

### MÄRKUSTE JA ETTEPANEKUTE TABEL

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 ja 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.

Kooskõlastaja või arvamuse esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Arvestatud/mittearvestatud, mittearvestamise põhjus
Justiitsministeerium	Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töömaailmas esineva vägivalga ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni (konventsioon) artikli 10 (f) kohaselt peavad liikmed rakendama asjakohaseid meetmeid, et tunnistada koduvägivalga mõju ja mõistlikult võimalikul määral vähendada selle mõju töömaailmale. Eelnõu kooskõlastustabelis (eelnõu seletuskirja lisa 2) on esitatud Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liidu (ETOP) märkus selle kohta, et konventsioonist ja eelnõu seletuskirjast võib jääda mulje, et tööandja peab teadma töötaja koduvägivalga kogemusest, sest vastasel juhul ei saa tööandja pakkuda töötajale konventsiooniga nõutavat abi. Samas tööandjalt ei saa eeldada, et ta on teadlik töötaja	<b>Arvestatud.</b> ETOP-i tagasiside ei jäänud seletuskirjas käsitlemata. Selgitasime, et tegemist ei ole kindlasti töötaja kohustusega teavitada tööandjat kodus esinevast vägivallast, vaid tööandja võimalusega arvestada perevägivallaga juhul, kui töötaja on seda kogemust tööandjaga jaganud. Seletuskirjas on välja toodud näited tööandjale konventsiooni rakendamise soovitusel käsitletud võimalikest meetmetest, kuidas saab tööandja vägivalga mõju vähendada. Samuti on tööandjal kohustus arvestada riskianalüüsis psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskidega. Kui tööandja teab

	<p>kodusest olukorrast, sest töövõtja ei ole kohustatud vastavat teavet avaldama. Sotsiaalministeerium nõustus ETOP-iga, kuid seletuskirjas jäi see oluline küsimus kajastamata.</p> <p>Palume lisada seletuskirja konventsiooni artikkel 10 (f) selgitusse märkus selle kohta, et töötaja ei ole kohustatud teavitama tööandjat koduvägivalla kogemusest. Konventsioon ei nõua seda, sest vastav kohustus riivaks ulatuslikult ja alusetult töötaja õigust privaatsusele. Seega ei saa eeldada, et tööandja sekkub omaalgatuslikult töötaja kodus toimuva vägivalla lahendamisse. Tööandjalt saab mõistlikult eeldada vaid nii palju, et ta loob abi- ja tugimeetmed koduvägivalla all kannatajatele ning teavitab oma töötajaid nendest võimalustest ja julgustab neid vajadusel kasutama. Teavitus peaks hõlmama nii neid abinõusid, mida pakub konkreetne tööandja (näiteks psühholoogiline nõustamine, tervisepäevad) kui ka infot riiklikul tasemel toimivast tugivõrgustikust (näiteks ohvriabi).</p>	<p>töötaja perevägivalla mõjust, siis saab tööandja näha ka riskianalüüsis ette meetmeid vägivalla mõju vähendamiseks. Seejuures ei saa eeldada, et tööandja teab perevägivallast. Rõhutame, et tegemist ei ole töötaja kohustusega teavitada tööandjat kodus esinevast vägivallast.</p> <p>Eeltoodu selgemaks väljendamiseks täiendasime seletuskirja täpsemate selgitustega.</p>
Justiitsministeerium	Eelnõu pealkirjast on jäänud välja sõna vägivalla: ... töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise ..	<b>Arvestatud</b> ja parandatud.
Andmekaitse Inspeksioon	<p>AKI juhib tähelepanu, et eelnõu seletuskirjas on artikkel 10 punkti c) (kaitsta vajaduse korral seotud isikute eraelu puutumatust ja konfidentsiaalsust võimaluste piires ning kanda hoolt, et eraelu puutumatuse ja konfidentsiaalsuse nõudeid ei väärkasutataks) rikkumiste sätete juurest on puudu järgnev.</p> <p>Lisaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 sätete või KarS §§ 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, kui puuduvad karistusseadustiku §-des 157 ja 157<sup>1</sup> sätestatud süüteokoosseisud (IKS § 71) ning</p>	<b>Arvestatud.</b> Seletuskirja ja vastavustabelit on vastavalt tähelepanekule täiendatud.

