

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) Töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise kõrvaldamist käsitleva konventsiooni nr 190 ja Eesti vastavate meetmete vastavustabel

Seletuskirja lisa 1

Konventsioon nr 190	Eestis on vastav meede olemas/puudu	Vastav Eesti meede
<p>Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) peakonverents,</p> <p>mille kutsus Genfis kokku Rahvusvahelise Tööstööbüroo haldusnõukogu ja mille 108. (sajanda aastapäeva) istungjärg toimus 10. juunil 2019. aastal;</p> <p>meenutades, et</p> <p>Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni Philadelphia deklaratsioonis kinnitatakse, et igal inimesel tema rassist, usutunnistusest ja soost sõltumata on õigus püüelda materiaalse heaolu ja vaimse arengu edendamisele vabaduse ning väärkuse, majandusliku turvalisuse ja võrdsete võimaluste oludes, ja</p>	<p>Hinnang ei ole vajalik.</p>	

<p>kinnitades Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni aluskonventsioonide olulisust ja</p> <p>meenutades teisi olulisi rahvusvahelisi dokumente nagu inimõiguste ülddeklaratsioon, kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt, majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvaheline pakt, rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon, konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, kõigi võõrtöötajate ja nende pereliikmete õiguste kaitse rahvusvaheline konventsioon ja puuetega inimeste õiguste konventsioon ja</p> <p>tunnistades igaühe õigust vägivalla ja ahistamiseta, sealhulgas soolise vägivalla</p>		
---	--	--

<p>ja ahistamiseta töömaailmale ja</p> <p>tunnistades, et vägivald ja ahistamine töömaailmas võib rikkuda inimõigusi, ning et vägivald ja ahistamine ohustab võrdseid võimalusi, on vastuvõetamatu ja vastuolus inimväärsse tööga, ja</p> <p>tunnistades vastastikusel austusel ja inimväärikusel põhineva töökultuuri olulisust vägivalda ja ahistamise ennetamisel ja</p> <p>meenutades, et liikmetel on oluline kohustus soodustada täisleppimatust vägivalda ja ahistamise suhtes, et aidata kaasa sellise käitumise ja selliste tavade ennetamisele, ning et kõik töömaailmas tegutsevad isikud peavad vältima vägivalda ja ahistamist, seda ennetama ja selle vastu seisma, ja</p> <p>tunnistades, et vägivald ja ahistamine töömaailmas</p>		
--	--	--

<p>mõjutab inimeste psühholoogilist, füüsilist ja seksuaaltervist, väärikut ning perekondlikku ja sotsiaalset keskkonda, ja</p> <p>tunnistades, et vägivald ja ahistamine mõjutab ühtlasi avalike ja erasektori teenuste kvaliteeti ja võib takistada inimeste, esmajoonel naiste juurdepääsu tööturule ning nende püsimist ja edasiliikumist tööturul, ja</p> <p>nentides, et vägivald ja ahistamine on vastuolus jätkusuutlike ettevõtete soodustamisega ja avaldab negatiivset mõju töökorraldusele, töösuhetele, töötajate kaasatusele, ettevõtte mainele ja tootlikkusele, ja</p> <p>tunnistades, et sooline vägivald ja ahistamine mõjutab ebaproportsionaalselt naisi ja tüdrukuid, ning tunnistades, et kaasav, lõimitud ja soo aspekti arvestav lähenemine, mis</p>		
--	--	--

<p>tegeleb aluspõhjuste ja riskiteguritega, sealhulgas sooliste stereotüüpidega, mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimise ja ebavõrdsete sooliste võimusuhetega, on hädavajalik, et lõpetada vägivald ja ahistamine töömaailmas, ja</p> <p>nentides, et koduvägivald võib mõjutada tööhõivet, tootlikkust ning tervist ja ohutust, ning et muude meetmete hulgas saavad valitsused, tööandjate ja töötajate organisatsioonid ja tööturuasutused aidata kaasa koduvägivalla märkamisele, sellele reageerimisele ja koduvägivalla mõjude käsitlemisele, ja</p> <p>olles otsustanud vastu võtta istungjärgu viienda päevakorrapunktina käsitletud teatavad ettepanekud vägivalla ja ahistamise kohta töömaailmas ja</p>		
---	--	--

olles otsustanud, et need ettepanekud vormistatakse rahvusvahelise konventsioonina, võtab kahekümne esimesel juunil kahe tuhande üheksateistkümnendal aastal vastu järgmise konventsiooni, mida võib nimetada 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastaseks konventsiooniks.		
I. Mõisted		
<i>Artikkel 1</i>		
1. Konventsioonis kasutatakse järgmisi mõisteid:		
(a) mõiste vägivald ja ahistamine töömaailmas – erinevad vastuvõetamatud ühekordsed ja korduvad käitumisviisid ja tavad või nende esinemise oht, mille eesmärk, tulemus või tõenäoline tulemus on füüsiline, psühholoogiline, seksuaalne või majanduslik kahju, mis hõlmab soolist vägivalda ja ahistamist;	Eestis on vastav meede olemas.	<p><u>Vägivald ja ahistamine</u></p> <p>Karistusseadustik (KarS)</p> <p>2. osa 9. peatükk käsitleb isikuvastseid süütegusid ning sätestatakse karistused näiteks tapmise (§ 113), raske tervisekahjustuse tekitamise (§ 118), ähvardamise (§ 120), kehalise väärkohtlemise (§ 121), kus tekib kehavigastus või tuntakse valu, ohtu asetamise (§ 123), vägistamise (§ 141), tahtevastase sugulise iseloomuga teo (§ 141¹) eest.</p> <p>KarS 2.osa 10. peatükk käsitleb poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid, mis hõlmavad süütegusid võrdõiguslikkuse vastu. Teiste seas kehtestatakse karisused näiteks võrdõiguslikkuse rikkumise (§ 152), seksuaalse ahistamise (§ 153¹) ja ahistava jälitamise (§ 157³) eest.</p> <p>KarS kohaldamisala on üldine ehk see hõlmab ka tööga seotud olukordi. Näiteks, kui töötajat ahistab seksuaalselt tööandja esindaja, klient või koostööpartner.</p>

