaste Euroopa õiguse allikate tõlgendamisel kohaldanud laia soo mõistet, võttes lisaks bioloogilistele erinevustele arvesse sotsiaalseid, psühholoogilisi ja kultuurilisi aspekte, mis mõjutavad isiku kuulumist ühte või teise sugupoolde. Selle tulemusena on kohus leidnud, et ka transsoolisusest tingitud ebasoodsama kohtlemise puhul on tegemist soolise diskrimineerimisega. Vastav põhimõte on välja toodud direktiivi 2006/54<sup>4</sup> põhjendustes ning seda on kohaldanud ka soolise võrdõiguslikkuse volinik.<sup>5</sup>

TTOS sätestab töötajate ja ametnike (edaspidi töötaja) tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõttes ja riigi tasandil ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. TTOS § 9<sup>1</sup> lõige 1 sätestab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

KarS 2. osa 9. ja 10. peatükk käsitlevad isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid. Koosseisu täitmise korral näeb seadus ette karistuse järgmiste tegude eest: ähvardamine (§ 120), kehaline väärkohtlemine (§ 121), ohtu asetamine (§ 123), vägistamine (§ 141), tahtevastane sugulise iseloomuga tegu (§ 141<sup>1</sup>), võrdõiguslikkuse rikkumine (§ 152), seksuaalne ahistamine (§ 153<sup>1</sup>) ja ahistav jälitamine (§ 157<sup>3</sup>).

Business Europe liikmeks olevasse Tööandjate Keskliitu kuuluvate ettevõtjate kohta kehtib BUSINESSEUROPE, UEAPME<sup>6</sup>, CEEP<sup>7</sup> ja ETUC<sup>8</sup> vahel sõlmitud raamkokkulepe<sup>9</sup>, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda tööl. Raamkokkuleppe kohaselt loetakse ahistamiseks olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget korduvalt ja sihilikult väärkoheldakse, ähvardatakse ja/või alandatakse tööga seotud asjaoludel, ja vägivalda esinemiseks loetakse olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget rünnatakse tööga seotud asjaoludel.

**Lõike 1 punkt b** määratleb mõiste „sooline vägivald ja ahistamine“, mis tähendab inimeste vastu nende bioloogilise või sotsiaalse soo tõttu suunatud vägivalda ja ahistamist või teatava bioloogilise või sotsiaalse soo esindajaid ebaproportsionaalselt mõjutavat vägivalda ja ahistamist, mis hõlmab seksuaalset ahistamist.

<sup>3</sup> SoVS § 11 lõike 1 punkt 4 – tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest.

<sup>4</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.

<sup>5</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne 2010. § 3 punkt 5.1; direktiivi 2006/54 3. põhjendus; soolise võrdõiguslikkuse voliniku 11.09.2008 arvamus nr 11.

<sup>6</sup> European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises.

<sup>7</sup> Central Europe Energy Partners.

<sup>8</sup> European Trade Union Confederation.

<sup>9</sup> Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. 26. aprill 2007. Lk 68–75.

Eesti õiguses on mõiste kasutusel lisaks lõike 1 punktis a nimetatud seadustele ja paragrahvidele ka SoVS § 3 lõike 1 punktis 3, mis sätestab, et otsene sooline diskimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse või on koheldud teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskimineerimine on ka sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.

**Lõige 2** sätestab riikide õiguse sätestada oma õigusaktides üks või mitu mõistete käsitlemist, ilma et see piiraks mõisteid „vägivald ja ahistamine“ ja „sooline vägivald ja ahistamine“.

## **II peatükk – kohaldamisala**

**Artikkel 2** sätestab, kellele konventsioon kohaldub.

**Lõike 1** kohaselt kaitseb konventsioon: töotajaid ja muid töömaailmas tegutsevaid isikuid, sealhulgas riigisisese õiguse ja tava kohaselt määratletud töotajaid, samuti mis tahes lepingulise staatusega töotavaid isikuid, õppivaid isikuid, sealhulgas interne ja praktikante, töotajaid, kelle töösuhe on lõpetatud, vabatahtlikke, töotsijaid ja tööle kandideerijaid ning inimesi, kes tegutsevad tööandja pädevuses või täidavad tööandja ülesandeid.

Eesti õigusega on konventsioonis nimetatud isikutele kaitse tagatud KarS-i, TTOS-i, SoVS-i ja VõrdKS-iga.

KarS-iga on tagatud kaitse kõigile töömaailmas tegutsevatele isikutele. TTOS-i, SoVS-i ja VõrdKS-i kohaselt on kaitse tagatud kindlate isikute ringile ning vastavate tunnuste alusel.

TTOS kohaldub töotajate ja ametnike tööle, kinnipeetava tööle vanglas vangistusseaduses sätestatud eristustega, õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal ning juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle (TTOS § 1 lõiked 1–3).

SoVS-i kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades (SoVS § 2 lõige 1), sh kui töökohal esineb vägivalda või ahistamist soo tõttu. Lisaks sätestab SoVS § 3 lõike 2 punkt 1, et töotaja SoVS-i tähenduses on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik<sup>10</sup>. Samuti käsitatakse SoVS-is töotajana tööle või teenistusse kandideerijat.

VõrdKS puhul tuleb arvestada §-s 2 sätestatud seaduse kohaldamisala ja § 1 lõikes 1 esitatud tunnuste loetelu, nagu on eespool selgitatud konventsiooni artikli 1 lõike 1 punkti a juures. Samuti lisab VõrdKS § 2 lõige 3, et seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel. Lisaks sätestab VõrdKS § 4 punkt 1, et töotaja VõrdKS-i tähenduses on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik. Töotajana käsitatakse VõrdKS-is ka tööle või teenistusse soovijat.

**Lõike 2** kohaselt kohaldub konventsioon kõigile sektoritele, nii avalikule kui erasektorile, nii ametlikus kui mitteametlikus majanduses ning nii linna- kui maapiirkonnas.

---

<sup>10</sup> Avaliku teenistuse seaduse § 2 lõigete 1 ja 2 kohaselt on nendeks isikuteks: riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse ametiasutuse ametnikud, avaliku teenistuse seaduses sätestatud juhtudel riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse ametiasutuse töotajad, politsei, vangla-, pääste-, välis- ja prokuröriteenistuse ametnikud, tegevvälased ja avaliku teenistuse teiste eriliikide ametnikud.

KarS-is, SoVS-is, VõrdKS-is ega TTOS-is ei ole määratletud sektoreid, kellele ahistamise ja vägivalla keelud kohalduvad ja kellele mitte. Seega on Eesti õigusega kaetud kõik konventsioonis nimetatud sektorid ja piirkonnad.

**Artikkel 3** sätestab, et konventsiooni kohaldatakse töömaailmas töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinevale vägivallale ja ahistamisele:

- töökohas, sealhulgas avalikes ja privaatsetes ruumides, kui need on töötegemise kohad;
- kohtades, kus töötaja saab töötasu, veedab oma puhke- või söögipausi või kasutab hügieeniruumi, pesemis- ja riietusruumi;
- tööga seotud lähetuste, reisimise, koolituse, ürituste või sotsiaalsete tegevuste käigus;
- tööga seotud teabevahetuse kaudu, sealhulgas info- ja sidetehnoloogia teel toimuva teabevahetuse kaudu;
- tööandja majutuskohas;
- tööle ja tagasi sõitmise ajal.

Tööandja on TTOS-i kohaselt kohustatud looma ohutu töökeskkonna ning tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras, olenemata sellest, kus tööülesandeid täidetakse. KarS, SoVS ja VõrdKS ei ole seotud ainuüksi kohaga, kus ahistamine ja/või vägivald toimuda võib või keelatud on, vaid kohalduvad ahistamise ja/või vägivalla koosseisu teo tunnuste esinemise korral, nimetatud seaduste raames, tagades laia kaitse. Seega kehtivad ahistamist ja vägivalda käsitlevad sätted toimepaneku kohast ja vormist sõltumata ning konventsioonis nimetatu on kaetud.

### **III peatükk – aluspõhimõtted**

**Artikkel 4** sätestab konventsiooni aluspõhimõtted.

**Lõike 1** kohaselt peavad konventsiooni ratifitseerivad liikmed austama, soodustama ja mõistma igatüüpi õigust töömaailmaale, mis on vägivalla ja ahistamise vaba.

**Lõige 2** sätestab kohustuse võtta vastu kaasava, lõimitud ja soo aspekti arvestava lähenemisviisi töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ja kõrvaldamiseks, tuues seejuures välja, et nimetatud lähenemisviis peaks vajaduse korral arvestama kolmandate isikutega seotud vägivalla ja ahistamisega. Soovituse kohaselt peaksid liikmed vastava lähenemisviisi vastuvõtmisel ja rakendamisel käsitlema töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist tööjõu ja tööhõive, tööohutuse ja -tervise, võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimist keelava õiguse ning kriminaalõiguse seisukohast.

Arvestades kaasamise head tava ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi praktikad, kaasatakse töösuhte osapoolte esindusorganisatsioonide nende sihtrühmi otseselt puudutavate otsuste kujundamisse.

Alljärgnevalt on esitatud konventsioonis nimetatud kaheksa tegevust, mida selline lähenemisviis peaks hõlmama, samuti on välja toodud Eestis kohalduv õigus ja tehtud uuringud/analüüsid jm, mis konventsioonis nimetatud lähenemisviisi tegevusi toetavad.

#### **a) vägivalla ja ahistamise seadusega keelustamine**

Põhiseaduse (PS) § 12 kohaselt on kõik seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Põhiseaduse kommenteeritud väljaande

kohaselt on diskrimineerimine inimese ebaõige erinev kohtlemine, vahetegemine, väljaarvamine või eelistamine ning kui tegemist on isikute põhjendamatu eristamisega.<sup>11</sup> Samuti on PS § 12 lõike 2 kohaselt keelatud rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise vihkamise, vägivalla ja diskrimineerimise õhutamine.

SoVS 2. peatükk sätestab soolise diskrimineerimise keelu, sh reguleerib diskrimineerimist tööelus. SoVS §-de 5 ja § 6 kirjeldus on esitatud konventsiooni artikli 1 lõike 1 punkti a selgituste juures. Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist seetõttu, et isik on toetunud SoVS-is sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema SoVS-is sätestatud õiguste kaitsel.

Tööelus loetakse diskrimineerivaks juhtumeid, kus tööandja valib tööle või ametikohale, võtab tööle või tööpraktikale, edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku (SoVS § 6 lõige 1). Lisaks loetakse diskrimineerivaks tööandja tegevust, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või ta ei hoolitse selle eest, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Tööandja aga vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest vaid juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada (SoVS § 6 lõike 2 punkt 5). Kuivõrd SoVS ei täpsusta, kes võib olla ahistaja, peab tööandja kaitsma töötajat ka klientide ja kolmandate isikute poolt toime pandud ahistamisjuhtumite eest.<sup>12</sup> SoVS § 8 kohaselt on keelatud ka töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele, välja arvatud juhul, kui selleks on SoVS § 5 lõike 2 punktides 4 ja 5 nimetatud põhjused.

SoVS § 5 lõike 2 punktide 1, 4 ja 5 kohaselt ei loeta otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks sätteid, mis sisaldavad naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega; tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne eesmärgiga; ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust.

VõrdKS-i on põhjalikumalt selgitatud konventsiooni artikli 1 lõike 1 punkti a selgituste juures. Seejuures tuleb arvestada, et diskrimineerimiseks töösuhetes ei loeta VõrdKS § 9 lõike 3 punktide 1 ja 2 kohaselt eeliste andmist: töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud; raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu. Lisaks ei peeta diskrimineerimiseks vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (VõrdKS § 9 lõige 2).

Tööandja on TTOS-i kohaselt kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras ning ennetustegevusena kavandama ja rakendama meetmeid terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks (TTOS § 12 lõike 1 esimene lause ja § 12<sup>1</sup> lõige 1). Lisaks on

<sup>11</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Paragrahv 12. Kättesaadav: <https://pohiseadus.ee/sisu/3483>.

<sup>12</sup> K. Albi, J. Laidvee, Ü-M. Papp, M-L. Sepper. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2010. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/soolise\\_vordoiguslikkuse\\_seadus\\_kommenteeritud\\_valjaanne\\_1.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/soolise_vordoiguslikkuse_seadus_kommenteeritud_valjaanne_1.pdf).

käsitatud vägivaldaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 psühhosotsiaalsete ohuteguritena, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi ning sama paragrahvi lõikes 2 on sätestatud tööandja kohustus psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendada abinõusid ja parandada ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda (TTOS § 9<sup>1</sup> lõige 2).

KarS-i kohaldamisala on üldine ning hõlmab muu hulgas tööga seotud olukordi, näiteks kui töötajat ahistab seksuaalselt kaastöötaja, tööandja, tööandja esindaja, klient või koostööpartner. KarS § 58 loetleb karistust raskendavad asjaolud ning üheks neist on süüteo toimepanemine isiku suhtes, kes on süüdlasest teenistuslikus või majanduslikus sõltuvuses. Lisaks käsitlevad KarS 2. osa 9. ja 10. peatükk isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid (vt konventsiooni artikli 1 lõike 1 punkti a selgitusi).

**b) ja c) vägivalda ja ahistamise käsitlemise tagamine olulistes põhimõtetes ning laiaulatusliku strateegia vastuvõtmine, et rakendada meetmeid vägivalda ja ahistamise ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks**

Põhimõte, et kõik on seaduse ees võrdsed ja kehtib diskrimineerimise keeld, tuleneb PS §-st 12.