	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).	
Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit	<p><b>Kommetaarid eelnõu osas</b></p> <p>1. Seletuskirjas on välja toodud seksuaalse ja soolise ahistamise mõisted, mis on seotud ohvriga aga mitte teo toimepanijaga. SoVS § 3 lõike 1 punktid 5 ja 6 sätestavad mõisted seksuaalne ja sooline ahistamine. Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mitesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse 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 väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.</p> <p>ETOPi kommentaar: Teo tegelik eesmärk ei pruugi olla üldse ohvri(te)ga seotud. See võib olla hoopis teo toimepanija ja tema mõtete, ihade vms väljendus ja teda lihtsalt ei huvita tema teo mõju teistele isikutele. Praeguse tõlgenduse järgi see aga siis justkui ei olekski ahistamine kui see ei ole tahtlikult sihitud just ohvri pihta.</p>	<p><b>Selgitame.</b> Seletuskirjas ja vastavustabelis on kasutatud kehtiva seaduse sõnastust. SoVS-i soolise ja seksuaalse ahistamise definitsioonis on arvestatud lisaks eesmärgile ka käitumise või tegevuse tegelikku toimet. Käitumise või tegevuse tegelik toime hõlmab endas toimepanija teo motiive, mis on seotud just toimepanija endaga, kui samal ajal on tema teo tegelik toime SoVS § 3 lõike 1 punktides 5 ja 6 sätestatud tagajärg. Ehk kui teo toimepanija ahistab töötajat seksuaalselt ja tunneb seejuures seksuaalset iha, samal ajal kui ohver tunneb ennast alandatult, häiritult, siis ei saa jõuda tõlgenduseni, et tegemist ei ole ahistamisega, sest toimepanija teo tegelik toime mõjus ohvrile SoVS § 3 lõike 1 punktides 5 ja 6 sätestatud tagajäre või mõjuna.</p>
Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit	<p>2. Seletuskirja II peatükk, artikkel 3 sätestab, et konventsiooni kohaldamine ei piirdu vaid töökohaga, vaid seda kohaldatakse töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinevale vägivallale ja ahistamisele.</p> <p>ETOPi kommentaar: Siin on pandud tööandjale ebaõiglane vastutus tuues välja, et konventsioon kohaldub muuhulgas ka tööle ja tagasi sõitmise ajal. Samas on tööandjal väga raske või isegi võimatu töötajat kaitsta või ahistamisjuhtusid ennetada nt ühistranspordis toimuva eest. Samas ei eeldata tööandjalt vastutuse võtmist kui</p>	<p><b>Selgitame.</b> Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni nr 190 (edaspidi <i>konventsioon</i>) on suunatud ennekõike töömaailmas esineva ahistamise ja vägivalla ärahoidmisele. Töömaailmana tuleb mõista artikli 3 järgi töö käigus,</p>