		<p>KarS § 58 loetleb karistust raskendavad asjaolud. Üks neist on süüteo toimepanemine isiku suhtes, kes on süüdlasest teenistuslikus või majanduslikus sõltuvuses. Seega on töömaailm teatud mõttes KarS kõrgendatud tähelepanu all.</p> <p>Lisaks leidub KarS-s süüteo koosseise, kus tuuakse karistust raskendava asjaoluna isiku mõjuvõim kannatanu üle (näiteks § 143² (suguühe või muu sugulise iseloomuga tegu mõjuvõimu kasutades)).</p> <p>Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS)</p> <p>§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte ja diskrimineerimine</p> <p>(3) Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine, mis on käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.</p> <p>VõrdKS puhul tuleb arvestada ka §-s 2 sätestatud seaduse kohaldamisala ning VõrdKS-s § 1 lõikes 1 märgitud 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,</p>
--	--	---

		<p>sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu. 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.</p> <p>Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) § 3 lõige 1 punktid 5 ja 6: 5) seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline 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; 6) 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>SoVS § 5 kohaselt on otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, keelatud. SoVS § 6 reguleerib diskrimineerimist tööelus, mille lõike 5 kohaselt loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks ka siis, kui ta: 5) ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 (hoolditsemata, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest) sätestatud kohustuse. 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 ahistamist lõpetada.</p>
--	--	---

		<p>Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (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 § 9¹ 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.</p> <p>Tööandjate Keskliitu, kes on Business Europe liige, kuuluvate ettevõtjate osas kehtib BUSINESSEUROPE, UEAPME¹, CEEP² ja ETUC³ vahel sõlmitud raamkokkulepe⁴, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda tööl.</p> <p>Raamkokkuleppe kohaselt loetakse ahistamiseks olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget korduvalt ja sihilikult väärkoheldakse, ähvardatakse ja/või alandatakse tööga seotud asjaoludel ning vägivalla esinemiseks loetakse olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget rünnatakse tööga seotud asjaoludel.</p>
(b) mõiste <i>sooline vägivald ja ahistamine</i> – inimeste vastu nende bioloogilise või sotsiaalse soo tõttu suunatud vägivald ja ahistamine või teatava bioloogilise või sotsiaalse	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Lisaks eelnevas lahtris toodule sätestab:</p> <p>SoVS § 3 lõige 1 sätestab:</p> <p>3) otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega,</p>

¹ European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises.

² Central Europe Energy Partners.

³ European Trade Union Confederation.

⁴ Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. 26. aprill 2007. Lk 68-75. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf

soo esindajaid ebaproportsionaalselt mõjutav vägivald ja ahistamine, mis hõlmab seksuaalset ahistamist.		<p>lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.</p> <p>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.⁵</p>
2. Riigisisestes õigusaktides toodud mõisted võivad sätestada ühe või mitu käsitlust, piiramata selle artikli lõike 1 punkte (a) ja (b).	Hinnang ei ole vajalik.	
II. KOHALDAMISALA		
<i>Artikkel 2</i>		
1. Konventsioon kaitseb 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	Eestis on vastav meede olemas.	<p>KarS-iga on tagatud kaitse kõigile töötajatele ja töömaailmas tegutsevatele isikutele (sh vabatahtlikele, praktikantidele, isikutele, kellega on töösuhe lõpetatud). TTOS-i, SoVS-i ja VõrdKS-i kohaselt on kaitse tagatud aga kindlatele isikute ringile ning vastavate tunnuste alusel.</p> <p>TTOS kohaldub 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).</p>

⁵ Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne 2010. § 3. punkt 5.1.: Direktiivi 2006/54 3. põhjendus; soolise võrdõiguslikkuse voliniku 11.09.2008. a arvamus nr 11

<p>ja praktikante, töötajaid, kelle töösuhe on lõpetatud, vabatahtlikke, tööotsijaid ja tööle kandideerijaid ning inimesi, kes tegutsevad tööandja pädevuses või täidavad tööandja ülesandeid.</p>		<p>SoVS-i kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades, ehk kui esineb vägivald või ahistamine soo tõttu. Lisaks on SoVS § 3 lõike 2 punkti 1 sätestatud töötaja mõiste, mille kohaselt töötaja on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik⁶. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat.</p> <p>VõrdKS puhul tuleb arvestada seaduse §-s 2 sätestatud kohaldamisala ning VõrdKS-s § 1 lõikes 1 märgitud 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.</p> <p>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. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat.</p>
<p>2. Konventsiooni kohaldatakse kõigile sektoritele, nii avalikule kui</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>Arvestades KarS-i laia kohaldamisala ning seda, et SoVS-i kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades, VõrdKS kõigis konventsiooni punktis nimetatud sektoris ja piirkonnas ning TTOS-i töötajate ja ametnike tööle</p>

⁶ Avaliku teenistuse seaduse § 2 lõiked 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 töötajad, politsei, vangla-, pääste-, välis- ja prokuröriteenistuse ametnikud, tegevvälased ja avaliku teenistuse teiste eriliikide ametnikud.