Vägivalda ja ahistamist käsitletakse Eesti 2035 strateegias<sup>13</sup>, vägivaldaennetuse kokkuleppes 2021–2025<sup>14</sup>, heaolu arengukavas 2023–2030<sup>15</sup>, vaimse tervise rohelises raamatus<sup>16</sup> ja vaimse tervise tegevuskavas 2023–2026<sup>17</sup>.

Eesti 2035 käsitleb nii ahistamist kui vägivalda, tuues eraldi välja need ka töökeskkonna kontekstis. Näiteks on üks eesmärk toetada vaimset tervist ning vähendada vaimset ja füüsilist vägivalda, laiendades selleks tõenduspõhiseid ennetus- ja sotsiaalprogramme, mis aitavad ära hoida või vähendada ka töökohal esinevat kiusamist või ahistamist ning suurendada osapoolte teadlikkust.

Vägivaldaennetuse kokkulepe 2021–2025 hõlmab eri liikki inimestevahelise vägivalda ennetamist ja tõkestamist, käsitledes seejuures vägivalda kodus, digimaailmas, tööl ja mujal. Eraldi käsitletakse ka seksuaalvägivalda ja inimkaubandust. Kokkuleppes esitatud alaeesmärgi tegevused (laiema avalikkuse seas vägivaldaalase teadlikkuse edendamine, tervishoiutöötajate pädevuse suurendamine vägivalda märkamisel, koolitused ja infomaterjalid seksuaalvägivalda ennetamiseks) aitavad kaasa ka töökohal esineva vägivalda ennetamisele.

Heaolu arengukava 2023–2030 (edaspidi HEA) käsitleb töötajate tervisele ohutu töökeskkonna loomisele suunatud tegevusi, näiteks töökeskkonna ja töösuhete järelevalve tõhustamine ning ennetus- ja nõustamistegevuste kavandamine ja elluviimine, mis aitavad kaasa töökohal esineva ahistamise ja vägivalda ennetamisele. Lisaks võivad aidata töökohal esineva vägivalda ja ahistamise ennetamist ja tõkestamist soolise võrdsuslikkuse ja võrdse kohtlemise tegevussuunad, näiteks

<sup>13</sup> Vabariigi Valitsus. Strateegia „Eesti 2035“. Kättesaadav: <https://valitsus.ee/strateegia-est-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia#strateegia>.

<sup>14</sup> Justiitsministeerium. Vägivaldaennetuse kokkulepe 2021–2025. Kättesaadav: <https://www.just.ee/kuritegevus-ja-selle-ennetus/vagivaldaennetuse-kokkulepe>.

<sup>15</sup> Sotsiaalministeerium. Heaolu arengukava 2023–2030. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>.

<sup>16</sup> Sotsiaalministeerium. Vaimse tervise roheline raamat. Tallinn 2020. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/vaimse\\_tervise\\_roheline\\_raamat\\_0.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/vaimse_tervise_roheline_raamat_0.pdf).

<sup>17</sup> Sotsiaalministeerium. Vaimse tervise tegevuskava 2023–2026. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/media/2998/download>.



töötajate teadlikkuse suurendamine oma õigustest ja nende kaitse võimalustest ning riiklike institutsioonide võimekuse suurendamine.

Vaimse tervise roheline raamat käsitleb ahistamist ja vägivalda, sh seksuaalvägivalda, kodus, tööl, koolis ja mujal. Raamatus ette nähtud muutuste saavutamiseks vajalikud tegevused aitavad otseselt või kaudselt kaasa ka töökohal esineva vägivalda ja ahistamise ennetamisele. Näiteks on raamatus välja toodud järgmised tegevused: abistada ja toetada tööandjaid ning töötervishoiuteenuse osutajaid psühhosotsiaalsete ohutegurite (sh vägivald ja ahistamine) tuvastamisel, hindamisel ja edasiste tegevuste täitmisel erinevate meetmetega; töötada välja vaimse tervise mõõdikud, mis aitavad eristada sekkumist vajavaid valdkondi vaimses tervises, määrata eesmärgid ning jälgida nende täitmist ja saavutamist.

Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026 kirjeldab huvirühmadega kooskõlastatud vaimse tervise valdkonna oodatud muutusi ning tegevusi nende saavutamiseks lähiaastatel, sh keskendutakse vaimse tervise toetamisele töökeskkonnas. Vajalike muutuste ja tegevustena on välja toodud töötajate heaolu ja vaimse tervise süsteemne toetamine töökeskkonnas, näiteks tööandjad rakendavad inimeste tööstressi juhtimiseks ja läbipõlemise tõenäosuse vähendamiseks nii organisatsiooniüleseid tegevusi kui ka rühmadele ja üksikisikutele suunatud teenuseid. Selleks aga peab tegevuskava kohaselt Sotsiaalministeerium analüüsima töökeskkonnas töötajatele pakutavat vaimse tervise tuge ja teenuseid ning töötama välja ettepanekuid tegevuste täiendamiseks (toetudes teaduskirjandusele ja rahvusvahelisele kogemusele).

#### **d) ja f) jõustamis- ja järelevalvemehhanismide kehtestamine või tugevdamine ning sanktsioonide sätestamine**

Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 käsitletud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. Kuivõrd TTOS-is sätestatud nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon (TTOS § 25 lõige 1), teeb Tööinspeksioon järelevalvet ka TTOS § 9<sup>1</sup> nõuete täitmise üle, sh töökohal esineva vägivalda ja ahistamise üle. Järelevalve käigus on Tööinspeksioonil õigus koostada ettekirjutus, millega ta nõuab töökeskkonnas tuvastatud rikkumiste kõrvaldamist. Lisaks on õigus teha ettekirjutuse täitmise tagamiseks kirjalik sunniraha hoiatus ning vajaduse korral rakendada sunniraha, mille ülemmäär on korrakaitseaduse § 23 lõike 4 kohaselt 9600 eurot.

Samuti on Tööinspeksioonil õigus psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele või elule, karistada rikkujat rahatrahviga kuni 300 trahviühikut<sup>18</sup> (füüsilisele isikule määratud karistus) või rahatrahviga kuni 32 000 eurot (juriidilisele isikule määratud karistus) (TTOS § 27<sup>3</sup>).

SoVS §-de 12 ja 13 ning VõrdKS §-de 23 ja 24 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon. Olukorras, kus isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist. Hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvestab kohus või töövaidluskomisjon diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi. Õigus nõuda kahju hüvitamist aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama (SoVS § 14 ja VõrdKS § 25).

---

<sup>18</sup> KarS § 47 lõike 1 teise lause kohaselt on trahviühik rahatrahvi baassumma, mille suurus on 4 eurot.

Lisaks lahendab lepitusmenetluse korras diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler (SoVS § 12 ja VõrdKS § 23). Õiguskantsleri seaduse (ÕKS) 4. peatükis on kirjeldatud õiguskantsleri poole pöördumise õigust, lepitusmenetluse läbiviimist, avalduse esitamist jm. Isikul on õigus pöörduda õiguskantsleri poole lepitusmenetluse läbiviimiseks, kui ta leiab, et füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik on teda diskrimineerinud soo, rassi, rahvuse (etnilise kuuluvuse), nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse või muu seaduses nimetatud diskrimineerimistunnuse tõttu (ÕKS § 19 lõige 2). Lepitusmenetluse käigus selgitab õiguskantsler välja olulise tähendusega asjaolud ja vajaduse korral kogub tõendeid omal algatusel (ÕKS § 21 lõige 1). Õiguskantsler teeb ettepaneku lahendada vaidlus ja sõlmida kokkulepe lepitusmenetluse pooltele teatavaks istungi lõpus või teatab istungil tähtaja, mille jooksul ta teeb ettepaneku avaldajale ja vastustajale teatavaks. Ettepanek väljendab õiguskantsleri põhjendatud seisukohta, mis tal on diskrimineerimise kohta kujunenud menetluse käigus kogutud tõendite ja tuvastatud asjaolude alusel. Ettepanekus võib õiguskantsler soovitada vastustajal sooritada asjakohaseid toiminguid ning võtta meetmeid hüvitise maksmiseks ja avaldaja õiguste taastamiseks. Õiguskantsler võib teha vastustajale ettepaneku hüvitada erialaasjatundja, tõlgi või tunnistaja mõistlikud kulud, mida on teinud või peab tegema avaldaja (ÕKS § 35<sup>12</sup> lõiked 1 ja 2). Kui avaldaja ja vastustaja nõustuvad õiguskantsleri ettepanekuga, kinnitab õiguskantsler kokkuleppe ja teeb selle pooltele kirjalikult teatavaks (ÕKS § 35<sup>13</sup> lõige 1). Õiguskantsleri kinnitatud kokkulepe on lepitusmenetluse pooltele täitmiseks kohustuslik ning lõplik ega ole kohtus vaidlustatav, välja arvatud juhul, kui õiguskantsler on oluliselt rikkunud lepitusmenetluse normi, mis mõjutas või võis mõjutada kokkuleppe sisu (ÕKS § 35<sup>14</sup> lõige 1 ja § 35<sup>15</sup> lõige 2).

Lisaks on oluline roll ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikul (edaspidi volinik). Volinik on VõrdKS-is ja SoVS-is sätestatud nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt (VõrdKS § 15 lõige 1). Näiteks jälgib volinik VõrdKS-is ja SoVS-is sätestatud nõuete täitmist, nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel ning võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks (VõrdKS § 16 punktid 1–3 ja 9).

KarS-i kohaldatavust on kirjeldatud eespool. Näiteks on järgmiste süütegude korral KarS-is ette nähtud järgmised karistused füüsilistele ja juriidilistele isikutele:

- KarS § 120 kohaselt karistatakse tapmisega, tervisekahjustuse tekitamisega või olulises ulatuses vara rikkumise või hävitamisega ähvardamise eest, kui on olnud alust karta ähvarduse täideviimist rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.
- KarS § 121 kohaselt karistatakse teise inimese tervise kahjustamise eest, samuti valu tekitava kehalise väärkohtlemise eest rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui sellega on tekitatud tervisekahjustus, mis kestab vähemalt neli nädalat, see on toime pandud lähi- või sõltuvussuhtes või see on toime pandud korduvalt, karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.
- KarS § 123 kohaselt karistatakse teise inimese eluohtlikku või tema tervist raskelt kahjustada võivasse olukorda asetamise ja jätmise eest rahalise karistuse või kuni kolmeaastase vangistusega ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.
- KarS § 141 kohaselt karistatakse inimese tahte vastaselt temaga suguühtesse astumise eest vägivallega või ära kasutades tema seisundit, milles ta ei olnud võimeline vastupanu osutama

või toimunust aru saada, ühe- kuni kuueaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.

- KarS § 141<sup>1</sup> kohaselt karistatakse inimese tahte vastaselt temaga sugulise iseloomuga teo toimepanemise eest vägivallaga või ära kasutades tema seisundit, milles ta ei olnud võimeline vastupanu osutama või toimunust aru saada, ja kui puudub käesoleva seadustiku §-s 141 sätestatud süüteokoosseis, karistatakse ühe- kuni viieaastase vangistusega.
- KarS § 152 kohaselt karistatakse inimese õiguste ebaseadusliku piiramise või inimesele ebaseaduslike eeliste andmise eest tema rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel rahatrahviga kuni kolmsada trahviühikut või arestiga ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.
- KarS § 153<sup>1</sup> kohaselt karistatakse teise inimese tahte vastase ja tema inimväärikust alandava eesmärgi või tagajärjega tema suhtes toime pandud kehalise seksuaalse iseloomuga tahtliku tegevuse eest rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või arestiga ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 2000 eurot.
- KarS § 157<sup>3</sup> kohaselt karistatakse teise isikuga korduva või järjepideva kontakti otsimise, tema jälgimise või muul viisil teise isiku tahte vastaselt tema eraellu sekkumise eest, kui selle eesmärk või tagajärg on teise isiku hirmutamine, alandamine või muul viisil oluliselt häirimine, rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.

#### **e) ohvri jaoks abinõudele ja toele juurdepääsu tagamine**

Ohvriabi korraldus, teenused ja hüvitise maksmine on sätestatud ohvriabi seaduses (OAS). Seaduse eesmärk on säilitada või taastada kuriteo, vägivalla või kriisijuhtumi tõttu kahjustatud füüsiliste isikute toimetulekuvõimet ja turvatunnet ning ennetada vägivalla kordumist ohvriabi korras pakutavate teenuste ja hüvitiste kaudu (OAS § 2). OAS § 4 lõigete 1 ja 2 kohaselt on ohvriabi riigi korraldatud ohvriabiteenuste ja kuriteoohvrite hüvitiste süsteem ning ohver kuriteo, vägivalla või kriisijuhtumi tagajärjel kahjustatud või hukkunud isik. Eraldi on OAS §4 lõigetes 3–7 kirjeldatud, kes on inimkaubanduse, naistevastase vägivalla, perevägivalla, seksuaalvägivalla ning terrorikuriteo ohver.

Info ohvriabi kohta peab olema kättesaadav Sotsiaalkindlustusametis (edaspidi SKA), kohaliku omavalitsuse üksuses, politsei-, pääste-, tervishoiu-, hoolekande-, haridus- ja noorsootööasutustes, prokuratuuris ja kohtus ning muudes asjaomastest asutustes ja nende veebilehtedel (OAS § 6). Ohvriabi osas on olemas ka eraldi veebileht (palunabi.ee<sup>19</sup>), kust leiab näiteks teavet erinevate vägivalla liikide, ohvriabi ja kuriteoohvri hüvitise kohta.