	<p>töötaja liigub töökoha ja kodu vahet jalgsi, kuigi see võib olla veelgi riskantsem!?</p>	<p>tööga seoses ja tööst tulenevat kokkupuute keskkonda, kus töötajale on vaja tagada kaitset.</p> <p>Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) kohaselt on tööandja kohustatud looma ohutu töökeskkonna ning tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist igas tööga seotud olukorras, olenemata sellest, kus tööülesandeid täidetakse. TTOS peab silmas olukordi, mis on tööandja kontrolli all, tööandja korraldatud ja hallatavad. Nt tööandja korraldatud väljasõit, tööandja poolt korraldatud eraldi transport töötajate tööle ja koju sõidutamiseks, tööandja tagatud ja opereeritavad ruumid jms. Nendes olukordades peab tööandja tagama töötajale ohutut keskkonda, kuivõrd tegemist on tööandja loodud töökeskkonnaga, see on seotud tööülesannete täitmisega ja töökorraldusega.</p> <p>Seejuures on laiemalt tagatud isiku, sh kitsamalt ka töötaja kaitse erinevates seadustes. Karistusseadustik (KarS), soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) ja võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS) ei määratle konkreetset kohta, kus ahistamine ja vägivald toimuda võivad ja keelatud on. Seega kehtivad ahistamist ja vägivalda käsitlevad sätted toimepaneku kohast ja vormist sõltumata. Siia alla liigitub ka nt ühistranspordis koju sõtmisel toimuv ahistamine/vägivald. Tegemist ei ole keskkonnaga, mida tööandja saab kontrollida ja ohuteguriga, mille eest saab tööandja töötajat kaitsta, tegemist ei ole töökeskkonnaga konventsiooni mõttes, vaid tööst vaba ajaga. See ei tähenda, et isik ei oleks</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>kaitstud, kuid sellised juhud on reguleeritud teiste, eelpool nimetatud, seadustega.</p>
<p>Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit</p>	<p>3. Seletuskirja punkt 6. Seaduse mõjud kirjeldab: Konventsiooniga ühinemisel tuleb hakata vägivalla ja ahistamise teemadele oluliselt enam tähelepanu ja rahalisi vahendeid suunama. Suuremat rõhku on vaja asetada nii töötajate, tööandjate, asjakohaste riigiasutuste kui elanikkonnas tervikuna teadlikkuse suurendamisele töömaailmas esineva ahistamise ja vägivalla osas.</p> <p>Seletuskirja punkt 7. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud: Kuna konventsioonis esitatavad nõuded on Eesti õigusesse juba eelnevalt sisse viidud, siis ei kaasne seaduse rakendamisega täiendavaid kulusid ega tulusid.</p> <p>ETOPi kommentaar: Punktides väljatoodu on otseselt vastuolus üksteisega ja jääb segaseks, kas rahalisi vahendeid eraldatakse või mitte ning kelle poolt</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja on täiendatud täpsemate selgitustega. Seaduse rakendamisega (seletuskirja punkt 7) ei kaasne eelduslikult täiendavaid kulusid ega tulusid, kuivõrd õigusraamistik ning toimiv terviklik süsteem vägivalla ja ahistamise juhtumite käitlemiseks on Eestis olemas.</p> <p>Vägivalla ja ahistamise teemad on olulised turvalise töökeskkonna tagamisel, teemaga on varasemalt tegeletud, kuid konventsioon toob välja, et sellega on ka edaspidi oluline tegeleda (nt korraldada teavitus- ja ennetustegevust jms). Vajalike meetmete rahastamiseks on võimalik kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid (vahendite kasutamise periood aastad 2023-2027). Partnerite mõtted võimalike meetmete loomiseks on alati oodatud.</p>
<p>Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit</p>	<p><b>Kommentaari vastavustabeli osas:</b></p> <p>1. KAITSE JA ENNETAMINE - Artikkel 8 - "(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, ja" on vastava Eesti meetmena viidatud "Tööinspektsioon koostöös Rakendusuringute keskusega CentAR ning Turu-uuringute AS-iga viis 2009. aastal läbi üleeestilise tööstressiuuringu, mis annab ülevaate psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust Eestis."</p>	<p><b>Selgitame.</b> Konventsioon toob tõepoolest välja, et ahistamise ja vägivalla teemadega (mis on TTOS mõttes psühhosotsiaalsed ohutegurid) on ka edaspidi oluline tegeleda. Vajalike meetmete, uute uuringute ja muude tegevuste rahastamiseks on võimalik kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid (vahendite kasutamise periood aastad 2023-2027). Partnerite mõtted võimalike sobivate meetmete loomiseks on alati oodatud.</p>