erasektorile, nii ametlikus kui mitteametlikus majanduses ning nii linna kui maa piirkonnas.		sõltumata töökoha paiknevusest, on vägivalda ja ahistamise keeluga kaetud kõik konventsioonis nimetatud sektorid ja piirkonnad.
<i>Artikkel 3</i>		
<p>Konventsiooni kohaldatakse töömaailmas töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinevale vägivaldale ja ahistamisele:</p> <p>(a) töökohas, sealhulgas avalikes ja privaatsetes ruumides, kui need on töötegemise kohad;</p> <p>(b) kohtades, kus töötaja saab töötasu, veedab oma puhke- või söögipausi või kasutab hügieeniruumi, pesemis- ja riietusruumi;</p> <p>(c) tööga seotud lähetuste, reisimise, koolituse, ürituste või sotsiaalsete tegevuste käigus;</p> <p>(d) tööga seotud teabevahetuse kaudu, sealhulgas info- ja sidetehnoloogia teel toimuva teabevahetuse kaudu;</p> <p>(e) tööandja majutuskohas ja</p> <p>(f) tööle ja tagasi sõitmise ajal.</p>	Eestis on vastav meede olemas.	<p>KarS, SoVS ja VõrdKS ei ole seotud ainuüksi kohaga, kus ahistamine ja/või vägivald toimuda võivad või keelatud on, vaid kohalduvad ahistamise ja/või vägivalda 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.</p> <p>TTOS kohaselt on tööandja kohustatud looma ohutu töökeskkonna ning tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras, olenemata sellest, kus tööülesandeid täidetakse.</p>
III. ALUSPÕHIMÕTTED		

Artikkel 4		
1. Konventsiooni ratifitseerivad liikmed austavad, soodustavad ja mõistavad igaühe õigust vägivalla ja ahistamiseta töömaailmale.	Hinnang ei ole vajalik.	
2. Liikmed võtavad riigisisese õiguse ja asjaolude kohaselt ning tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega konsulteerides vastu kaasava, lõimitud ja soo aspekti arvestava lähenemisviisi töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ja kõrvaldamiseks. Selline lähenemisviis peaks vajaduse korral arvestama kolmandate isikutega seotud vägivalla ja ahistamisega ning hõlmab järgmist:	Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.	<p>Arvestades kaasamise head tava ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi praktikat, kaasatakse töösuhte osapoolte esindusorganisatsioonide otsuste kujundamisesse, mis otseselt nende sihtrühmi puudutavad.</p> <p>KarS-s sätestatud süütegude puhul ei ole oluline, kas need pani toime, tööandja esindaja, kaastöötaja või kolmas isik.</p> <p>Töölepingu seaduse (TLS) § 91 lõike 1 punkti 2 kohaselt on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Andes tunnistust, et ka kolmandate isikute poolt töötaja ahistamine või tema suhtes vägivalla tarvitamine töösuhtes ei ole lubatud.</p> <p>TTOS kohaselt on tööandja kohustatud hindama töökeskkonnas esinevaid riske, sh psühhosotsiaalseid ohutegureid, hindama riske töötaja tervise ja ohutusele ning võtma tarvitusele meetmeid nende riskide maandamiseks. TTOS § 9¹ lõike 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, 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 § 13 lõike 1 kohaselt on tööandja kohustatud viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes</p>

		<p>vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud töötajad ja mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüsi tulemused.</p> <p>Vägivallaennetuse kokkulepe 2021-2025⁷ käsitleb vägivalda kodus, digimaailmas, tööl ja mujal. Käsitletakse eraldi ka seksuaalvägivalda ning inimkaubandust. Kokkuleppes esitatud alaeesmärgi tegevused (laiema avalikkuse seas vägivallaalase teadlikkuse edendamine, tervishoiutöötajate pädevuse suurendamine vägivalla märkamisel, koolitused ja infomaterjalid seksuaalvägivalla ennetamiseks) aitavad kaasa ka töökohal esineva vägivalla ennetamisel.</p> <p>Eesti 2035⁸ käsitleb nii ahistamist kui vägivalda, tuues eraldi välja vägivalla töökeskkonnas.</p> <p>Heaolu arengukava 2023-2030 (edaspidi HEA)⁹ töötajatele tervisele ohutu töökeskkonna loomisele suunatud tegevused, näiteks töökeskkonna ja töösuhete järelevalve tõhustamine ning ennetus- ja nõustamistegevuste kavandamine ja elluviimine, aitavad kaasa töökohal esineva ahistamise ja vägivalla ennetamisele. Lisaks võivad aidata töökohal esineva vägivalla ja ahistamise ennetamist ja tõkestamist soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise tegevussuunad, näiteks töötajate teadlikkuse suurendamine oma õigustest ja nende kaitse võimalustest ning riiklike institutsioonide võimekuse suurendamine.</p> <p>Vaimse tervise roheline raamat¹⁰ käsitleb ahistamist ja vägivalda, sh seksuaalvägivalda, kodus, tööl, koolis ja mujal. Raamatus ette nähtud</p>
--	--	---

⁷ Justiitsministeerium. Vägivallaennetuse kokkulepe 2021-2025. Kättesaadav: https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/vagivallaennetuse_kokkulepe_2021-2025_0.pdf.

⁸ Vabariigi Valitsus. Strateegia „Eesti 2035“. Kättesaadav: <https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia#strateegia>.

⁹ Sotsiaalministeerium. Heaolu arengukava 2023-2030. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>.

¹⁰ Sotsiaalministeerium. Vaimse tervise roheline raamat. Tallinn 2020. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/vaimse_tervise_roheline_raamat_0.pdf.