Ohvriabi korraldab OAS § 14 lõigete 1 ja 2 kohaselt SKA, kelle ülesanneteks ohvriabi korraldamisel on:

- ohvriabiteenuste korraldamine, mille eesmärgiks on tagada kuriteo, vägivalla või kriisijuhtumi tõttu kahjustada saanud isikutele sotsiaalne, psühholoogiline ja emotsionaalne abi, et aidata kaasa nende turvatunde ja toimetulekuvõime säilitamisele või taastamisele ning edasise kahju ennetamisele. Ohvriabiteenusteks on: ohvriabi põhiteenus; psühhosotsiaalne abi kriisijuhtumi korral; naiste tugikeskuse teenus; seksuaalvägivalla kriisiabi; inimkaubandusohvrite teenus; taastava õiguse teenused; vägivallast loobumise toetamine; traumast taastumist toetav vaimse tervise abi (OAS § 15 lõiked 1 ja 2).
- hüvitiste maksmise korraldamine;

---

<sup>19</sup> Ohvriabi. Kättesaadav: <https://www.palunabi.ee/et>.

- ööpäevaringse ohvriabi kriisitelefoni 116 006 pidamine;
- ohvriabi täienduskoolituste korraldamine;
- ohvriabi vabatahtlike kaasamine ja juhendamine;
- ennetus- ja teavitustegevuste korraldamine.

Ohvriabiteenust osutavad SKA ohvriabi osakonna töötajad kõikides Eesti maakondades.<sup>20</sup> Lisaks on vägivalda ja ahistamise ohvril õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks.

Diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel nõustab ja abistab isikuid ka volinik VõrdKS § 16 punkti 2 kohaselt. Lisaks on isikutel võimalus pöörduda telefoni või e-posti teel Tööinspektsiooni nõustamisjuristide poole, kelle tegevuse eesmärk on aidata töösuhete pooltel käituda töösuhetes teadlikult kooskõlas töösuheteid reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõtetega, soodustada töösuhetes õiguskaualekat käitumist ning seeläbi vältida või vähendada töösuheteid reguleerivate õigusaktide rikkumist ja töövaidlusi. Näiteks saavad nõustamisjuristid anda suuniseid, kelle poole pöörduda tekkinud olukorra lahendamiseks ja töövaidluste lahendamise kohta.

#### **g) vajaduse korral kättesaadavas vormis tööriistade väljatöötamine, juhendamine, harimine ja koolitamine ning teadlikkuse suurendamine**

Eesti on korraldanud mitmeid vägivalda ja ahistamist puudutavaid teavitustegevusi, tellinud analüüse ja uuringuid ning töötanud välja tööriistu osapoolte teadlikkuse suurendamiseks:

- Sotsiaalministeeriumi tellimusel on 2015. aastal koostatud seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamise juhend<sup>21</sup>, mille eesmärk on anda edasi teavet, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine, selgitades seejuures tööandjatele seadusega sätestatud vastutust ja kohustusi ning töötajate õigusi ja võimalusi.
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel valmis 2021. aastal käitumisjuhend<sup>22</sup>, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest. Käitumisjuhend kehtib nii töökohal ja tööälhetuses kui ka väljaspool tavapärasest tööaega ja -kohta toimuvatel tööandja üritustel.
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebilehel volinik.ee<sup>23</sup> kirjeldatakse ahistamist ja kuidas sellega toime tulla ning lisaks leiab vastused erinevatele diskrimineerimist puudutavatele küsimustele, sh neile, mis esinevad töö.
- Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne<sup>24</sup> selgitab SoVS-is sätestatud mõistete ja sätete tagapõhja ning selles on esitatud näiteid kohtumenetluse praktikast.
- 2010. aastal on koostatud ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Abi vägivalda ohvrile. Ohvriabi. Kättesaadav: <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/ohvriabi#kontakt>.

<sup>21</sup> Eesti Inimõiguste Keskus. Juhend „Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamise töökohal“. Tallinn 2015. Kättesaadav: [https://humanrights.ee/app/uploads/2020/06/ahistamise\\_ennetamise\\_juhised.pdf](https://humanrights.ee/app/uploads/2020/06/ahistamise_ennetamise_juhised.pdf).

<sup>22</sup> Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Käitumisjuhend. Kättesaadav: <https://www.toetav.ee/kaitumisjuhised/#step-2>.

<sup>23</sup> Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Volinik.ee. Kättesaadav: <https://volinik.ee/>.

<sup>24</sup> K. Albi, J. Laidvee, Ü.-M. Papp, M.-L. Sepper. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2010. Kättesaadav: [https://enut.ee/files/soolise\\_vordoiguslikkuse\\_seadus\\_kommenteeritud\\_valjaanne.pdf](https://enut.ee/files/soolise_vordoiguslikkuse_seadus_kommenteeritud_valjaanne.pdf).

<sup>25</sup> Sotsiaalministeerium. Naised & mehed. Võrdsed õigused, võrdne vastutus. Ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Tallinn 2010. Kättesaadav: <https://enut.ee/naised-ja-mehed-vordsed-oigused-vordne-vastutus-ulevaade-soolise-vordoiguslikkuse-seadusest/>.

- Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist puudutavad käitumisjuhised töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis<sup>26</sup>, kus on muu hulgas kirjeldatud töövägivalda, töökiusamist ja seksuaalset ahistamist ning esitatud käitumisjuhised töötajale töövägivalda või diskrimineerimise ohvriks sattumise korral ja tööandjale töövägivalda tegelemiseks.
- Vaimse tervis esmaabikapp<sup>27</sup>, kuhu on koondatud nõuandeid, parimaid praktikaid, tegevusi meeskonna ja iseenda toetamiseks, tegevusjuhised vaimse tervise hoidmiseks töökohal ning viited asjakohastele juhendmaterjalidele.
- Sotsiaalministeerium on 2019. aastal koostanud töökeskkonna vaimse tervise analüüsi<sup>28</sup>, mis kirjeldab vaimset tervist mõjutavaid asjaolusid ning toob välja tööandja ja töötaja tegevused, mis on vajalikud töötaja vaimse tervise hoidmiseks.
- Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu, Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liidu poolt on koostatud juhendmaterjal „Kolmanda osapoole vägivald“<sup>29</sup>, mis kirjeldab, mis on kolmanda osapoole vägivald, kuidas seda ennetada ja vältida.
- Tööinspeksiooni iseteeninduses TEIS on riskianalüüsi moodul<sup>30</sup>, mille kaudu on võimalik tööandjal hinnata töökeskkonnas esinevaid riske (sh ahistamise ja vägivallaga seotud riske) ning näha ette meetmeid riskide maandamiseks.

Kuigi eeltoodust nähtub, et tehtud on palju, eeldab konventsiooni ratifitseerimine teemaga edasi tegelemist ja nimetatud valdkonnas osapoolte teadlikkuse suurendamist.

#### **h) vägivalla- ja ahistamisjuhtumite jaoks tõhusate ülevaatus- ja uurimismeetmete tagamine, sealhulgas tööinspeksiooni või muude pädevate ametiasutuste kaudu**

KarS-is sätestatud süütegude puhul on uurimisasutuseks Politsei- ja Piirivalveamet. Seega tuleb töökohal esineva vägivalla korral pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole töökohal esineva vägivallajuhtumi uurimise alustamiseks.

TTOS-is sätestatud nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon (TTOS § 25 lõige 1). Kui töökohal esineb vägivalla ja ahistamise juhtum, on isikul võimalus pöörduda Tööinspeksiooni poole kaebusega järelevalve alustamiseks. Tööinspeksioon uurib ja selgitab järelevalve käigus välja järgmised asjaolud:

- mis täpselt, kus ja kelle juuresolekul juhtus;
- kas töötaja on informeerinud oma probleemi tööandjat ning mil moel ta seda teinud on;
- kas tööandja on püüdnud olukorda lahendada ja mil moel ta seda teinud on.

Samuti annab inspektor järelevalve raames töötajale selgitusi Tööinspeksiooni pädevuse, tööinspektori sekkumise võimaluste ja ulatuse kohta ning selgitab võimalusi kuidas pöörduda

<sup>26</sup> Tööelu. Tööalane kiusamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#t%C3%B6%C3%B6v%C3%A4givald>.

<sup>27</sup> Tööelu. Suhted töö. Vaimse tervise esmaabikapp. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/307/vaimse-tervise-esmaabikapp>.

<sup>28</sup> Sotsiaalministeerium. Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. 2019. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/sites/default/files/2021-05/T%C3%B6%C3%B6keskkonna%20vaimse%20tervise%20anal%C3%BC%C3%BCs%20%28Sotsiaalministeeriumi%20anal%C3%BC%C3%BCs%29.pdf>.

<sup>29</sup> Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit, Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liit. Kolmanda osapoole vägivald. Kättesaadav: <http://www.rotal.ee/wp-content/uploads/2019/11/Kolmanda-osapoole-v%C3%A4givald.pdf>.

<sup>30</sup> Tööinspeksiooni iseteenindus. Kättesaadav: <https://iseteenindus.ti.ee/login?lang=et>.

politsei, voliniku, töövaidluskomisjoni või kohtu poole ja lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.<sup>31</sup>

TTOS § 25 lõike 5 punktide 1, 2 ja 4 kohaselt on Tööinspeksioon kohustatud: uurima vajaduse korral tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi; teostama järelevalvet tööõnnetuste uurimise ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise abinõude rakendamise üle; peatama töötaja või teiste isikute elule ohtliku töö tegemise.

SoVS §-de 12 ja 13 ning VõrdKS §-de 23 ja 24 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon ning lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist.

VõrdKS § 15 kohaselt on volinik VõrdKS-i ja SoVS-i nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt. Õiguskantsleri ja voliniku menetluse ja pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.

**Lõige 3** sätestab, et artikli 4 lõikes 2 nimetatud lähenemisviisi vastuvõtmise ja rakendamisega tunnistavad liikmed valitsuste ning tööandjate ja töötajate ja nende vastavate organisatsioonide erinevaid ja üksteist täiendavaid rolle ja ülesandeid, arvestades seejuures nende vastutusalade erinevuste ja ulatusega.

**Artikkel 5** sätestab liikmete kohustuse austada, soodustada ja mõista tööl kehtivaid aluspõhimõtteid ja -õigusi, täpsemalt ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õiguse tõhusat tunnustamist, lapstööjõu tegelikku kaotamist ning tööhõive ja kutsealaga seotud diskrimineerimise kõrvaldamist, samuti soodustada inimväärset tööd eesmärgiga ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas ning need töömaailmast kõrvaldada.

Soovituse kohaselt peaksid liikmed võtma kasutusele asjakohaseid meetmeid, et edendada kollektiivlääbirääkimiste õiguse tegelikku tunnustamist kõikidel tasanditel ning toetada kollektiivlääbirääkimisi, kogudes ja levitades teavet läbirääkimisprotsessi ja kollektiivlepingute sisuga seotud suundumuste ja heade tavade kohta.

KarS, töölepingu seadus (edaspidi TLS), ühinemisvabadust käsitlevad seadused (ametiühingute seadus, kollektiivlepingu seadus) ning võrdset kohtlemist ja soolist võrddõiguslikkust käsitlevad seadused panustavad selle artikli täitmisesse.

Kollektiivlepingu seadus (edaspidi KLS) reguleerib kollektiivlepingute sõlmimise ja täitmise õiguslikke aluseid. Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid (KLS § 2 lõige 1). Kollektiivlepinguga võivad osapooled kindlaks määrata näiteks palga-, töö- ja puhkeaja tingimused, töötervishoiu ja tööohutuse tingimused, kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused ning abi töötutele (KLS § 6 lõige 1). Sõlmitud kollektiivlepingud registreeritakse kollektiivlepingute andmekogus, mille eesmärk on säilitada ja teha pooltele kättesaadavaks kehtivad kollektiivlepingud, saada staatilisi andmeid ning tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate

<sup>31</sup> Tööelu. Tööalane kiusamine. Millist abi on võimalik saada töökiusamise ohvriks Tööinspeksioonist? Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#t%C3%B6%C3%B6v%C3%A4givald>.

keskliidu vahel sõlmitud ja poolte kokkuleppel laiendatud kollektiivlepingu palga ja töö- ja puhkeaja tingimuste avaldamiseks (KLS § 4<sup>1</sup> lõige 1).

Ametiühingute seaduse § 4 kohaselt on isikutel õigus vabalt asutada ametiühinguid, nendega ühineda või mitte ühineda ning lisaks on töötajate õiguste ja huvide esindamiseks ametiühingutel õigus moodustada liite ja keskliite, sh nendega ühineda.

SoVS § 6 lõike 3 kohaselt loetakse diskrimineerimiseks isiku ebasoodsamat kohtlemist tema soo tõttu seoses tema kuulumisega töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegutsevad teataval kutsealal, samuti seoses tema osalemisega nende töös ning seoses nende organisatsioonide poolt antavate soodustustega.

VõrdKS § 2 lõike 1 punkti 4 ja lõike 2 punkti 4 kohaselt on isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu keelatud töötajate või tööandjate ühingusse, sh kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.

Lapstööjõu kaotamisele panustavad järgmised Eesti õigusaktid. **KarS § 133** sätestab vabadusvastase süüteona inimkaubanduse, mis tähendab seejuures inimese asetamist majandusliku kasu saamise eesmärgil või ilma selleta olukorda, kus ta on sunnitud töötama tavapäratutel tingimustel. Isikut, kes on sellise teo toime pannud, karistatakse ühe- kuni seitsmeaastase vangistusega, ning juhul, kui tegu on toime pandud noorema kui 18-aastase isiku suhtes (näiteks tegemist on lapstööjõu olukorraga), karistatakse isikut kolme- kuni viieteistaastase vangistusega, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega. **KarS § 175** sätestab alaealise vastu toime pandud süüteona inimkaubanduse alaealise suhtes, mis tähendab noorema kui kaheksateistaastase isiku mõjutamist majandusliku kasu saamise eesmärgil või ilma selleta, et ta alustaks või jätkaks prostitutsiooniga või kuritegevusega tegelemist, tavapäratutel tingimustel töötamist, kerjamist või abielluks tahte vastaselt või astuks üles pornograafilises või erootilises etteastes või teoses, kui puudub KarS §-s 133 sätestatud süüteo koosseis, samuti noorema kui kaheksateistaastase isiku §-s 175 nimetatud tegevusele muul viisil kaasaaitamise eest. Isikut, kes on sellise teo toime pannud, karistatakse kahe- kuni kümneaastase vangistusega; sama teo eest, kui see on toime pandud isiku poolt, kes on varem toime pannud §-s 175, 133–133<sup>3</sup>, 175<sup>1</sup> või 178–179 sätestatud kuriteo, karistatakse kolme- kuni kümneaastase vangistusega. Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistusega.