	ETOPi kommentaar: Eesti vajab uut tööstressiuuringut, et saada ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust praegusel hetkel. Antud uuringus on andmed juba vananenud.	
Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit	<p>2. KAITSE JA ENNETAMINE - Artikkel 9 - "(c) tuvastada vägivalla ja ahistamise ohud ja võtta meetmeid nende ennetamiseks ja ohjamiseks, kaasates töötajaid ja nende esindajaid;" kus vastava Eesti meetmena on kirjeldatud, et TTOS § 13<sup>4</sup> lõike 1 kohaselt tööandja selgitab töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdab vajaduse korral nende parameetrid ning hindab riske töötaja tervisele ja ohutusele.</p> <p>ETOPi kommentaar: Tööandjale on pandud kohustus, mille täitmine on väga keeruline, kuna pole määratletud millal tekib vajadus mõõdistada psühhosotsiaalseid ohutegureid või kuidas üldse neid peaks hindama.</p>	<p><b>Selgitame.</b> TTOS näeb tööandjale ette kohustust viima läbi töökeskkonna riskianalüüsi, mille alusel alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. Tööandja selgitab välja töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel töökeskkonna ohutegurid ning hindab riske töötaja tervisele ja ohutusele. Tööandja peab riskide hindamisel arvestama keskkonnaga, töölaadi ja muude ettevõtte ning töö eripäradega. Kuna tööandja tagab ohutust ja loob töökeskkonda, siis on ta pädev hindama töö käigus töötajaid mõjutavaid ohte. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmiseks on loodud nt tööriist, mis on saadaval Tööelu portaalis<sup>1</sup>; samuti on tööandjal võimalus riski hindamiseks korraldada töötajate seas anonüümne küsimustik riskide esinemise tagasiside kogumiseks.</p> <p>Kui töölaad või muu oluline tegur (TTOS § 13<sup>4</sup> lg 4) on muutunud, peab tööandja korraldama uue riskianalüüsi ja sellega hindama uuesti töökeskkonnas esinevaid riske.</p>
Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit	<p>3. V. JÕUSTAMINE JA ABINÕUD - Artikkel 10 - "(f) tunnistada koduvägivalla mõju ja mõistlikult võimalikul määral vähendada selle mõju töömaailmale;" kus vastava Eesti meetmena on kirjeldatud, et "Lisaks peab TTOS kohaselt tööandja hindama töökeskkonnas esinevaid riske ja rakendama meetmeid nende riskide maandamiseks. Seejuures ei ole seadusega keelatud, et tööandja arvestab töökeskkonna riskianalüüsis ka koduvägivallaga ning rakendab meetmed, kuidas töökohal toetada koduvägivalla ohvrit (näiteks</p>	<p><b>Selgitame.</b> Nagu seletuskirjas on välja toodud, siis tööandja saab riskianalüüsis arvestada perevägivallaga, kui tal on teada, et see esineb ja võimaldada sellest sõltuvalt nt paindlikumaid töötingimusi, kui tegemist on sobiva meetmega perevägivallaga toime tulemiseks. Töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitlev soovitus nr 206 toob välja punktis number 18 näiteid, mida võib lugeda sobivateks</p>

<sup>1</sup> <https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid#riskide-hindamine>

	<p>paindlikku töökorralduse tagamine, palgaga puhkuse andmine, kaugtöö võimaldamine)."</p> <p>ETOPi kommentaar: Väga ebamõistlik on eeldada, et tööandjal on olemas info töötajat puudutava koduvägivalla kohta ja isegi kui on, siis selle sisse kirjutamine riskianalüüsi, mis on avalik dokument, rikub oluliselt töötaja õigust privaatsusele. Samuti on kaheldava väärtusega pakutud leevendusmeetmed (paindlikku töökorralduse tagamine, palgaga puhkuse andmine, kaugtöö võimaldamine), mis pigem suunavad töötajat oma murega vägivaldsesse keskkonda jääma selmet tööandja kaudu pakkuda töötajale võimalust ahistavast keskkonnast eemale pääseda ning leida vajalikku välist toetust olukorra normaliseerimiseks või kolmandate osapoolte sekkumiseks.</p>	<p>meetmeteks, isiku abistamiseks, kellel esineb perevägivald (nt puhkus, paindlik töökorraldus, ajutise kaitse pakkumine jm). Seejuures ei saa eeldada, et tööandja teab perevägivallast. Tegemist ei ole privaatsuse rikkumisega kuivõrd riskianalüüs on üldine dokument, mis kaaridistab riske, ega too isikuliselt välja, millisel töötajal milline isiklik risk esineb.</p> <p>Seejuures ei ole tegemist õiguslikul tasandil lahendatava olukorraga. Olukorra lahendamiseks on vaja tõsta inimeste teadlikkust ahistamise ja vägivallaga toimetuleku meetmetest, asutustest kuhu pöörduda, abinõudest jms. Konventsioon näeb ette nendel teemadel teadlikkuse tõstmist, et ühelt poolt oleks ohver, töötaja teadlik abi saamise võimalustest ja teiselt poolt oskaks tööandja vajadusel märgata abivajajat, pakkuda lahendust. Konventsiooniga ühinemisel tuleb hakata vägivalla ja ahistamise teemadele edaspidi tähelepanu pöörama. Suuremat rõhku on vaja asetada nii töötajate, tööandjate, asjakohaste riigiasutuste kui elanikkonnas tervikuna teadlikkuse suurendamisele töömaailmas esineva ahistamise ja vägivalla osas.</p>
Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit	<p>Täiendavad mõtted. Töömaailmas on üheks efektiivsemaks psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamise meetodiks psühholoogiliselt turvalise töökeskkonna loomine, mis tähendab, et kõigil on töökeskkonnas võimalus avaldada arvamust, küsida küsimusi ja teha ettepanekuid ilma kartmata juhi või kollegide poolset naeru- või alavääristamist. Psühholoogiliselt turvalise keskkonna saab luua läbi üldise teadlikkuse tõstmise ja täieliku null tolerantsi ahistamise ja kiusamise suhtes.</p>	<p><b>Selgitame.</b> Nõustume, et tegemist on olulise teemaga ja olukorda on võimalik parandada läbi teadlikkuse tõstmise. Ennetustegevuse ja teadlikkuse tõstmise toob välja ka konventsioon. Konventsiooniga ühinemisel tuleb hakata vägivalla ja ahistamise teemadele ka edaspidi tähelepanu pöörama.</p>