		<p>muutuste saavutamiseks vajalikud tegevused aitavad otseselt või kaudselt kaasa ka töökohal esineva vägivalla ja ahistamise ennetamisele. Näiteks on rohelises raamatus välja toodud järgnevad tegevused: abistada ja toetada tööandjaid ning töotervishoiuteenuse osutajaid psühhosotsiaalsete ohutegurite (sh vägivalla 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.</p> <p>Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026¹¹ 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).</p>
(a) vägivalla ja ahistamise seadusega keelustamine;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Põhiseaduse (PS) § 12 lõike 1 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. Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt on keelatud rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise vihkamine, vägivalla ja diskrimineerimise õhutamine.</p> <p>Lisaks kohalduvad KarS-i, SoVS-i, VõrdKS-i ja TTOS-i sätted.</p>

¹¹ Sotsiaalministeerium. Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/media/2998/download>.

		<p>SoVS-i 2. peatükk sätestab soolise diskrimineerimise keelu, sh reguleerib diskrimineerimist tööelus. SoVS § 5 lõike 1 kohaselt on otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, keelatud.</p> <p>SoVS § 6. Diskrimineerimine tööelus</p> <p>(1) Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui 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, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.</p> <p>(2) Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:</p> <p>5) ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse. 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 ahistamist lõpetada.</p> <p>SoVS § 8 kohaselt on keelatud töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud ühest soost isikutele, välja arvatud juhul, kui selleks on SoVS § 5 lõikes 2 punktides 4 ja 5 nimetatud põhjusi.</p> <p>SoVS § 5 lõike 2 kohaselt ei loe otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks:</p> <p>1) sätteid, mis sisaldavad naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega;</p> <p>4) 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;</p> <p>5) ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust.</p>
--	--	---

		<p>VõrdKS § 2 lõike 1 punktide 1–4 kohaselt on isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, tõttu keelatud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ülesütlemlisel, 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. <p>VõrdKS § 2 lõike 2 punktide 1–4 kohaselt on isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on keelatud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ülesütlemlisel, 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. <p>VõrdKS § 9 lõiked 2 ja 3 sätestavad erandid diskrimineerimiskeelus:</p> <ol style="list-style-type: none"> (2) Diskrimineerimiseks ei peeta 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. (3) Diskrimineerimiseks töösuhetes ei peeta:
--	--	---

		<p>1) 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;</p> <p>2) eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu.</p> <p>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 § 12¹ lõige 1).</p> <p>TTOS § 9¹ sätestab psühhosotsiaalsed ohutegurid:</p> <p>(1) Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga 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.</p> <p>(2) Tööandja peab psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, 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.</p> <p>KarS-i kohaldamisala on üldine ning hõlmab ka tööga seotud olukordi – näiteks, kui töötajat ahistab seksuaalselt 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-i 2. osa 9. ja 10. peatükid isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid.</p>
--	--	--

(b) vägivalda ja ahistamise käsitlemise tagamine olulistes põhimõtetes;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>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.</p> <p>Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse Eesti 2035 eelnõus, Vägivaldaennetuse kokkuleppes 2021-2025, Heaolu arengukavas 2023-2030, vaimse tervise rohelises raamatus. Vaimse tervise tegevuskavas 2023-2026.</p>
(c) laiaulatusliku strateegia vastuvõtmine, et rakendada meetmeid vägivalda ja ahistamise ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse Eesti 2035 eelnõus, Vägivaldaennetuse kokkuleppes 2021-2025, Heaolu arengukavas 2023-2030, vaimse tervise rohelises raamatus, Vaimse tervise tegevuskavas 2023-2026.</p>
(d) jõustamis- ja järelevalvemehhanismide kehtestamine või tugevdamine;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>KarS sätestab süüteod ning võimaluse nende toimepanijaid karistada. Lisaks on isikutel, kelle suhtes pannakse toime vägivalda või ahistamist käsitlevad teod, õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks või kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.</p> <p>TTOS § 9¹ lõige 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldaohuga 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.</p> <p>TTOS § 25 lõike 1 kohaselt teostab riiklikku ja haldusjärelevalvet TTOS-s ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon. See tähendab, et Tööinspeksioon teostab järelevalvet ka psühhosotsiaalsete ohutegurite, sh töökohal esineva vägivalda ja ahistamise, osas.</p> <p>SoVS § 12 ja § 13 ning VõrdKS § 23 ja § 24 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta</p>

		<p>õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist.</p> <p>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 kuulumise), nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse suundumuse 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). Õiguskantsleri kinnitatud kokkulepe on lepitusmenetluse pooltele täitmiseks kohustuslik ning lõplik ega ole kohtus vaidlustatav, välja arvatud juhul, kui õiguskantsler on oluliselt rikkunud lepitusmenetluse normis, mis mõjutab või võis mõjutada kokkuleppe sisu (ÕKS § 35¹⁴ lõige 1 ja § 35¹⁵ lõige 2).</p> <p>VõrdKS § 15 on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik VõrdKS ja SoVS nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt. VõrdKS § 16 kohaselt volinik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jälgib käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist; 2) nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel; 3) annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel; 4) analüüsib seaduste mõju käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel jagunevate isikute ning meeste ja naiste seisundile ühiskonnas;
--	--	--