TLS § 7 sätestab alaealisega töölepingu sõlmimise erisused, tuues seejuures välja, mis juhtudel ei tohi alaealisega töölepingut sõlmida (nt töö ohustab alaealise kõlblust, takistab alaealise sotsiaalset arengut, ohustab alaealise tervist töö iseloomu või ohutegurite tõttu). Lisaks sätestavad § 43 lõiked 4–5, § 44 lõiked 2 ja 5, § 47 lõige 3 ja § 49 alaealise töö- ja puhkeaja ning alaealise tööle rakendamise piirangud lähtuvalt alaealise vanusest. TLS § 56 sätestab ka alaealise põhipuhkuse pikkuse, milleks on 35 kalendripäeva. Eespool nimetatud TLS-i sätete üle teeb riiklikku ja haldusjärelevalvet Tööinspeksioon TLS § 115 kohaselt. Samuti on Tööinspeksioon TLS-is sätestatud rikkumiste korral väärtegade kohtuväline menetleja.

TLS 7. peatükis on ette nähtud vastutus järgmiste rikkumiste eest:

- TLS § 118 kohaselt karistatakse TLS §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

- TLS § 119 kohaselt karistatakse alaealisega ilma seadusliku esindaja nõusolekuta töölepingu sõlmimise eest ja alaealise ilma tööinspektori nõusolekuta tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
- TLS 121 kohaselt karistatakse alaealise suhtes tööaja piirangut ületades summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
- TLS § 124 kohaselt karistatakse TLS §-s 49 sätestatud alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli nimetatud piirangu järgimise kohustuse täitmine delegeeritud, rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, ning sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

**Artikkel 6** sätestab kohustuse võtta vastu õigusakte ja põhimõtteid, millega tagatakse õigus võrdsele kohtlemisele ja mittediskrimineerivale kohtlemisele töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, sealhulgas naistöötajatele ja haavatavasse või haavatavas olukorras olevasse elanikkonnarühma kuuluvatele isikutele.

Nagu varasemalt välja toodud, tuleneb võrdse kohtlemise põhimõtte ja diskrimineerimise keeld PS §-st 12. Lisaks on õigus võrdsele kohtlemisele ja mittediskrimineerivale kohtlemisele töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sätestatud VõrdKS-is ja SoVS-is (põhjalikumalt selgitatud konventsiooni artikli 1 lõike 1 punkti a juures).

#### **IV peatükk – kaitse ja ennetamine**

**Artikkel 7** sätestab liikmesriikide kohustuse võtta vastu õigusakte töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamise määratlemiseks ja keelustamiseks, piiramata konventsiooni artiklit 1.

**Artikkel 8** sätestab liikmetele kohustuse rakendada asjakohaseid meetmeid, et ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas.

Konventsioonis on nimetatud kolm tegevust, mida liikmed peaksid tegema, et ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas. Alljärgnevalt on välja toodud konventsioonis nimetatud tegevused ning neile vastavad Eestis kehtivad õigusaktid ja tehtud tegevused.

##### **a) mõistes avaliku sektori asutuste olulist rolli mitteametlikus majanduses tegutsevate töötajate puhul**

TLS-i kohaselt on tegemist töösuhtega, kui suhe vastab töösuhte tunnustele, näiteks allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile ning töö eest on ette nähtud tasu. Seega, kui vägivalla või ahistamise ohvriks langeb isik, kellega ei ole kirjalikku lepingut sõlmitud, kuid kes teeb tööd, mille tegemist võib eeldada töölepingulises suhtes, kohaldub talle töötajale rakenduv kaitse. Samuti on Tööinspektsiooni inspektoril õigus nõuda töötaja teavitamist TLS §-s 5 sätestatud töötingimustest, kui mitteametlikus majanduses tegutseva töötaja tegevus vastab töösuhete tunnustele.



**b) konsulteerides asjassepuutuvate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega ja kasutades teisi meetodeid, et tuvastada valdkonnad, kutsealad ja töökorraldused, kus töötajad ja teised isikud enim vägivalla ja ahistamisega kokku puutuvad**

Sotsiaalministeeriumi tellimusel on 2014. aastal valminud töökohal esineva soolise ja seksuaalse ahistamise uuring<sup>32</sup>, mis annab ülevaate sellest, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine, soolise ja seksuaalse ahistamise teguritest ja tagajärgedest ning tööelus toime pandud soolise ja seksuaalse ahistamise kohtupraktikast Eestis. Lisaks keskendutakse uuringus soolise ja seksuaalse ahistamise uurimise tutvustamisele.

Tööinspeksioon tegi koostöös Rakendusuuringute Keskusega CentAR ja Turu-uuringute AS-iga 2009. aastal üle-eestilise tööstressiuuringu<sup>33</sup>, mis annab ülevaate psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust Eestis. Uuringu tulemustest selgus, et ligi 5% Eesti töötajatest oli saanud töökohal ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks ning 3,7% töötajatest on ähvardatud füüsilise vägivallaga.

Statistikaameti eestvedamisel viidi 2022. aastal läbi laiaulatuslik suhteuuring<sup>34</sup>, mis annab ülevaate Eesti inimeste hinnangust suhetele kodus, tööl ja mujal. Uuringu tulemustest selgus, et töökeskkonnas on seksuaalset ahistamist kogenud 33% naistest (näiteks 18-29-aastaste seas on tööl seksuaalset ahistamist kogenud naiste osakaal 52%, 65-74- aastaste seas 16%) ning 17% meestest.

Statistikaameti 2021. aasta Tööelu-uuringu (edaspidi TEU) kohaselt on viimase 12 kuu jooksul tööl rünnatud, vägivaldselt koheldud 60,3% (3500) vastanud naistest. TEU küsimustikus olevat küsimust „Kas Teiega on viimase 12 kuu jooksul esinenud juhtumeid“<sup>35</sup> on kavas täiendada vastusevariantidega „ahistatud“, ja „kiusatud“.

Lisaks on võimalik neid valdkondi/kutsealasid, kus töötajad ja teised isikud enim vägivalla ja ahistamisega kokku puutuvad, tuvastada töövaidluskomisjoni ja kohtute lahendite alusel.

Konsulteerimisi asjassepuutuvate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega sel teemal, et tuvastada valdkonnad/sektoolid, kus esineb enim ahistamise või vägivalla juhtumeid töökohal, ei ole Eestis teadaolevatel andmetel toimunud. Küll aga toimuvad Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumil sotsiaalpartneritega kolmepoolsed kohtumised, kus on võimalik nimetatud teemasid tulevikus täiendavalt käsitleda.

**c) võttes meetmeid selliste isikute tõhusaks kaitsmiseks**

KarS 2. osa 9. ja 10. peatükk käsitlevad isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid ning võimalust nende toimepanijaid karistada. Lisaks on isikutel, kelle suhtes pannakse

<sup>32</sup>Poliitikauuringute Keskus Praxis. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. 2014. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline\\_ja\\_seksuaalne\\_ahistamine\\_tookohal\\_veebi.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf).

<sup>33</sup>Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR. I. Seppo, J. Järve, E. Kallaste, L. Kraut, M. Voitka. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. 6. jaanuar 2010. Kättesaadav: [https://centar.ee/wp-content/uploads/2021/10/CENTAR\\_16pparuanne.pdf](https://centar.ee/wp-content/uploads/2021/10/CENTAR_16pparuanne.pdf).

<sup>34</sup>Statistikaamet. Uudised. Seni suurim ja tervilikum suhteuuring paljastab: Eesti inimene kogeb enim vägivalda just paarisuhtes. 11. oktoober 2023. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/et/uudised/seni-suurim-ja-terviklikum-suhteuuring-paljastab-eesti-inimene-kogeb-enim-vagivalda-just-paarisuhtes>.

<sup>35</sup>Enne 2024. aastat kehtinud küsimustikus olid vastusevariantidega küsimuse korral „solvatud, sõimatud“, „rünnatud, vägivaldselt koheldud“, „pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel“, „seksuaalselt ahistatud“.

toime vägivalda või ahistamist käsitlevad teod, õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks või pöörduda kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.

Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 käsitatud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. Tööinspeksiooni pädevuse ja tegevuste kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti h tegevuse selgituse juurest.

Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist puudutavad käitumisjuhised töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis<sup>36</sup>. Lisaks on Tööinspeksiooni iseteeninduses TEIS oleva riskianalüüsi mooduli<sup>37</sup> kaudu võimalik tööandjal hinnata töökeskkonnas esinevaid riske (sh ahistamise ja vägivallaga seotud riskid) ning näha ette meetmeid riskide maandamiseks.

SoVS §-de 12 ja 13 ning VõrdKS §-de 23 ja 24 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon ning lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi ka õiguskantsler. Olukorras, kus isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist. Hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvestab kohus või töövaidluskomisjon diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi. Õigus nõuda kahju hüvitamist aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama (VõrdKS § 25).

Lisaks on oluline roll ka volinikul, kes on VõrdKS-is ja SoVS-is sätestatud nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt (VõrdKS § 15 lõige 1). Õiguskantsleri ja voliniku menetluse ja pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.

2021. aastal valmis voliniku eestvedamisel käitumisjuhend, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest kõigis töösuhetes. Lisaks on kõigile kättesaadavad soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebileht volinik.ee, kus muuhulgas kirjeldatakse ahistamist ja seda, kuidas sellega toime tulla, kust leiab vastused erinevatele diskrimineerimist puudutavatele küsimustele, sh neile, mis esinevad tööol.

Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse strateegias Eesti 2035, vägivallaennetuse kokkuleppes 2021–2025, heaolu arengukavas 2023–2030, vaimse tervise tegevuskavas 2023–2026 ja vaimse tervise rohelises raamatus. Täpsemalt saab nende kohta lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punktide b ja c selgituste juures.

**Artikkel 9** kohustab liikmeid vastu võtma õigusakte, millega sätestatakse tööandjate kohustus võtta vastu asjakohaseid meetmeid eesmärgiga ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas, sealhulgas soolist vägivalda ja ahistamist. Soovituse kohaselt peaksid liikmed rakendama asjakohaseid meetmeid valdkondades, kus on suurem tõenäosus puutuda kokku vägivalla ja ahistamisega, näiteks öötöö, eraldatuses tehtav töö ning töö tervishoiu, külalistemaja, sotsiaal-, hädaabi-, majapidamisteenuste, hariduse ja meelelahutuse valdkonnas.

Konventsioonis on nimetatud neli tegevust, mida liikmed peaksid, kui see on mõistlikult võimalik, tegema, et kohustada tööandjaid rakendama töökohal asjakohaseid meetmeid ennetamiseks vägivalda

<sup>36</sup> Tööelu. Tööalane kiusamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#t%C3%B6%C3%B6v%C3%A4givald>.

<sup>37</sup> Tööinspeksiooni iseteenindus. Kättesaadav: <https://iseteenindus.ti.ee/login?lang=et>.

ja ahistamist töömaailmas. Alljärgnevalt on välja toodud konventsioonis nimetatud tegevused ning neile vastavad Eestis kehtivad õigusaktid ja elluviidud tegevused.

**a) võtta vastu töökohal rakendatavad põhimõtted vägivalla ja ahistamise kohta, konsulteerides töötajate ja nende esindajatega ning neid põhimõtteid rakendada, ja b) arvestada tööohutuse ja -tervise juhtimisel vägivalla ja ahistamisega seotud psühhosotsiaalseid riske**

Soovituse kohaselt peaksid sellised põhimõtted sätestama vägivalla ja ahistamise lubamatuse; täpsustama töötajate ja tööandja õigusi ja kohustusi; hõlmama meetmeid kaebuste esitajate, ohvrite, tunnistajate ja rikkumistest teatajate kaitsmiseks tagakiusamise või vastumeetmete eest; tagama kõikide vägivalla- ja ahistamisjuhtumitega seotud sise- ja välisteade nõuetekohase läbivaatamise ja vajaduse korral nende alusel tegutsemise; kehtestama programmid vägivalla ja ahistamise ennetamiseks; sisaldama teavet kaebuste ja uurimistegevuste korra kohta.

Arvestades kaasamise head tava ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi praktikat, kaasatakse töösuhte osapoolte esindusorganisatsioone otsuste kujundamisesse.

Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 käsitatud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. TTOS-i kohaselt on tööandja kohustatud hindama töökeskkonnas esinevaid riske, sh psühhosotsiaalseid ohutegureid, riskide mõju töötaja tervisele ja ohutusele ning võtma tarvitusele maandamismeetmeid.

Töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks peab tööandja kavandama ja rakendama meetmeid ettevõtte töö kõikides etappides (TTOS § 12<sup>1</sup> lõige 1). Nii peab tööandja rakendama abinõusid ka psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda (TTOS § 9<sup>1</sup> lõige 2).

Seejuures on oluline töötaja ja tööandja omavaheline koostöö, et tagada ohutu töökeskkond kõigile töökeskkonnas viibivatele isikutele. Tööandja peab konsulteerima töötajatega või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist ja väljaõppe ning tervisekontrolli korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist ning arvestama võimaluse korral tehtud ettepanekuid, kaasates töötajad kavandatu elluviimisesse (TTOS § 12 lõige 3).