<p>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</p>	<p>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO juhatus, tutvunud ja konsulteerinud liikmesliitude volitatud esindajatega, leidsid ettevalmistatud teemamaterjal on asjakohane ning selle parimal viisil täitmisele pööramine korrastab tööturu olukorda, mis omakorda tagab inimressursside optimaalsema / efektiivsema kasutamise. Peeti vajalikuks rõhutada, et esitatavad nõuded peavad laienema lisaks klassikalistele töösuhetele ka kõigile a-tüüpilistele jm erivormidele.</p> <p>Teatud küsimus tõstatas järelevalve korraldamise aspektist organisatoorne struktuur, aja- ja töömahukus, kaasnevad võimalikud finantskulud lähtuvalt ka vaiete lahendamisel õigluse garanteerimine. Kogu protsessiga peab välistuma nõ väljamõeldud juhtumite fenomen ja reguleeritud kaitse sellistel kordadel.</p> <p>On otstarbekas, kui antud teemat käsitletaks piisaval määral erinevates avalikes infokanalites ning koostataks seotud juhendmaterjalid ja tagataks nende kättesaadavus.</p>	<p><b>Selgitame.</b> Hetkel jääb ebaselgeks, mida on mõeldud antud kontekstis a-tüüpiliste töösuhete all. Konventsiooni artiklist 2 tuleneva kohaldamisala järgi kaitseb konventsioon töötajaid ja muid töömaailmas tegutsevaid isikuid, sealhulgas riigisisese õiguse ja tava kohaselt määratletud töötajaid, samuti mis tahes lepingulise staatusega töötavaid isikuid, õppivaid isikuid, sealhulgas interne ja praktikante, töötajaid, kelle töösuhe on lõpetatud, vabatahtlikke, tööotsijaid ja tööle kandideerijaid ning inimesi, kes tegutsevad tööandja pädevuses või täidavad tööandja ülesandeid.</p> <p>Vastavalt vastavustabelile kohaldub TTOS töötajate ja ametnike tööle, kinnipeetava tööle vanglas vangistusseaduses sätestatud eristustega, õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal ning juriidilise isiku juhatuse või seda asendavad juhtorgani liikme tööle (TTOS § 1 lõiked 1 – 3). TTOS-i, SoVS-i ja VõrdKS-i kohaselt on kaitse tagatud aga kindlatele isikute ringile ning vastavate tunnuste alusel. KarS-iga on tagatud kaitse kõigile töötajatele ja töömaailmas tegutsevatele isikutele (sh vabatahtlikele, praktikantidele, võlaõigusliku lepinguga teenuse osutajale jm).</p> <p>Kuna konventsioonis esitatavad nõuded on Eesti õigusesse juba eelnevalt sisse viidud, siis ei kaasne seaduse rakendamisega täiendavaid kulusid või olulist halduskoormuse tõusu järelevalveasutustele või tööandjatele.</p> <p>Nõustume, et tegemist on olulise teemaga. Eestis on läbi viidud mitmeid vägivalda ja ahistamist puudutavaid teavitustegevusi, analüüse ja uuringuid, näited lisatud seletuskirja. Nõustume, et konventsiooni ratifitseerimine</p>
----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		eeldab teemaga edasi tegelemist ning osapoolte teadlikkuse suurendamist antud valdkonnas ka edaspidi. Vajalike meetmete rahastamiseks on võimalik kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid (vahendite kasutamise periood aastad 2023-2027). Partnerite mõtted võimalike meetmete loomiseks on alati oodatud.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	<p>Esitame mõned <b>märkused vastavustabeli sisu osas</b>. Leiame, et tabelis toodud infot võiks õigusselguse huvides parandada ja täiendada.</p> <p>1. Artikkel 1 – mõiste sooline vägivald – konventsioon käsitleb nii bioloogilist kui sotsiaalset sugu. Nii VõrdKS kui ka SoVS on loodud terminoloogiaga, mis ka täna kasutab mõistet „sugu“ bioloogilises tähenduses. Sama artikli p 2 sätestab küll, et Riigisisestes õigusaktides toodud mõisted võivad sätestada ühe või mitu käsitlust, piiramata selle artikli lõike 1 punkte (a) ja (b), kuid leiame, et vastav märke või selgitus soo mõiste kasutamise osas Eesti õiguses või siis vähemalt eelnimetatud seadustes vajaks vastavustabelis selgitust hilisemate kollisioonide ärahoidmiseks normide tõlgendamisel ning rakendamisel.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Konventsiooni artikkel 1 lõige 2 sätestab, et riigisisestes õigusaktides toodud mõisted võivad sätestada ühe või mitu käsitlust, piiramata artikli 1 lõike 1 punktide (a) ja (b) käsitlust. SoVS ei defineeri mõistet „sugu“, kuid õiguspraktikas on lähtunud selle tõlgendamisel laiemast mõistest, hõlmates nii bioloogilist kui sotsiaalset sugu. Määratledes mõistet “sugu”, on Euroopa Kohus vastavate 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 põhjendustes ning seda on kohaldanud ka soolise võrdõiguslikkuse volinik.<sup>2</sup> Seletuskirja ja vastavustabelit täiendati vastavate selgitustega.</p>
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	Tabel lk 7- kuna konventsioon käsitleb vaid soolist vägivalda ja ahistamist, jääb arusaamatuks vastavustabelis VõrdKS normide väljatoomine. Kui tegemist on soolise ahistamisega, siis sellist juhtumit menetletakse soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel.	<p><b>Arvestatud.</b> Konventsiooni kohaldatakse töömaailmas töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinevale vägivallale ja ahistamisele. Seejuures konventsioon eristab mõistetes vägivalla ja ahistamise mõistet, soolise</p>