		<p>5) teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohaliku omavalitsuse üksustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta;</p> <p>6) nõustab ja teavitab Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohaliku omavalitsuse üksuste asutusi käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist käsitlevates küsimustes;</p> <p>7) avaldab aruandeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta;</p> <p>8) teeb koostööd teiste isikute ja asutustega soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisel, sealhulgas tegutseb Euroopa Liidu liikmesriikide koostöö kontaktpunktina Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi kodanikest töötajate ning nende pereliikmete vaba liikumise õiguse teostamise toetamiseks;</p> <p>9) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.</p>
(e) ohvri jaoks abinõuetele ja toele juurdepääsu tagamine;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Ohvriabi seaduse (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.</p> <p>OAS § 6 kohaselt info ohvriabi saamise võimaluste kohta peab olema kättesaadav Sotsiaalkindlustusametis, kohaliku omavalitsuse üksuses, politsei-, pääste-, tervishoiu-, hoolekande-, haridus- ja noorsootööstustes, prokuratuuris ja kohtus ning muudes asjaomastes asutustes ja nende veebilehtedel.</p> <p>Ohvriabi korraldab OAS § 14 lõigete 1 ja 2 kohaselt Sotsiaalkindlustusamet, kelle ülesanneteks ohvriabi korraldamisel on:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ohvriabiteenuste korraldamine; 2) hüvitiste maksmise korraldamine; 3) ööpäevaringse ohvriabi kriisitelefoni 116 006 pidamine; 4) ohvriabi täienduskoolituste korraldamine; 5) ohvriabi vabatahtlike kaasamine ja juhendamine;

		<p>6) ennetus- ja teavitustegevuste korraldamine.</p> <p>OAS §14 lõike 3 kohaselt teeb ohvriabi korraldamisel Sotsiaalkindlustusamet koostööd teiste riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustega ning füüsiliste ja juriidiliste isikutega.</p> <p>Lisaks on vägivalla ja ahistamise ohvri õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks. Töökohal toimunud vägivalla ohver saab samuti ohvriabi töötaja poole pöörduda.</p> <p>VõrdKS § 16 punkt 2 kohaselt nõustab ja abistab soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel. Isikutel on veel ka 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 õiguskõlget 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.</p>
(f) sanktsioonide sätestamine;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>TTOS § 9¹ lõige 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga 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.</p> <p>TTOS § 25 lõike 1 kohaselt teostab riiklikku ja haldusjärelevalvet TTOS-s ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspektsioon. See tähendab, et Tööinspektsioon teostab järelevalvet ka töökohal esineva vägivalla ja ahistamise osas. Järelevalve käigus on Tööinspektsioonil õigus koostada ettekirjutus, millega nõuab töökeskkonnas tuvastatud rikkumiste kõrvaldamist. Lisaks on õigus teha</p>

		<p>ettekirjutuse täitmise tagamiseks kirjalik sunniraha hoiatus ning vajaduse korral rakendada sunniraha, mille ülemmäär on korrakaitseaduse § 23 lõike 4 kohaselt 9600 eurot. Tööinspektsioonil on lisaks õigus psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele või elule, rikkujat karistada rahatrahviga kuni 300 trahviühikut¹² (füüsilisele isikule määratud karistus) või rahatrahviga kuni 32 000 eurot (juriidilisele isikule määratud karistus) (TTOS § 27³).</p> <p>KarS-i 2. osa 9. ja 10. peatükid käsitlevad isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid ning võimaluse nende toimepanijaid karistada. Isikutel, kelle suhtes pannakse toime vägivalda või ahistamist käsitlevad teod, on õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks või kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.</p> <p>Näiteks on järgnevate süütegude korral KarS-s ette nähtud järgnevad karistused füüsilistele ja juriidilistele isikutele:</p> <p>– Tapmine (§ 113)</p> <p>(1) Teise inimese tapmise eest – karistatakse kuue- kuni viieteistaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Raske tervisekahjustuse tekitamine (§ 118)</p> <p>(1) Tervisekahjustuse tekitamise eest, kui sellega on põhjustatud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) oht elule; 2) tervisehäire, mis kestab vähemalt neli kuud või kui sellega kaasneb osaline või puuduv töövõime; 3) raske psüühikahäire; 4) raseduse katkemine; 5) nägu oluliselt moonutav ravimatu vigastus; 6) elundi kaotus või selle tegevuse lakkamine või
--	--	---

¹² KarS § 47 lõike 1 teise lause kohaselt on trahviühik rahatrahvi baassumma, mille suurus on 4 eurot.

		<p>7) surm, – karistatakse nelja- kuni kaheteistaastase vangistusega.</p> <p>(2) Käesolevas paragrahvis sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Ähvardamine (§ 120)</p> <p>(1) Tapmisega, tervisekahjustuse tekitamisega või olulises ulatuses vara rikkumise või hävitamisega ähvardamise eest, kui on olnud alust karta ähvarduse täideviimist, – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Kehaline väärkohtlemine (§ 121)</p> <p>1) Teise inimese tervise kahjustamise eest, samuti valu tekitava kehalise väärkohtlemise eest – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui:</p> <p>1) sellega on tekitatud tervisekahjustus, mis kestab vähemalt neli nädalat;</p> <p>2) see on toime pandud lähi- või sõltuvussuhtes või</p> <p>3) see on toime pandud korduvalt, – karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega.</p> <p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Ohtu asetamine (§ 123)</p> <p>(1) Teise inimese eluohtlikku või tema tervist raskelt kahjustada võivasse olukorda asetamise ja jätmise eest – karistatakse rahalise karistuse või kuni kolmeaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Vägistamine (§ 141)</p> <p>1) Inimese tahte vastaselt temaga suguühtesse astumise eest vägivallaga või ära kasutades tema seisundit, milles ta ei olnud võimeline vastupanu osutama või toimunust aru saama, – karistatakse ühe- kuni kuueaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest:</p>
--	--	--