Ohutu töökeskkonna loomisel on oluline ka töötaja roll, kes on kohustatud: osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid; täitma tööandja, töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku, töötervishoiuarsti ja Tööinspektsiooni töötervishoiu- ja tööohutuslaseid juhiseid ning tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhiste selle, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist (TTOS § 14 lõike 1 punktid 1, 5 ja 7).

TLS sätestab töötajate õiguse öelda tööleping erakorraliselt üles, kui tööandja on kohelnud teda ebaväärikalt või sellega ähvardanud või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel (TLS § 91 lõike 1 punkt 2). See tähendab ka seda, et kui töötajat on näiteks ahistatud kolmanda isiku poolt, kuid tööandja ei ole selle vastu midagi teinud, see tähendab, et tööandja on ahistamise heaks

kiitnud, on töötajal õigus tööleping üles öelda. Seega annab TLS selge sõnumi tööandja kohustuse kohta selliseid olukordi vältida.

Lisaks sätestavad SoVS ja VõrdKS tööandja kohustused soolise võrddõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte edendajana.

SoVS § 11 lõike 1 punkti 4 kohaselt peab tööandja hoolitsema selle eest, et töötaja<sup>38</sup> on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Sätte eesmärk on see, et tööandjad looksid vägivallavaba töökeskkonna ja tingimused, mis aitavad vältida seksuaalset ja soolist ahistamist. Näiteks luuakse käitumisjuhised organisatsiooni sise-eeskirjadesse ja/või töötatakse välja ahistamiskaebuste menetluse reeglid, mis tagaksid meetmete olemasolu probleemiga tegelemiseks ning selle taaskordumise vältimiseks.<sup>39</sup>

VõrdKS § 12 punktide 1 ja 2 kohaselt peab tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:

- 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat<sup>40</sup> diskrimineerimise eest;
- 2) teavitama töötajat sobival viisil VõrdKS-is sätestatud õigustest ja kohustustest.

**c) tuvastada vägivalla ja ahistamise ohud ja võtta meetmeid nende ennetamiseks ja ohjamiseks, kaasates töötajaid ja nende esindajaid**

Soovituse kohaselt peab riskihinnang arvestama teguritega, mis suurendavad vägivalla ja ahistamise tõenäosust, ning erilist tähelepanu tuleks pöörata ohtudele ja riskidele, mis: tulenevad töötingimustest ja tööalastest kokkulepetest, töökorraldusest ja inimressursside juhtimisest; on seotud kolmandate isikutega (kliendid, teenuseosutajad, patsiendid, elanikud, tellijad); tulenevad diskrimineerimisest, võimusuhte kuritarvitamisest ning vägivalda ja ahistamist toetavatest soo-, kultuuri- ja sotsiaalsetest normidest.

Tööandja kohustus on tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Selleks peab tööandja korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus tuleb välja selgitada töökeskkonna ohutegurid, mõõta vajaduse korral nende parameetreid ning hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi (TTOS § 13 lõike 1 punkt 3 ja § 13<sup>4</sup> lõige 1). Vägivalla ja ahistamise esinemise riski tuleb käsitada nagu iga teist töökeskkonnas esineda võivat riski ning rakendada tuleb meetmeid ahistamise ja vägivallaga seotud riskide maandamiseks. Tööandja on kohustatud teavitama töötajaid ja nende esindajaid riskianalüüsist (TTOS § 13<sup>4</sup> lõige 5). Töökeskkonnas esinevaid riske, sh ahistamise ja vägivallaga seotud riske, on tööandjatel võimalik hinnata Tööinspektsiooni iseteeninduses TEIS oleva riskianalüüsi mooduli kaudu.

Lisaks tuleb tööandjal teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt TTOS-is või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele (TTOS § 13 lõike 1 punkt 1). Tegemist on ettevõtte tegevuse lahutamatu osaga, millesse tööandja peab kaasama ka töötajaid ning mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüs.

<sup>38</sup> SoVS § 3 lõike 2 punkti 1 kohaselt on töötaja töölepingu alusel töötav isik ja avalik teenistuja avaliku teenistuse seaduse tähenduses ning töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat.

<sup>39</sup> K. Albi, J. Laidvee, Ü-M. Papp, M-L. Sepper. Soolise võrddõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2010. Kättesaadav: <https://enut.ee/soolise-vordõiguslikkuse-seadus-kommenteeritud-valjaanne/>.

<sup>40</sup> VõrdKS § 4 punkti 1 kohaselt on töötaja töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik ning töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat.

Kui selgub, et töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiaid on vahetatud või uuendatud, on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud, kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise või kui tööinspektor on järelevalve käigus tuvastanud, et riskianalüüsis ei ole piisavalt hinnatud töökeskkonnas esinevaid riske või ei ole ette nähtud abinõusid ohtude maandamiseks, on tööandja kohustatud riskianalüüsi uuendama (TTOS § 13<sup>4</sup> lõige 4).

**d) anda töötajatele ja teistele asjassepuutuvatele isikutele vajaduse korral kättesaadavas vormis teavet ja pakkuda neile koolitusi vägivalda ja ahistamisega seotud tuvastatud ohtude ja riskide kohta ja vastavate ennetus- ja kaitsemeetmete kohta, sealhulgas töötajate ja teiste asjassepuutuvate isikute õiguste ja kohustuste kohta käesoleva artikli punktis (a) nimetatud põhimõtete kohaselt**

Tööandja on kohustatud teavitama töötajaid ja nende esindajaid riskianalüüsist (TTOS § 13<sup>4</sup> lõige 5) ning kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist, korraldama töötaja juhendamise ja väljaõppe, töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta (TTOS § 13 punktid 12–14). Samuti on töövägivalda ja seksuaalset ahistamist puudutavad käitumisjuhised töötajale ja tööandjale kättesaadavad Tööelu portaalis, kus on muu hulgas kirjeldatud töövägivalda, töökiusamist ja seksuaalset ahistamist, samuti on esitatud käitumisjuhised töötajale töövägivalda või diskrimineerimise ohvriks sattumise korral ja tööandjale töövägivalda tegelemiseks. 2021. aastal valmis voliniku eestvedamisel käitumisjuhend, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest. Käitumisjuhendis kirjeldatakse tegevusi, mida võiks diskrimineerimist, ahistamist või töökiusamist kogenud isik või selle tunnistaja viivitamata teha, näiteks teavitada asutuse personalijuhti vm isikut, kes on ettevõttes määratud ja kes peab olukorra lahendama nii, et isik saaks häirimatult oma töö tegemist jätkata.

SoVS ja VõrdKS sätestavad tööandja kohustused soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte edendajana. SoVS § 11 lõike 1 punktide 5 ja 6 kohaselt peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades teavitama töötajat SoVS-is garanteeritud õigustest ning andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. VõrdKS § 12 punktide 1 ja 2 kohaselt on tööandja kohustatud võrdse kohtlemise põhimõtte eeldamisel rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning teavitama töötajat sobival viisil VõrdKS-is sätestatud õigustest ja kohustustest.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC vahel sõlmitud raamkokkulepe kohaselt on juhtkonna ja töötajate teadlikkuse suurendamise ning neile asjakohase koolituse pakkumise kaudu võimalik vähendada ahistamise ja vägivalda esinemise tõenäosust töökohal.

## **V peatükk – jõustamine ja abinõud**

**Artikkel 10** sätestab, milliste tegevuste jaoks peavad liikmed asjakohased meetmeid rakendama.

Konventsioonis on nimetatud kaheksa tegevust asjakohaste meetmete rakendamiseks. Alljärgnevalt on välja toodud konventsioonis nimetatud tegevus ning Eesti õigusaktid ja elluviidud tegevused.

**a) teostada järelevalvet riigisiseste õigusaktide üle ja jõustada selliseid riigisiseseid õigusakte, mis käsitlevad vägivalda ja ahistamist töömaailmas**

KarS käsitleb isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid ning sätestab võimaluse nende toimepanijaid karistada. Lisaks on isikutel, kelle suhtes pannakse toime vägivalda või ahistamist käsitlevad teod, õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole või kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.

Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 käsitatud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. Kuivõrd TTOS-is sätestatud nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon (TTOS § 25 lõige 1), teeb Tööinspeksioon järelevalvet ka TTOS § 9<sup>1</sup> nõuete täitmise üle, sh töökohal esinev vägivald ja ahistamine.

SoVS-i, VõrdSK-i ja TLS-i asjakohase sätte puhul on kahjustatud poolel õigus tsiviilõiguse instrumente kasutades oma tahet ja nõudeid esitada. TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt VõrdKS-ile ja SoVS-ile.

SoVS §-de 12 ja 13 ning VõrdKS §-de 23 ja 24 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon ning lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi ka õiguskantsler. Olukorras, kus isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist. Hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvestatakse diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi. Samuti on oluline roll volinikul, kes VõrdKS § 15 lõike 1 kohaselt jälgib VõrdKS-is ja SoVS-is sätestatud nõuete täitmist ning on muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt. Täpsemalt saab voliniku ja õiguskantsleri pädevuse kohta lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 juures olevatest selgitustest.

**b) tagada lihtne juurdepääs asjakohastele ja toimivatele abinõudele ning tagada ohutud, õiglased ja tõhusad mehhanismid ja korrad teavitamiseks ja vaidluste lahendamiseks seoses töömaailmas esinevate vägivalla- ja ahistamisjuhtudega**

Soovituse kohaselt võivad abinõud hõlmata näiteks omal soovil lahkumist koos kompensatsiooniga; tööle ennistamist; asjakohast kahjuhüvitist; korraldusi, millega nõutakse kohe täitmisele kuuluvate meetmete võtmist, et tagada teatava käitumise peatamine või põhimõtete või tavade muutmine ning riigisisestest õigusest ja tavadest tulenevaid kohtukuluseid. Soovituse kohaselt peaks vägivalla ja ahistamise ohvritel olema muu hulgas juurdepääs hüvitistele töövõimetust põhjustavate psühhosotsiaalsete, füüsiliste ja muude kahjude või haiguste korral.

Isikul on õigus pöörduda menetluse ja uurimise alustamiseks Politsei- ja Piirivalveameti või kohtu poole ning nõuda kahju hüvitamist, kui teda on töömaailmas ahistatud või tema suhtes on kasutatud vägivalda.

Näitena on konventsioonis välja toodud järgmised tegevused:

— kaebuste ja uurimistegevuste korrad ning vajaduse korral vaidluste lahendamise mehhanismid töökoha tasandil

Töökohal toimunud tööõnnetuste uurimist ja registreerimist reguleerib TTOS, mille kohaselt on tööandja kohustatud uurima kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Uurimise eesmärk on välja selgitada juhtumi asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi

kordumise vältimiseks. Lisaks tööandjale peab uurimises osalema töökeskkonnavolinik<sup>41</sup> või tema puudumise korral töötajate esindaja (TTOS § 24 lõige 1). Samuti uurib vajaduse korral tööõnnetusi ja kutsahaigestumisi ka Tööinspeksioon (TTOS § 24 lõige 5).

Töötajal on TTOS § 14 lõike 5 punkti 6 kohaselt õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse (näiteks tööl esinenud vägivallajuhtumi tõttu, mis kvalifitseerus tööõnnetuseks) eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses. Võlaõigusseaduse § 130 lõige 1 sätestab, et isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral tuleb kahjustatud isikule hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetuselt tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju. Võlaõigusseaduse § 127 lõike 1 järgi on kahju hüvitamise eesmärk kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud juhul, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud.

SoVS § 7 lõike 2 kohaselt on tööandja kohustatud andma 15 tööpäeva jooksul kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on SoVS § 6 lõikes 2 (sh on ahistanud isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või ei ole hoolitsenud, et isik oleks töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest) nimetatud alusel diskrimineeritud ning isik on taotlenud tööandjalt selgitust. Sama põhimõtte, mis SoVS-is, kehtib ka VõrdKS-is, mille § 7 kohaselt on diskrimineerimises kahtlustatav isik kohustatud 15 tööpäeva jooksul kirjaliku taotluse saamisest arvates andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineeritud.

Lisaks valmis voliniku eestvedamisel 2021. aastal käitumisjuhend, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest. Käitumisjuhendis kirjeldatakse tegevusi, mida võiks diskrimineerimist, ahistamist või töökiusamist kogenud isik või selle tunnistaja viivitamata teha, näiteks teavitada asutuse personalijuhti vm isikut, kes on ettevõttes määratud ja kes peab olukorra lahendamise nii, et isik saaks häirimatult oma töö tegemist jätkata. Samuti on Tööelu portaalis käitumisjuhise töötajale töövägivalla või diskrimineerimise ohvriks sattumise korral ning käitumisjuhise tööandjale töövägivallaga tegelemiseks.<sup>42</sup>

Eespool nimetatud BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC vahel sõlmitud raamkokkulepe käsitleb ka töökohal vägivalla ja ahistamise juhtumite menetlemist, tuues seejuures välja põhimõtted, millel peaks sobiv menetlus põhinema. Raamkokkuleppe kohaselt peab sobiv menetlus eelkõige põhinema järgmistel põhimõtetel: kõikide osaliste huvides on menetleda neid küsimusi diskreetselt, et kaitsta kõigi asjaosaliste väärikust ja privaatsust; isikutele, kes ei ole asjaga seotud, ei tohi anda mingit teavet juhtumi kohta; kaebusi tuleb uurida ja nendega tegelda asjatu viivitusega; kõik asjaosalised tuleb erapooletult ära kuulata ning neile tuleb tagada võrdne kohtlemine; kaebused peavad põhinema üksikasjalikel andmetel; valesüüdistuste suhtes tuleb olla karm ning nende suhtes tuleks kehtestada distsiplinaarkaristused; asutuseväline abi võib osutada kasulikuks.