<sup>2</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kom vlj. 2010. § 3. punkt 5.1.: Direktiivi 2006/54 3. põhjendus; soolise võrdõiguslikkuse voliniku 11.09.2008. a arvamus nr 11

	Teoreetiliselt on võimalik, et VõrdKS § 3 alusel saab jõuda tõlgenduseni, kus tegemist on soolise ahistamise küsimusega töösuhtes, aga sisuliselt ei rakendataks seda normi, vaid soolise võrdõiguslikkuse vastavat regulatsiooni. Kui on tingimata soov viidata ka VõrdKS, siis tuleks kindlasti viidata ka selle seaduse § 2 lg 3.	vägivalla ja ahistamise mõistest, kuivõrd esimene mõiste hõlmab soolist vägivalda ja ahistamist. Seega käsitleb konventsioon laiemalt vägivalda ja ahistamist. Vastavustabelit ja seletuskirja täiendatakse viitega VõrdKS § 2 lõikele 3.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	2. Artikkel 2 – lk 10 - kuna konventsioon käsitleb vaid soolist vägivalda ja ahistamist, jääb arusaamatuks vastavustabelis selliste VõrdKS normide väljatoomine, mis sooga seotud ei ole. Kas siin oleks vaja täpsustust VõrdKS § 2 lg 3 kontekstis.	<b>Arvestatud.</b> Konventsioon ei käsitle vaid soolist vägivalda ja ahistamist, sooline vägivald ja ahistamine on osa konventsiooni laiemast kaitsealast, milleks on töömaailmas töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinev vägivald ja ahistamine. Vastavustabelit ja seletuskirja täiendatakse VõrdKS § 2 lõike 3 kontekstis.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	3. Artikkel 3 – selgitus on osaliselt ebatäpne, kuna VõrdKS § 3 lg 3 kohaselt on ahistamine vaid sama seaduse § 2 lg 1 toodud tunnuste alusel toimuv vastav § 3 lg 3 nimetatud käitumine. Ehk et ahistamine on küll seotud töösuhtega, kuid läbi piiratud tunnuste siiski kitsendatud. Seetõttu on sõnastus osas „VõrdKS ei määratle seda, kus ahistamine ja vägivald toimuda võivad ja keelatud on“, sisult ebaõige. Oleks vaja siiski täpsustust, et see toimuks VõrdKS raames töösuhte raames.  Küsitavusi võib tekitada sõna „vägivald“ kasutamine mõiste „ahistamine“ kõrval, kuna nii VõrdKS kui ka SoVS ei kasuta sõna „vägivald“. Põhimõtteliselt võib mõiste ahistamine hõlmata vägivalda, kuid tabelis toodud sõnastus annab nimetatud kahele mõistele justkui samaväärse tähenduse ning on seetõttu eksitav.	<b>Arvestatud osaliselt.</b> Vastavustabelit ja seletuskirja täiendatakse täpsema sõnastusega. VõrdKS keelab ahistamise ja vägivalla kogu töösuhte ulatuses (sh laiemalt, nt värbamine jm olukorrad) (VõrdKS § 2 lg 1-3). Seejuures ei ole KarS, SoVS ja VõrdKS seotud ainuüksi kohaga, kus ahistamine ja/või vägivald toimuda võivad või keelatud on, vaid kohalduvad ahistamise ja/või vägivalla koosseisu teo tunnuste esinemise korral, nimetatud seaduste raames, tagades sellega ohvrile laia kaitse.  Konventsiooni sõnastuses on kasutatud sõnu vägivald ja ahistamine koos, kuivõrd tegemist on mõlemal juhul olulise teguriga, millele on vaja tähelepanu töösuhetes pöörata. Ahistamine võib hõlmata ka füüsilist vägivalda. Füüsilist vägivalda (ennekõike KarS näitel) on nimetatud vastavustabelis artikkel 1 lõike 1 punkti a juures, mistõttu