		<p>1) kui see on toime pandud noorema kui kaheksateistaastase isiku suhtes;</p> <p>2) kui see on toime pandud grupi poolt;</p> <p>3) kui sellega on tekitatud kannatanule raske tervisekahjustus;</p> <p>4) kui sellega on põhjustatud kannatanu surm;</p> <p>5) kui sellega on kannatanu viidud enesetapuni või selle katseni;</p> <p>6) kui see on toime pandud isiku poolt, kes on varem toime pannud käesolevas jaos sätestatud kuriteo või</p> <p>7) kui see on toime pandud ära kasutades teo toimepanija poolt narkootilise või psühhotroopse aine abil kannatanule tekitatud seisundit, milles ta ei olnud võimeline vastupanu osutama või toimunust aru saama, – karistatakse kuue- kuni viieteistaastase vangistusega.</p> <p>(2¹) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud isik, keda on varem karistatud:</p> <p>1) käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 6 sätestatud kuriteo eest;</p> <p>2) käesoleva seadustiku § 141¹ lõike 2 punktis 6 sätestatud kuriteo eest või</p> <p>3) vähemalt kahel korral tahtliku esimese astme kuriteo eest, mille süüteokoosseisu kuuluvaks tagajärjeks on raske tervisekahjustus, – karistatakse kuue- kuni viieteistaastase või eluaegse vangistusega.</p> <p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1, 2 või 2¹ sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>–Võrdõiguslikkuse rikkumine (§ 152)</p> <p>(1) 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 – karistatakse rahatrahviga kuni kolmsada trahviühikut või arestiga.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui see on toime pandud:</p> <p>1) vähemalt teist korda või</p> <p>2) kui sellega on tekitatud oluline kahju teise isiku seadusega kaitstud õigustele või huvidele või avalikele huvidele, – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.</p>
--	--	--

		<p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 2000 eurot.</p> <p>(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>– Seksuaalne ahistamine (§ 153¹)</p> <p>(1) Teise inimese tahte vastase ja tema inimväärikust alandava eesmärgi või tagajärjega tema suhtes toime pandud kehalise seksuaalse iseloomuga tahtliku tegevuse eest – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või arestiga.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 2000 eurot.</p> <p>– Ahistatav jälitamine (§ 157³)</p> <p>(1) 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, kui puudub käesoleva seadustiku §-s 137 sätestatud süüteokoosseis, – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>VõrdKS-s ja SoVS-s sanktsioonid puuduvad, kuid isikul on õigus pöörduda kahju hüvitise nõudega kohtu või töövaidluskomisjoni poole.</p> <p>SoVS § 12 ja § 13 ning VõrdKS § 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. SoVS § 14 ja VõrdKS § 25 kohaselt aegub õigus nõuda kahju</p>
--	--	---

		<p>hüvitamist ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.</p> <p>Lisaks SoVS § 12 ja VõrdKS § 23 – lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. 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 kuulumise), nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse suundumuse 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). ÕKS § 35¹² lõigete 1 ja 2 kohaselt teeb õiguskantsler 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 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. Kui avaldaja ja vastustaja nõustuvad õiguskantsleri ettepanekuga, kinnitab õiguskantsler kokkuleppe ja teeb selle pooltele kirjalikult teatavaks (ÕKS § 35¹³ 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 normis, mis mõjutas või võis mõjutada kokkuleppe sisu (ÕKS § 35¹⁴ lõige 1 ja § 35¹⁵ lõige 2).</p>
--	--	--

<p>(g) vajaduse korral kättesaadavas vormis tööriistade väljatöötamine, juhendamine, harimine ja koolitamine ning teadlikkuse suurendamine ja</p>	<p>Eestis on vastav meede osaliselt olemas.</p>	<p>Kompaktsel kujul informatsioon sellistest meetmetest puudub, kuid ühteist on tehtud:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sotsiaalministeeriumi tellimusel on 2015. aastal koostatud seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamise juhend¹³, mille eesmärk on anda edasi teavet, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine, selgitades seejuures tööandjatele seadusega sätestatud vastutust ja kohustusi ning töötajate õigus ja võimalusi. b) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel valmis 2021. aastal käitumisjuhend¹⁴, et kaitsta töötajaid diskrimineerimine, ahistamise ja töökiusamise eest kõigis töösuhetes. c) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebilehel volinik.ee¹⁵ kirjeldatakse ahistamist ja kuidas sellega toime tulla ning lisaks leiab vastused erinevatele diskrimineerimist puudutavatele küsimustele, sh neile, mis esinevad tööl. d) Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhendid töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis¹⁶, kus on mh kirjeldatud töövägivalda, töökiusamist ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhiseid töötajale töövägivalla või diskrimineerimise ohvriks sattumisel ja tööandjale töövägivalla tegelemiseks; e) Sotsiaalministeeriumi 2019. aastal koostatud töökeskkonna vaimse tervise analüüs¹⁷, mis kirjeldab vaimset tervist mõjutavaid asjaolusid ning toob välja tööandja ja töötaja tegevused, mis on vajalikud töötaja vaimse tervise hoidmiseks.
---	---	--

¹³ Eesti Inimõiguste Keskus. Juhend „Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamise töökohal“. Tallinn 2015. Kättesaadav: https://gender.sm.ee/fileadmin/user_upload/ahistamise_ennetamise_juhised.pdf.

¹⁴ Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Käitumisjuhend. Kättesaadav: <https://www.toetav.ee/kaitumisjuhised/#step-2>.

¹⁵ Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Volinik.ee. Kättesaadav: <https://volinik.ee/>.