— vaidluste lahendamise mehhanismid väljaspool töökohta ning kohtud

PS § 15 kohaselt on igaühel õigus pöörduda oma õiguste ja vabaduste rikkumise korral kohtusse. Töökohal esinevaid vaidlusi lahendavad töövaidluskomisjonid ja kohtud.

<sup>41</sup> Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.

<sup>42</sup> Tööelu. Seksuaalne ahistamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#seksuaalne-ahistamine>.



Töövaidluskomisjonide töövaidluse lahendamise korda reguleeriva töövaidluste lahendamise seaduse (TvLS) § 2 lõike 1 kohaselt kohaldub seadus järgmiste töövaidluste lahendamisele:

- 1) töötaja ja Eestis registreeritud, Eestis filiaali kaudu tegutseva või mitteresidendist tööandjana registreeritud tööandja vahelisest töösuhtest ning töösuhte ettevalmistamisest tulenev töövaidlus;
- 2) Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse §-st 7 tulenev Eestisse lähetatud töötaja ja tema tööandja vaheline töövaidlus;
- 3) kollektiivlepingu täitmisest tulenev kollektiivne töötüli.

Tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse või surma põhjustamisega tekitatud kahju hüvitamiseks on isikul õigus pöörduda kohtusse.

VõrdKS § 23 ja SoVS § 12 kohaselt lahendab lepitusmenetluse korras diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Samuti jälgib VõrdKS-is ja SoVS-is sätestatud nõuete täitmist volinik. Õiguskantsleri ja voliniku menetluse ja pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.

— meetmed kaebuse esitajate, ohvrite, tunnistajate ja rikkumistest teatajate kaitsmiseks tagakiusamise või vastumeetmete eest.

TLS-i üldpõhimõtetest lähtudes ei ole õiguspärane isikuga töösuhet lõpetada või tema töötingimusi halvendada seetõttu, et isik teatas näiteks töökohal toimunud vägivalla- või ahistamisjuhtumist. TLS § 2<sup>1</sup> kohaselt ei tohi tööandja kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhib tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel. TLS § 104 lõike 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta töölepingu ülesütlemine tühine ning ütlestulemise tühisuse tuvastamiseks peab töötaja kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest (TLS § 105 lõige 1). Olukorras, kus kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise tõttu tühine, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. ning olukorras, kus töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu osas (TLS § 107 lõige 1 ja § 108). Küll aga lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral (TLS § 107 lõige 2). Seega ei pea töösuhte osapooled olema töösuhtes sunniviisiliselt, kui on tekkinud näiteks omavahelised lahkarvamused.

SoVS § 5 lõike 1<sup>1</sup> ja VõrdKS § 3 lõike 6 kohaselt loetakse diskrimineerimiseks ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud SoVS-is või VõrdKS-is sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema õiguste kaitsel. Sätted kaitsevad isikut näiteks vallandamise või kiusamise eest.

Lisaks on Riigikogu menetluses tööalasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõu<sup>43</sup>, mille eesmärk on reageerida võimalikult kiiresti ja tulemuslikult Euroopa Liidu õigusega vastuolus olevatele tegudele, et tagada õiguskorra toimimine ja avalike huvide kaitsmine. Näiteks eelnõu §-ga 16 nähakse ette rikkumisest teavitaja suhtes survemeetmete rakendamise keeld. Survemeetmeks, mis keelatakse, võib olla näiteks ahistamine. Seejuures sätestab eelnõu, et esialgse õiguskaitse korras peab saama lõpetada ähvardused, kättemaksukatsed või jätkuvad survemeetmed nagu näiteks ahistamise.

<sup>43</sup> Tööalasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seadus 257 SE. Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cd8d14cd-35e1-4fd6-81f1-f23ce9e35a57/tooalasest-euroopa-liidu-õiguse-rikkumisest-teavitaja-kaitse-seadus>.



— õiguslikud, sotsiaalsed, meditsiinilised ja halduslikud tugimeetmed kaebuste esitajate ja ohvrite jaoks

Ohvriabi on OAS § 4 lõike 1 kohaselt riigi korraldatud ohvriabiteenuste ja kuriteoohvrite hüvitiste süsteem. OAS-i eesmärk on säilitada või taastada kuriteo, vägivalla või kriisijuhtumi tõttu kahjustatud füüsiliste isikute toimetulekuvõime ja turvatunde ning ennetada vägivalla kordumist ohvriabi korras pakutavate teenuste ja hüvitiste kaudu (OAS § 2).

Täiendavalt ohvriabiteenuste kohta saab lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti e selgituste juures ning kaebuste esitajate kaitse kohta eelneva alapunkti juures.

**c) kaitsta vajaduse korral seotud isikute eraelu puutumatust ja konfidentsiaalsust võimaluste piires ning kanda hoolt, et eraelu puutumatuse ja konfidentsiaalsuse nõudeid ei väärkasutataks**

Füüsiliste isikute kaitse isikuandmete töötlemisel on põhiõigus ning isikuandmete kaitse seadus (IKS) reguleerib füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel. Lisaks reguleerib isikuandmete kaitset Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta<sup>44</sup>, mis on otsekohalduv. Eespool nimetatud Eesti ja EL-i õigusaktide nõuete täitmise üle teeb riiklikku ja haldusjärelvalvet Andmekaitse Inspeksioon (IKS § 56). Andmesubjektil on õigus pöörduda kaebusega Andmekaitse Inspeksiooni (edaspidi AKI) poole, kui ta leiab, et isikuandmete töötlemisel rikutakse tema õigusi (IKS § 28 lõige 1). AKI lahendab kaebuse 30 kalendripäeva jooksul ning tegevus on suunatud sellele, et rikkumine lõpetada. Laimu ja au teostamise asju ning lepingu rikkumisega seotud vaidlusi lahendab aga kohus, kes seejuures saab mõista välja kahjuhüvitise.<sup>45</sup>

Lisaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 sätete või KarS §-de 157 – 157<sup>1</sup> sätete rikkumistele on IKS-i kohaselt Andmekaitse Inspeksioonil õigus isikut karistada isikuandmete ebaseadusliku kogumise, vaatamise, lugemise, kasutamise, nendele juurdepääsu või nende kohta päringute või väljavõtete tegemise eest isiku poolt, kellel on juurdepääs isikuandmetele oma töö- või teenistusülesannetest lähtudes. Seda juhul, kui puuduvad karistusseadustiku §-des 157 ja 157<sup>1</sup> sätestatud süüteokoosseisud (IKS § 71) ning isikuandmete kaitse nõuete rikkumise eest, kui puuduvad IKS-i §-des 62–71 ning karistusseadustiku §-des 157 ja 157<sup>1</sup> sätestatud süüteokoosseisud (IKS § 72).

Samuti on AKI-l IKS 6. peatüki kohaselt õigus Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 sätete rikkumise eest isikut väärteo korras karistada, näiteks karistada andmesubjekti õiguste rikkumise korral füüsilist isikut rahatrahviga kuni 20 000 000 eurot ning juriidilist isikut rahatrahviga kuni 20 000 000 eurot või kuni neli protsenti tema eelmise majandusaasta ülemaailmsest aastasest kogukäibest, olenevalt sellest, kumb summa on suurem.

Tööandja peab isikuandmete töötlemisel järgima **isikuandmete kaitse seadust ja andmekaitse üldmäärust**. TLS § 41 lõike 2 kohaselt peab tööandja tagama töötajate isikuandmete töötlemise vastavalt õigusaktides sätestatule.

<sup>44</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

<sup>45</sup> Andmekaitse Inspeksioon. Inspeksiooni pöördumisvormid. Esita sekkumistaotlus. Kättesaadav: <https://www.aki.ee/et/teenused-poordumisvormid/esita-sekkumistaotlus>.

Lisaks sätestab KarS põhivabaduste rikkumised ning toob välja, millal on rikkumiste toimepanijaid võimalik karistada. KarS § 157 kohaselt karistatakse kutse- või ametitegevuses teatavaks saanud isikuandmete ebaseadusliku avaldamise eest, kui tegu oli toime pandud isiku poolt, kellel oli seadusest tulenev kohustus andmeid mitte avaldada, rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, ning sama teo eest, kui selle on toime pannu juriidiline isik, karistatakse kuni 32 000 eurot.

KarS § 157<sup>1</sup> kohaselt karistatakse eriliiki isikuandmete, samuti enne kohtuistungit või õigusrikkumise asjas otsuse langetamist või asja menetluse lõpetamist süüteo toimepanemise või selle ohvriks langemise andmete ebaseadusliku avaldamise või neile ebaseadusliku juurdepääsu võimaldamise eest rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, sama teo eest, kui see on toime pandud omakasu eesmärgil või kui sellega on tekitatud teisele isikule kahju, karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.

#### **d) sätestada vajaduse korral sanktsioonid töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise suhtes**

Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 9<sup>1</sup> lõikes 1 käsitatud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. Tööinspektsioonil on õigus psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele või elule, karistada rikkujat rahatrahviga kuni 300 trahviühikut (füüsilisele isikule määratud karistus) või rahatrahviga kuni 32 000 eurot (juriidilisele isikule määratud karistus) (TTOS § 27<sup>3</sup>).

KarS käsitleb isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid, samuti võimalusi nende toimepanijaid karistada. Seda on täpsemalt kirjeldatud konventsiooni artikli 4 lõike 2 punktide d ja f selgituste juures.

#### **e) tagada töömaailmas esineva soolise vägivalla ja ahistamise ohvritele tõhus juurdepääs soo aspekti arvestavatele, ohututele ja toimivatele mehhanismidele kaebuste ja vaidluste lahendamiseks, toele, teenustele ja abinõudele**

Soovituse kohaselt peaksid soolise vägivalla ja ahistamise kaebuste ja vaidluste lahendamiseks mõeldud mehhanismid hõlmama: soolise vägivalla ja ahistamise asjades pädevaid kohtuid; õigeaegset ja tõhusat menetlust; õigusnõustamist ja -abi kaebuste esitajatele ja ohvritele; riigis levinud keeltes kättesaadavaid juhendeid ja muid teabevahendeid; menetlustest tõendamiskoormise üleandmist, kui tegu pole kriminaalmenetlusega. Tugi, teenused ja abinõud peaksid hõlmama näiteks: tuge ohvritele, et aidata neil uuesti tööturule suunduda; vajaduse korral kättesaadavaid nõustamis- ja teabeteenuseid; ööpäev läbi töötavaid abiliine ja hädaabiteenuseid; arstiabi, ravi ja psühholoogilist tuge; kriisikeskusi; politsei eriüksusi või eriväljaõppega politseinikke ohvrite abistamiseks.

PS § 15 kohaselt on igaühel õigus pöörduda oma õiguste ja vabaduste rikkumise korral kohtusse. Töökohal esinevaid vaidlusi lahendavad lisaks ka töövaidluskomisjonid. Vägivalla ja ahistamise ohvril on õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse ja uurimise alustamiseks.

VõrdKS § 23 ja SoVS § 12 kohaselt lahendab lepitusmenetluse korras diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Lisaks on SoVS-i ja VõrdKS-i kohaselt isikul õigus pöörduda voliniku poole abi ja hinnangu saamiseks. Õiguskantsleri ja voliniku menetluse ja pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.

Vägivalla ja ahistamise ohvritel on õigus saada riiklikku ohvriabiteenust. Ohvriabitöötajad pakuvad emotsionaalset tuge, jagavad informatsiooni abi saamise võimaluste kohta ja juhendavad suhtlemisel teiste vajalike asutustega.<sup>46</sup> Ohvriabiteenust reguleerib OAS, mille kohta saab täpsemalt lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti e selgituste juures.

**f) tunnistada perevägivalla mõju ja mõistlikult võimalikul määral vähendada selle mõju töömaailmale**

Soovituse kohaselt võiksid meetmed perevägivalla mõju vähendamiseks hõlmata järgmist: puhkus perevägivalla ohvritele; paindlik töökorraldus ja kaitse perevägivalla ohvritele; vajaduse korral perevägivalla ohvritele ajutise kaitse pakkumine töölt vabastamise vastu, välja arvatud juhul, kui töölt vabastamine pole seotud perevägivallaga ja selle tagajärgedega; perevägivallaga arvestamine töökoha riskihinnangutes; süsteem, mille kaudu suunata inimesi olemasolevate riiklike meetmete juurde perevägivalla vähendamiseks; teadlikkuse suurendamine perevägivalla mõju kohta.

Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse strateegias Eesti 2035, vägivaldaennetuse kokkuleppes 2021–2025, heaolu arengukavas 2023–2030, vaimse tervise tegevuskavas 2023–2026 ja vaimse tervise rohelises raamatus. Täpsemalt saab nende kohta lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punktide b ja c selgituste juures.

Lisaks peab tööandja TTOS-i kohaselt hindama töökeskkonnas esinevaid riske ning rakendama meetmeid nende riskide maandamiseks. Seejuures ei ole seadusega keelatud, et tööandja arvestab töökeskkonna riskianalüüsis ka perevägivallaga ning rakendab meetmeid, kuidas töökohal toetada perevägivalla ohvrit (nt paindliku töökorralduse tagamine, palgaga puhkuse andmine, kaugtöö võimaldamine või mõni muu abiks olev meede).

Tööandja saab arvestada perevägivalla mõjuga eelkõige juhul, kui töötaja on sellest tööandjale teada andnud. Seejuures ei ole töötaja kohustatud tööandjat oma perevägivalla kogemusest teavitama. Kui tööandja teab töötaja perevägivalla mõjust, saab tööandja võimalusel luua meetmeid selle mõju vähendamiseks, nt saab tööandja luua abi- ja tugimeetmeid, teavitada töötajaid nende meetmete kasutamise võimalusest ja julgustada meetmeid kasutama. Teavitamine saab hõlmata nii neid abinõusid, mida pakub konkreetne tööandja (näiteks psühholoogiline nõustamine, tervisepäevad vm) kui ka infot riiklikul tasemel toimivast tugivõrgustikust (näiteks ohvriabi).