		ei ole seda dubleeritud punktis b, koosseise on täpsemalt kirjeldatud artikli 4 lõike 2 punkti f juures (alates lk 23).
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	4. Artikkel 4 p 2 - lk 12 – siin on põhjendamatult jäetud viitamata VõrdKS-le ja SoVS-le õigusaktide loetelus.	<b>Selgitame.</b> Konventsiooni artikkel 4 lõike 2 sissejuhatavas osas (vastavustabel lk 12) on välja toodud üldised põhimõtted, viited VõrdKS-le ja SoVS-le on lisatud järgnevate punktide a-h juures.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	5. Artikkel 8 a) – konventsiooni sätte sisu on küll raskesti mõistetav, kuid ilmselt viidatakse just mittetöölepingulistele suhetele, mis on n.ö töölepingusarnased lepingud. Sellest tulenevalt jääb arusaamatuks tabelis antud selgitus, et piiratakse pelgalt töölepingulise suhtega. Näit VõrdKS hõlmab ka teenuste osutamise lepinguid, eelkõige siis käsunduslepingut, mida laialdaselt kasutatakse ning millele erinevate õigusaktidega on antud üha rohkem töösuhtele sarnaseid õigusi. Kas konventsiooni piirid tööelu määratlemisel on ikka sellised, nagu vastavustabelis toodud on? Või peaks ehk selles osas ka konventsiooni kohaldamisala täpsustama, n.ö piiramisõigus ju liikmesriikidele antakse. Niisugune täpsustus on vajalik konventsiooni põhimõtete rakendamisel siseriiklikku õigusesse ning õigusaktide tõlgendamisel.	<b>Selgitame.</b> Konventsioonis mõistetakse mitteametliku majandusena varimajandust. Nagu vastavustabelis on toodud, siis TLS kohaselt on tegemist töösuhtega, kui suhe vastab töösuhte tunnustele. 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 ka töötajale rakenduv kaitse, järelevalvega tegeleb selles osas Tööinspeksioon. Varimajandusega tegeleb lisaks ka Maksu- ja Tolliamet, mis kuulub Rahandusministeeriumi valitsemise alasse. Seega on avaliku sektori asutustel konventsiooni mõttes oluline roll mitteametliku majanduse üle järelevalve teostamises. Seletuskirja on täiendatud selgitustega.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	6. Artikkel 9 c) – lk 43 – ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik võib oma menetluses tuvastada ahistamise ohud ja ennetus- või ohjamistegevusena anda töötajale selgitusi.	<b>Arvestatud.</b> Võrdlustabelit on täiendatud selgitustega vastavas osas.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei	7. Artikkel 10 iv) – lk 48 – niisugust meedet pakub ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik avalduste menetlemisel ja kodanike nõustamisel läbi selle, et voliniku poole pöörduja isik võib jääda anonüümseks.	<b>Arvestatud.</b> Võrdlustabelit on täiendatud selgitustega vastavas osas.