¹⁶ Tööelu. Tööalane kiusamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#t%C3%B6%C3%B6v%C3%A4givald>

¹⁷ Sotsiaalministeerium. Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. 2019. Kättesaadav: <https://admin.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>

		<p>f) Riigi- ja Omavalitsuste Töötajate Ametiühingute Liidu, Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liidu poolt koostatud juhendmaterjal „Kolmanda osapoole vägivald“¹⁸, mis kirjeldab, mis on kolmanda osapoole vägivald, kuidas seda ennetada ja vältida.</p> <p>g) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne¹⁹, mis selgitab SoVS-s sätestatud mõistete ja sätete tagapõhja ning on toodud näiteid kohtumenetluse praktikast;</p> <p>h) 2010. aastal koostatud ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest²⁰;</p> <p>i) Vaimse tervis esmaabikapp²¹, kuhu on koondanud nõuandeid, parimaid praktikaid, tegevusi meeskonna ja iseenda toetamiseks, tegevusjuhised vaimse tervise hoidmiseks töökohal ning viited asjakohastele juhendmaterjalidele.</p> <p>j) Tööinspeksiooni iseteeninduses TEIS olev riskianalüüsi moodul²², mille kaudu on võimalik tööandjal hinnata töökeskkonnas esinevaid riske (sh ahistamise ja vägivallaga seotud riske) ning näha ette meetmeid riskide maandamiseks.</p>
(h) vägivalla- ja ahistamisjuhtumite jaoks tõhusate ülevaatus- ja uurimismeetmete tagamine, sealhulgas tööinspeksiooni või muude	Eestis on vastav meede olemas.	<p>TTOS § 25 lõike 5 kohaselt on Tööinspeksioon kohustatud:</p> <p>1) uurima vajaduse korral tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi;</p> <p>2) teostama järelevalvet tööõnnetuste uurimise ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise abinõude rakendamise üle;</p> <p>4) peatama töötaja või teiste isikute elule ohtliku töö tegemise ning keelama eluohtliku töövahendi kasutamise.</p>

¹⁸ Riigi- ja Omavalitsuste 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>.

¹⁹ 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

²⁰ Sotsiaalministeerium. Naised & mehed. Võrdsed õigused, võrdne vastutus. Ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Tallinn 2010. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/naised_mehed_seadus.pdf.

²¹ Tööelu. Suhted töö. Vaimse tervise esmaabikapp. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/307/vaimse-tervise-esmaabikapp>.

²² Tööinspeksiooni Iseteenindus. Kättesaadav: <https://iseteenindus.ti.ee/login?lang=et>.

pädevate ametiasutuste kaudu.		<p>Kui töökohal esineb vägivalda ja ahistamise juhtum, on isikul samuti võimalus pöörduda Tööinspeksiooni poole kaebusega järelevalve alustamiseks. Tööinspeksioon uurib ja selgitab järelevalve käigus välja järgmised asjaolud:</p> <ul style="list-style-type: none"> – mis täpselt, kus ja kelle juuresolekul juhtus; – kas töötaja on informeerinud oma probleemist tööandjat ning mil moel ta seda teinud on; – kas tööandja on püüdnud olukorda lahendada ja mil moel ta seda teinud on. <p>Samuti annab tööinspektor järelevalve raames töötajale selgitusi Tööinspeksiooni pädevuse, tööinspektori sekkumise võimaluste ning ulatuse osas ning selgitab võimalusi pöördumiseks politsei, voliniku, töövaidluskomisjoni või kohtu ja lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.</p> <p>KarS-s sätestatud süütegude osas teostab uurimist ja ülevaatust Politsei- ja Piirivalveamet. Seega, kui isiku osas pannakse toime vägivalda juhtum, on isikul õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks.</p> <p>SoVS § 12 ja § 13 ning VõrdKS § 23 ja § 24 kohaselt lahendab lepitusmenetluse korras 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.</p> <p>VõrdKS § 15 kohaselt on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik VõrdKS ja SoVS nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt.</p> <p>Õiguskantsleri ja voliniku menetluse ja pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda artikli 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.</p>
3. Selle artikli lõikes 2 nimetatud lähenemisviisi vastuvõtmise ja	Hinnang ei ole vajalik.	

<p>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.</p>		
<p><i>Artikkel 5</i></p>		
<p>Liikmed austavad, soodustavad ja mõistavad tööalaseid kehtivaid aluspõhimõtteid ja -õiguseid, täpsemalt ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õiguse tõhusat tunnustamist, lapstööjõu tegelikku kaotamist ning tööhõive ja kutsealaga seotud diskrimineerimise kõrvaldamist, ning soodustavad inimväärset tööd eesmärgiga ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas ja see töömaailmast kõrvaldada.</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>TLS, KarS, ühinemisvabadust käsitlevad seadused (ametiühingute seadus, kollektiivlepingu seadus jne) ja võrdset kohtlemist ning soolist võrdõiguslikkust käsitlevad seadused panustavad selle artikli täitmisesse.</p> <p>Kollektiivlepingu seaduse (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 ja abi töötutele (KLS § 6 lõige 1). Sõlmitud kollektiivlepingud registreeritakse kollektiivlepingute andmekogus, mille eesmärgiks 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 keskliidu vahel sõlmitud ja poolte kokkuleppel laiendatud kollektiivlepingu palga ja töö- ja puhkeaja tingimuste avaldamiseks (KLS § 4¹ lõige 1).</p> <p>Ametiühingute seaduse § 4 kohaselt on isikutel õigus vabalt asutada ametiühinguid, nendega ühineda või mitte ühined ning lisaks on töötajate</p>