**g) tagada töötajatele õigus lahkuda sellisest tööolukorrast, mis kujutab töötaja mõistlikult põhjendatud veendumuse kohaselt vahetut ja tõsist ohtu elule, tervisele või ohutusele seoses vägivalla ja ahistamisega, ilma et sellega kaasneks töötaja jaoks vastumeetmeid või muid lubamatuid tagajärgi, ning tagada töötajate kohustus teavitada juhtkonda**

Töötajal on õigus keelduda tööst või peatada töö, mille täitmine seab ohtu tema või teiste isikute tervise või ei võimalda täita keskkonnaohutuse nõudeid, teatades sellest viivitamata tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule (TTOS § 14 lõike 5 punkt 4).

TLS § 91 lõike 2 punktide 1 ja 3 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:

- tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;
- töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

<sup>46</sup> Eesti.ee. Ohvriabi. Kättesaadav: <https://www.eesti.ee/et/oigusabi/kuritegu-ja-karistused/ohvriabi>.

TLS §100 lõike 4 kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Kohus või töövaidluskomisjon võivad hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid.

**h) tagada tööinspeksiooni ja muude oluliste asutuste võime käsitleda vajaduse korral töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist, andes muu hulgas välja korraldusi kohe täitmisele kuuluvate meetmete võtmiseks ja töö peatamiseks, kui esineb vahetu oht elule, tervisele või ohutusele, koos õigusega esitada selliste korralduste vastu kaebus õigusasutusele või haldusorganile, kui see on seaduses sätestatud**

Soovituse kohaselt peaksid pädevate asutuste ametnikud, sh inspektorid ja politseinikud, läbima soo aspekti arvestava koolituse, et tuvastada töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist (sh soolist). Lisaks peaksid liikmed soovitusel kohaselt pingutama selle nimel, et koguda ja avaldada statistikat töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kohta vastavalt soole, vägivalla ja ahistamise vormidele ning majandustegevuse valdkonnale, sealhulgas seoses konventsiooni artiklis 6 nimetatud rühmadega.

Tööinspeksiooni ja Politsei- ja Piirivalveameti ametnikud on saanud koolitust inimkaubanduse teemal<sup>47</sup>. Lisaks on saanud Tööinspeksiooni ametnikud saanud koolitust psühhosotsiaalsete ohutegurite teemal. Tulevikus on täiendavad koolitused töökohal esineva vägivalla ja ahistamise tuvastamise teemal Tööinspeksioonile ja teistele asjaomastele asutustele kindlasti vajalik.

TTOS § 25 lõike 5 punkti 4 kohaselt on Tööinspeksioon kohustatud peatama töötaja või teiste isikute elule ohtliku töö tegemise. Tööinspeksioonil on seejuures õigus esitada avaldus Politsei- ja Piirivalveametile, kui järelevalve käigus ilmneb, et esineb oht isikute tervisele.

## **VI peatükk – juhendamine, koolitamine ja teadlikkuse suurendamine**

**Artikkel 11** sätestab juhendamise, koolitamise ja teadlikkuse suurendamise nõuded, tuues seejuures välja, mida peavad liikmed tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega konsulteerides püüdma tagada.

Soovituse kohaselt peaksid liikmed vajaduse korral rahastama, arendama, rakendama ja levitama:

- programme, mis käsitleksid tegureid, mis suurendavad vägivalla ja ahistamise esinemise tõenäosust töömaailmas;
- soo aspekti arvestatavaid juhendeid ja koolitusprogramme, et aidata riigiametnikel täita oma volitusi seoses vägivalla ja ahistamisega töömaailmas ning aidata avaliku ja erasektori töötajatel ennetada ja käsitleda vägivalda ja ahistamist töömaailmas;
- toimumisjuhendeid ja riskihinnangute näidistööriistu töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise suhtes;
- kampaaniaid, et suurendada avalikkuse teadlikkust vägivalla ja ahistamise lubamatuse kohta ning seejuures kampaaniaid ohutute, tervislike ja harmooniliste töökohtade edendamiseks, kus ei esine vägivalda ega ahistamist;
- soo aspekti arvestavaid õppekavasid ja juhendmaterjale vägivalla ja ahistamise kohta kõikide haridusastmete ja kutseõppe jaoks, sh meediatöötajatele suunatud materjale.

---

<sup>47</sup> Tööinspeksiooni töötajatele/ametnikele toimus viimastine tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse teemaline koolitus 07.05.2024.

Konventsioonis on nimetatud kolm tegevust juhendamise, koolitamise ja teadlikkuse suurendamiseks. Alljärgnevalt on välja toodud konventsioonis nimetatud tegevus ning Eesti õigusaktid ja elluviidud tegevused.

**a) töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist käsitletakse olulistes riigisisestes põhimõtetes, näiteks tööohutust ja -tervist, võrdõiguslikkust ja diskrimineerimiskeeldu ning rännet puudutavatest põhimõtetes**

Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse strateegias Eesti 2035, vägivallaennetuse kokkuleppes 2021–2025, heaolu arengukavas 2023–2030, vaimse tervise tegevuskavas 2023–2026 ja vaimse tervise rohelises raamatus. Täpsemalt saab nende kohta lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punktide b ja c selgituste juures.

**b) tööandjatele ja töötajatele ning nende organisatsioonidele ja olulistele asutustele antakse vajaduse korral kättesaadavas vormis juhiseid, ressursse, koolitusi või muid tööriistu töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamise kohta**

Eesti on korraldanud mitmeid vägivalda ja ahistamist puudutavaid teavitustegevusi, tellinud analüüse ja uuringuid ning töötanud välja tööriistu osapoolte teadlikkuse suurendamiseks. Täpsemalt saab selle kohta lugeda konventsiooni artikli 4 lõike 2 punkti g selgituste juures.

Kuigi tehtud on palju, eeldab konventsiooni ratifitseerimine teemaga edasi tegelemist ning järjepidevalt osapoolte teadlikkuse suurendamist erinevate tegevuste raames selles valdkonnas.

**c) käivitatakse algatusi, sealhulgas kampaaniaid teadlikkuse suurendamiseks**

Justiitsministeerium ning Politsei- ja Piirivalveamet on korraldanud kampaaniaid, mis otseselt või kaudselt käsitlesid ka töömaailmas esinevat ahistamist ja vägivalda. Kampaaniad korraldati alljärgnevatel teemadel:

- 2014. aastal toimus kampaania „Ava silmad<sup>48</sup>“, mis oli suunatud naistevastase vägivalla vastu. Eesmärk oli suurendada Eesti elanikkonna teadlikkust naistevastase ja lähisuhtevägivalla olemusest, avaldumisvormidest, tagajärgedest ja abisaamise võimalustest. Kampaania raames valmisid ka selleteemalised lühivideod<sup>49</sup>.
- 2018. aastal korraldas Politsei- ja Piirivalveamet kampaania, mis pööras tähelepanu seksuaalse ja muu ahistamise vastu, muu hulgas käsitleti ka töökeskkonnas aset leidvat ahistamist. Kampaania raames valmis kolm ahistava jälitamine ennetamise teemalist lühiklippi, sh „Ahistamise lugu vol 3: töökaaslane“<sup>50</sup>.

Kuigi töömaailmas esinevale vägivallale ja ahistamisele on eespool nimetatud kampaaniate raames ka osaliselt tähelepanu juhitud, eeldab konventsiooni ratifitseerimine töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamise jätkamist erinevate tegevuste raames.

## **VII peatükk – rakendamismeetodid**

<sup>48</sup> Justiitsministeerium. Uudised. Algas naistevastase vägivalla vastu suunatud kampaania teine laine. 03.03.2015. Kättesaadav: <https://www.just.ee/et/uudised/algas-naistevastase-vagivalla-vastu-suunatud-kampaania-teine-laine>.

<sup>49</sup> YouTube. Justiitsministeerium. Ava silmad! 2015. Kättesaadav: [https://www.youtube.com/watch?v=E7ZRHAdl-RE&list=PL5JI001vz8bMEgf\\_DgfZH07LH1e0uf5ER](https://www.youtube.com/watch?v=E7ZRHAdl-RE&list=PL5JI001vz8bMEgf_DgfZH07LH1e0uf5ER).

<sup>50</sup> YouTube. Politsei- ja Piirivalveamet. Ahistav jälitamine on kuritegu. Ahistamisvastane kampaania "Ei on ei!" Ahistamise lugu vol. 3: Töökaaslane. 2018. Kättesaadav: <https://www.youtube.com/watch?v=eyQ3BFBE4oc>.

**Artikkel 12** sätestab, et konventsiooni sätteid kohaldatakse riigisiseste õigusaktidega, samuti kollektiivlepingute või muude meetmetega, mis on kooskõlas riigi tavadega, sealhulgas laiendades või kohandades olemasolevaid tööohutuse ja -tervishoiu meetmeid, et need hõlmaksid ka vägivalda ja ahistamist ning töötades vajaduse korral välja erimeetmeid.

## **VIII peatükk – lõppsätted**

**Artikkel 13** sätestab, et konventsiooni ametlikud ratifitseerimiskirjad edastatakse registreerimiseks Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektorile.

**Artikkel 14** sätestab konventsiooni siduvuse ja jõustumise.

**Lõike 1** kohaselt on konventsioon siduv neile ILO liikmetele, kelle ratifitseerimiskirjad on registreeritud Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori juures.

**Lõige 2** sätestab, et konventsioon jõustub 12 kuud pärast kuupäeva, mil peadirektori juures registreeritakse kahe liikme ratifitseerimiskirjad. Kuivõrd nõue on täidetud, jõustus konventsioon 25. juunil 2021. a.

**Lõige 3** sätestab, et pärast konventsiooni rahvusvahelist jõustumist jõustub konventsioon iga liikme suhtes pärast 12 kuu möödumist tema ratifitseerimiskirja registreerimisest Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori juures.

**Artikkel 15** sätestab konventsiooni denonsseerimise<sup>51</sup> õiguse.

**Lõike 1** kohaselt võib konventsiooni ratifitseerinud liige selle denonsseerida vastava teate saatmisega Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektorile, kui konventsiooni esmakordsest jõustumisest on möödunud kümme aastat. Selline denonsseerimine jõustub üks aasta pärast selle registreerimise kuupäeva.

**Lõige 2** sätestab, et liige, kes on konventsiooni ratifitseerinud ja ei kasuta kümne aasta pikkuse perioodi täitumise järel ühe aasta jooksul denonsseerimise õigust, on kohustatud konventsiooni täitma veel kümme aastat ja võib seejärel artikli 15 lõikes 1 esitatud tingimuste kohaselt konventsiooni denonsseerida iga uue kümne aasta pikkuse perioodi esimese aasta jooksul.

**Artikkel 16** sätestab Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori kohustused.

**Lõike 1** kohaselt on Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektor kohustatud teavitama kõiki ILO liikmeid kõikidest organisatsiooni liikmete poolt edastatud ratifitseerimiste ja denonsseerimiste registreerimisest.

**Lõike 2** kohaselt on peadirektor kohustatud juhtima organisatsiooni liikmete tähelepanu konventsiooni jõustumise kuupäevale, kui ta teatab neile teise liikme esitatud ratifitseerimiskirja registreerimisest.

**Artikkel 17** sätestab Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori kohustuse edastada kõik registreeritud ratifitseerimise ja denonsseerimise üksikasjad ÜRO peasekretärile registreerimiseks.

---

<sup>51</sup> Denonsseerimine – rahvusvahelise lepingu ülesütlemine.

Kohustus tuleneb ÜRO põhikirja artiklist 102, mille kohaselt iga leping ja iga rahvusvaheline kokkulepe, mis sõlmitakse organisatsiooni mis tahes liikme poolt pärast ÜRO põhikirja jõustumist, tuleb esimesel võimalusel registreerida sekretariaadis ja sekretariaadi poolt avaldada.

**Artikkel 18** annab Rahvusvahelise Tööstööbüroo haldusnõukogule õiguse, kui ta peab seda vajalikuks, esitada peakonverentsile aruande konventsiooni toimimise kohta ning uurida selle täieliku või osalise muutmise küsimuse konverentsi päevakorda võtmise soovitatavust.

**Artikkel 19** sätestab tegevused, kui võetakse vastu konventsiooni muutev konventsioon.

**Lõige 1** sätestab, et kui peakonverents võtab vastu uue, käesolevat konventsiooni muutva konventsiooni, ja uus konventsioon ei näe ette teisiti, siis:

- toob uue muudetud konventsiooni ratifitseerimine liikme poolt kaasa käesoleva konventsiooni viivitamata denonsseerimise ajast, kui uus muudetud konventsioon hakkab kehtima;
- käesolev konventsioon ei ole uue muudetud konventsiooni jõustumise kuupäevast alates enam liikmetele ratifitseerimiseks avatud.

**Lõige 2** sätestab, et konventsioon kehtima nende liikmete suhtes, kes on selle ratifitseerinud, kuid ei ole ratifitseerinud muudetud konventsiooni.

**Artikkel 20** sätestab, et konventsiooni inglis- ja prantsuskeelne tekst on võrdselt autentsed.

#### **4. Eelnõu terminoloogia**

Eelnõu ei võta kasutusele uusi termineid, mis riigisisestes õigusaktides ei leiaks juba kasutamist.

#### **5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele**

Eelnõu on kooskõlas ELi õigusega.