<p>Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE</p>	<p>Eelnõu viitab, et ohvriabiteenus on Eestis korraldatud ning OAS-i § 4 lg 1 kohaselt tagab selle Sotsiaalkindlustusamet. Olukorras, kus keskmeks on töömaailmas esinev vägivald ning ahistamine, siis peaks SKA teenuspakett selle järgi kohanduma. Ehk need võimalused on olemas, kuid rakendamise poole osas peaks kaasa mõtlema, kuidas tagada ja suurendada töötajate teadlikkust sellest, et neil on õigus pöörduda SKA-sse.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Vastavustabelit on täiendatud vastava selgitusega. Ohvriabi seadus ei sea piire selle järgi, kus vägivald peab olema toimunud, mis tähendab, et töökohal toimunud vägivalda ohver saab samuti ohvriabi töötaja poole pöörduda.</p>
<p>Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE</p>	<p>Eelnõu lk 22 käsitleb asjakohaste ja toimivate abinõude tagamist, mh teavitamise korda ja vaidluste lahendamist seoses vägivalda- ja ahistamisjuhtumitega. Arusaamatuks jääb eelnõus toodud viide TTOS-ile, mis kohustab töökohal toimunud tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi uurima ja registreerima. Tööõnnetus on Eesti õiguse kohaselt tervisekahjustus või töötaja surm, mis toimus tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö. Seega juhul, kui TTOS peaks katma juhtunute uurimise, on selle mõiste määratlus praegu liiga kitsas. See katab üksnes füüsilised tervisekahjustused, näiteks vägivaldajuhtumid, mis kvalifitseeruvad tööõnnetusteks (ilmselt äärmiselt harvad juhtumid), kuid ei kata vaimse vägivalda ja ahistamisjuhtumeid, mis töökohal või üldises plaanis töösuhtes aset leiavad (TTOS piirab praegu selgelt töötamise aeg-ruumiga – samas vägivalda- ja ahistamisjuhtumite selgitamisel on oluline lepingulise suhte olemasolu hoolimata ajast ja kohast).</p>	<p><b>Selgitame.</b> TTOS näeb ette tööandjale kohustuse tagada töötajale ohutut töökeskkonda. Tööanda peab arvestama psühhosotsiaalsete ohuteguritega (TTOS § 9<sup>1</sup>) ning rakendama abinõusid psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, 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. TTOS-i kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites ja on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Tervisekahjustus võib seejuures olla füüsiline või vaimne<sup>3</sup> (nt on ahistamise tõttu arst diagnoosinud töötajal vaimse tervisekahjustuse). Kui juhtum on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga, siis kvalifitseerub see tööõnnetuse alla ja tekib kohustus tööõnnetust uurida. Ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja</p>

<sup>3</sup> Psühhosotsiaalsed ohutegurid. Tööelu portaal. <https://www.tooelu.ee/et/115/mis-tooonnetus>

		<p>tervisele on ettenähtud abinõude tagamiseks karistusmeetmed TTOS §-s 27<sup>3</sup>. Seletuskirja ja vastavustabelit on täiendatud vastava selgituse osas.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------