Euroopa nõukogu otsusega 2024/1018 kutsutakse liikmesriike üles ratifitseerima Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise 2019. aasta konventsiooni (konventsiooni nr 190).<sup>52</sup> Otsuse kohaselt toetab liit ILO poolt ajakohaseks klassifitseeritud rahvusvaheliste töökonventsioonide ratifitseerimist, et edendada inimväärsed tööd kõigi jaoks, töotervishoidu ja tööohutust ning soolist võrddõiguslikkust ja võidelda diskrimineerimise vastu. Otsuse artikliga 1 kutsutakse liikmesriike üles ratifitseerima ILO vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise 2019. aasta konventsiooni need osad, mis käsitlevad konkreetselt töökeskkonna parandamist, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust ning meeste ja naiste võrddõiguslikkust tööhõive ja elukutse küsimustes vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktile a, artikli 153 lõikele 2 ja artikli 157 lõikele 3.

Euroopa Liidu toimimise lepingu<sup>53</sup> artikli 153 lõike 1 punktide a ja i kohaselt toetab ja täiendab liit liikmesriikide meetmeid töökeskkonna parandamises, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust ning meeste ja naiste võrddõiguslikkuses seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl. Artikli 157 lõike 3 kohaselt võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu kasutusele meetmeid, et tagada meeste

<sup>52</sup> Nõukogu otsus (EL) 2024/1018, 25. märts 2024, millega kutsutakse liikmesriike üles ratifitseerima Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise 2019. aasta konventsiooni (konventsioon nr 190). Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024D1018&qid=1713519059272>.

<sup>53</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtted, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Vastu on võetud ning Eesti riigisisesse õigusesse üle võetud alljärgnevad direktiivid:

- nõukogu direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ), mis kohustab tööandjat kaitsma kõiki töötajaid töökohal esinevate riskide eest, sh töökohal esineva vägivalla ja ahistamise eest.<sup>54</sup> Direktiivi eesmärk on kehtestada meetmed, et soodustada töötajate töötervishoiu ja -ohutuse parandamist;
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.<sup>55</sup> Direktiiv sisaldab sätteid ahistamise, sealhulgas seksuaalse ahistamise keelustamise kohta;
- nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel;<sup>56</sup>
- nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.<sup>57</sup>

Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027<sup>58</sup> käsitleb muu hulgas vägivalda, ahistamist ja diskrimineerimist töökohal. Strateegilise raamistiku kohaselt on komisjoni üks tegevus toetada teadlikkuse suurendamist vaimsest tervisest ja ahistamisest töökohal ning soolisest kallutatusest.

Komisjoni teatises COM(2017) 12 *final* „Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – EL-i tööohutuse ja töötervishoiu poliitika ajakohastamine“ tuuakse välja, et vaja on suurendada tööandjate teadlikkust psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, andes neile vastavad juhised ja vahendid, eesmärgiga kaitsta töötajaid.<sup>59</sup>

26.04.2007 ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP vahel sõlmitud raamkokkuleppe eesmärk on suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ahistamisest ja vägivallast töökohal ning anda tööandjatele, töötajatele ja nende esindajatele tegevuspõhine raamistik, mille abil nad saavad märgata, ära hoida ja lahendada ahistamise ja vägivallaga seotud probleeme töökohal.

Lisaks on vastu võetud:

- nõukogu otsus (EL) 2017/866 Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni Euroopa Liidu nimel allkirjastamise kohta seoses varjupaiga ja mittetagasisaatmisega<sup>60</sup>;
- nõukogu otsus (EL) 2017/865 Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni Euroopa Liidu nimel allkirjastamise kohta seoses küsimustega, mis puudutavad õiguslast koostööd kriminaalasjades.<sup>61</sup>

---

<sup>54</sup> Kättesaadav:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211&qid=1649060873335>.

<sup>55</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054&qid=1649060945817>

<sup>56</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078&qid=1649061007563>.

<sup>57</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043&qid=1649061044338>.

<sup>58</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323>.

<sup>59</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0012>.

<sup>60</sup> Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017D0866>.

<sup>61</sup> Kättesaadav:

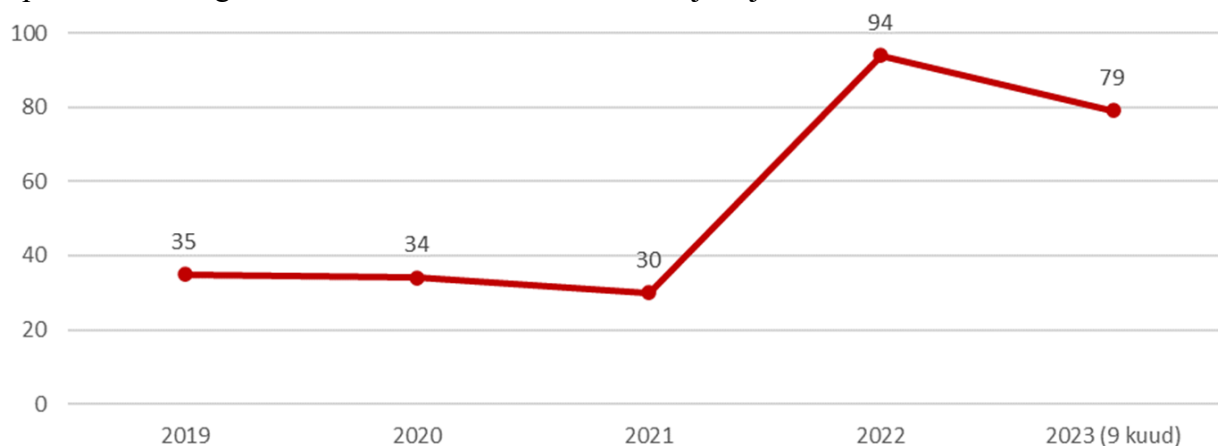
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ:L:2017:131:TOC&uri=uriserv:OJ.L\\_.2017.131.01.0011.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ:L:2017:131:TOC&uri=uriserv:OJ.L_.2017.131.01.0011.01.ENG).



## 6. Seaduse mõjud

Vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni ratifitseerimine avaldub elanikkonnale eelkõige sotsiaalse mõjuna ning mõjutatud valdkond on eelkõige tööturg, töösuhte olemus ja sisu ning töötingimused. Arvestades konventsiooni ulatuslikku kohaldumisala (artikkel 2) mõjutab konventsiooni ratifitseerimine tööelist rahvastikku, sest ühel või teisel eluhetkel puutub töömaailmaga kokku (töötaja, praktikandi, tööotsija, tööle kandideerija, vabatahtliku või tööandjana) valdav osa Eesti elanikest.

Kuigi potentsiaalselt on konventsiooni ratifitseerimisest mõjutatud kogu töömaailm, on kokkupuude vägivalla ja ahistamisega nii töötajate kui tööandjate seas pigem harv ja ühekordne sündmus. Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjade juhtumite kirjeldus näitab, et perioodil 2015–2022 on igal aastal olnud menetluses üksikuid juhtumeid, kus on mainitud ahistamist või vägivalda töökohal<sup>62</sup>. Siinkohal tuleb aga mees pidada, et töövaidluskomisjoni jõudvate juhtumite osakaal on siiski vaid jäämäe tipp, sest sõltub eelkõige inimeste teadlikkusest ja teavitamisest, ega anna seega aimu ahistamise ja vägivalla tegelikust levikust ühiskonnas. Jooniselt 1 on näha, et Tööinspeksioonile laekunud psühholoogilise ohuteguriga seotud vihjete arv on viimastel aastatel märgatavalt tõusnud ning seega võib järeldada, et probleem on tegelikult suurem kui Töövaidluskomisjoni juhtumite menetlustest nähtub.



Joonis 1. Tööinspeksioonile laekunud vihjete arv, kus kirjeldatakse ka psühholoogilist ohutegurit 2019 – september 2023. Allikas: Tööinspeksioon

2009. aastal tehtud üle-eestilise tööstressiuuringu tulemustest<sup>63</sup> selgus, et ligi 5% Eesti töötajatest oli saanud töökohal ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks ning 3,7% töötajatest on ähvardatud füüsilise vägivallaga. 2015. aastal poliitikauuringute keskus Praxis tehtud uuringu kohaselt vastas 5% tööandjatest, et nende organisatsioonis on tulnud ette seksuaalse ahistamise olukordi ning 1% ütles, et on saanud töötajatelt ka vastavasisulisi kaebusi<sup>64</sup>. Statistikaameti 2021. aasta Tööelu-uuringust selgus, et viimase 12 kuu jooksul on rünnakuid või vägivaldset kohtlemist töökohal kogenud 5800 töötajat, kellest ligikaudu 60% olid naised. Lisaks viis Statistikaamet 2022.

<sup>62</sup> Kättesaadav: <https://www.ti.ee/toovaidluste-lahendamine/toovaidluskomisjoni-otsused>.

<sup>63</sup> Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR. I. Seppo, J. Järve, E. Kallaste, L. Kraut, M. Voitka. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. 6. jaanuar 2010. Kättesaadav: [https://centar.ee/wp-content/uploads/2021/10/CENTAR\\_l6pparuanne.pdf](https://centar.ee/wp-content/uploads/2021/10/CENTAR_l6pparuanne.pdf).

<sup>64</sup> Turk, Pirjo; Anniste, Kristi; Masso, Märt; Karu, Marre; Kriger, Tatjana 2015. Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/uuringuaruanne.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/uuringuaruanne.pdf).

aastal esmakordselt läbi suhteuringu<sup>65</sup>, mille kohaselt on töökeskkonnas seksuaalset ahistamist kogenud 33% küsitletud naistest. Välja joonistus ka selge trend – mida nooremad on vastajad, seda suurema tõenäosusega on nad seksuaalset ahistamist kogenud (18–29-aastaste seas oli tööl seksuaalset ahistamist kogenud naiste osakaal 52%, 65–74-aastaste seas 16%). Meestest on elu jooksul töö juures seksuaalset ahistamist kogenud 17%. Vägivallajuhtumite füüsilised ja psühholoogilised tagajärjed (nt vigastused, ärevushäired, depressioon või kehvad töötulemused) võivad olla äärmiselt tõsised nii üksikisiku, organisatsiooni kui ka ühiskonna jaoks.

Konventsiooni ratifitseerimine mõjutatud sihtrühma jaoks suuri muudatusi kaasa ei too, kuna riigisiselt on kõnealune valdkond juba konventsioonis sätestatuga sarnaselt reguleeritud. Samas aitab konventsiooni ratifitseerimine siiski kaasa töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise kõrvaldamisele, sest sõnastab konkreetsete normid ja meetmed, mis aitavad kaasa osapoolte teadlikkuse suurendamisele vägivalda ja ahistamise küsimustes, ning tehtavale koostööle nii rahvusvahelisel kui riigisisel tasandil. Riigiasutustest mõjutab konventsiooni ratifitseerimine Tööinspektsiooni, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantsleid, õiguskantsleri institutsiooni, Politsei- ja Piirivalveametit ning Sotsiaalkindlustusametit, kes on seotud menetluslike ning jõustamis- ja järelevalvemehhanismidega.

Oluline on rõhutada konventsiooni ratifitseerimise olulisust rahvusvahelises mastaabis. Konventsiooni ratifitseerimisega saadab Eesti tugeva sõnumi rahvusvahelisele üldsusele ja asjassepuutuvatele organisatsioonidele, et ahistamine ja vägivald ei ole Eestis aktsepteeritav ning et Eestis ollakse valmis tegema kõik endast olenev selle ennetamiseks ja kaotamiseks.

Konventsiooniga ühinemisel tuleb hakata vägivalda ja ahistamise teemadele ka edaspidi tähelepanu pöörama ning rahalisi vahendeid suunama. Nii töötajate, tööandjate, asjaomaste riigiasutuste kui ka elanikkonna tervikuna teadlikkuse suurendamisele töömaailmas esinevast ahistamisest ja vägivallast ning võimalike maandamismeetmete rakendamisele on vaja panna suuremat rõhku. Vajalike meetmete rahastamiseks on võimalik kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid (vahendite kasutamise periood 2023–2027).

Kõiki tulevikus koostatavaid seadusi, arengu- ja tegevuskavasid jne on vajalik analüüsida konventsiooni sätteid silmas pidades.

## **7. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud**

Kuna konventsioonis esitatavad nõuded on Eesti õigusesse juba varem sisse viidud, ei kaasne seaduse rakendamisega täiendavaid kulusid ega tulusid.

## **8. Rakendusaktid**

Seaduse rakendamiseks ei ole vaja rakendusakte kehtestada.

## **9. Seaduse jõustumine**

Seadus jõustub üldises korras.

---

<sup>65</sup> Kättesaadav: [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_eigus-ja-turvalisus](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_eigus-ja-turvalisus)

Konventsioon jõustub Eesti suhtes päeval, mil ratifitseerimiskirja registreerimisest ILO peadirektori juures on möödas kaksteist kuud.

## **10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon**

Eelnõu esitati kooskõlastamiseks ministeeriumitele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsile, Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liidule, Terviseametile, Tervise Arengu Instituudile, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile, Eesti Personalijuhtimise Ühingule, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Tööinspeksioonile, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile, Sotsiaalkindlustusametile, õiguskantslerile, Politsei- ja Piirivalveametile ning Andmekaitse Inspeksioonile.

Esimeses kooskõlastusringis esitasid ettepanekuid ja kommentaare Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei ning Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE. Märkusteta kooskõlastasid Siseministeerium, Välisministeerium, Tööinspeksioon, Eesti Ametiühingute Keskliit ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoda.

Teises kooskõlastusringis esitasid ettepanekuid ja kommentaare Andmekaitse Inspeksioon ja Justiitsministeerium. Märkusteta kooskõlastasid Tööinspeksioon, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, Sotsiaalkindlustusamet.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2024. a.