		<p>õiguste ja huvide esindamiseks on ametiühingutel õigus moodustada liite ja keskliite, sh nendega ühineda.</p> <p>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.</p> <p>VõrdKS § 2 lõike 1 punkti 4 ja lõike 2 punkti 4 kohaselt on isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuulumise), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu keelatud töötajate või tööandjate ühingusse, sh kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.</p> <p>Lapstööjõu kaotamisse panustavad järgnevad Eesti õigusaktid.</p> <p>Karistusseadustik sätestab süüteod:</p> <p>– KarS § 133 Inimkaubandus</p> <p>(1) Inimese asetamise eest majandusliku kasu saamise eesmärgil või ilma selleta olukorda, kus ta on sunnitud abielluma, töötama tavapäratutel tingimustel, tegelema prostitutsiooniga, kerjama, panema toime kuriteo või täitma muud vastumeelset kohustust, samuti inimese sellises olukorras hoidmise eest, kui tegu on toime pandud vabaduse võtmise, vägivalla, pettuse, kahju tekitamisega ähvardamise, teisest isikust sõltuvuse, abitu seisundi või haavatava seisundi ärakasutamisega, –karistatakse ühe- kuni seitsmeaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) see on toime pandud kahe või enama isiku suhtes; 2) see on toime pandud noorema kui kaheksateistaastase isiku suhtes; 3) see on toime pandud abituse seisundis isiku suhtes; 4) see on toime pandud piinaval või julmal viisil; 5) sellega on põhjustatud raske tervisekahjustus; 6) sellega on põhjustatud oht elule; 7) see on toime pandud grupi poolt;
--	--	---

		<p>8) see on toime pandud ametiseisundit kasutades;</p> <p>9) sellega on põhjustatud raske tagajärg;</p> <p>10) see on toime pandud isiku poolt, kes on varem toime pannud käesolevas paragrahvis või §-s 133¹, 133², 133³ või 175 sätestatud kuriteo, –karistatakse kolme- kuni viieteistaastase vangistusega.</p> <p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p> <p>(3¹) Käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo korral, kui see on toime pandud isiku poolt, keda on varem karistatud käesolevas paragrahvis või käesoleva seadustiku §-s 133¹, 133², 133³ või 175 sätestatud kuriteo eest, ei jäeta mõistetud karistust täielikult tingimisi kohaldamata.</p> <p>(4) Kohus võib kohaldada käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo eest kuriteoga saadud vara laiendatud konfiskeerimist vastavalt käesoleva seadustiku §-s 83² sätestatule.</p> <p>(5) Haavatav seisund käesoleva paragrahvi tähenduses on olukord, kus inimesel puudub tegelik või vastuvõetav võimalus mitte täita mõnda käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kohustust.</p> <p>– KarS § 175 - Inimkaubandus alaealise suhtes</p> <p>(1) Noorema kui kaheksateistaastase isiku mõjutamise eest 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 käesoleva seadustiku §-s 133 sätestatud süüteokoosseis, samuti noorema kui kaheksateistaastase isiku käesolevas paragrahvis nimetatud tegevusele muul viisil kaasaaitamise eest – karistatakse kahe- kuni kümneaastase vangistusega.</p> <p>(1¹) Sama teo eest, kui see on toime pandud isiku poolt, kes on varem toime pannud käesolevas paragrahvis või §-s 133–133³, 175¹ või 178–179 sätestatud kuriteo, – karistatakse kolme- kuni kümneaastase vangistusega.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p>
--	--	--

		<p>(2¹) Käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo korral, kui see on toime pandud isiku poolt, keda on varem karistatud käesolevas paragrahvis või käesoleva seadustiku §-s 133, 133¹, 133², 133³, 175¹, 178, 178¹ või 179 sätestatud kuriteo eest, ei jäeta mõistetud karistust täielikult tingimisi kohaldamata.</p> <p>(3) Kohus võib kohaldada käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo eest kuriteoga saadud vara laiendatud konfiskeerimist vastavalt käesoleva seadustiku §-s 83² sätestatule.</p> <p>TLS § 7 sätestab alaealisega töölepingu sõlmimise erisused, tuues seejuures välja, mis juhtudel ei tohi alaealisega töölepingut sõlmida (näiteks 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 ning § 49 alaealise töö- ja puhkeaja ning tööle rakendamise piirangud lähtuvalt alaealise vanusest. Lisaks sätestab TLS § 56 alaealise põhipuhkuse pikkuse, milleks on 35 kalendripäeva. Eelpool nimetatud TLS sätete üle toestab riikliku ja haldusjärelevalvet Tööinspeksioon TLS § 115 kohaselt. Samuti on Tööinspeksioon TLS sätestatud rikkumiste korral väärtegade kohtuväline menetleja.</p> <p>TLS-i 7. peatükis on vastutus ette nähtud järgnevate rikkumiste eest:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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
--	--	--

		<p>teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>— 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.</p> <p>— 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.</p>
<i>Artikkel 6</i>		
<p>Liikmed võtavad vastu õigusakte ja põhimõtteid, et tagada õigus võrdsele kohtlemisele ja diskrimineerimise keelamisele töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, sealhulgas naistöötajatele ning sellistele töötajatele ja teistele isikutele, kes kuuluvad ühte või enamasse haavatavasse rühma või haavatavas olukorras olevasse rühma, mida töömaailmas esinev vägivald ja ahistamine ebaproportsionaalselt mõjutab.</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>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.</p> <p>VõrdKS sätestab: § 2. Seaduse kohaldamisala (1) Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on 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;</p>

		<p>4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel;</p> <p>(2) Isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on keelatud:</p> <p>1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;</p> <p>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;</p> <p>3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;</p> <p>4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.</p> <p>(3) Käesolev seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetamata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.</p> <p>SoVS sätestab:</p> <p>§ 5. Sooline diskrimineerimine</p> <p>(1) Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud.</p> <p>§ 6. Diskrimineerimine tööelus</p> <p>(1) Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui 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, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.</p> <p>(2) Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:</p>
--	--	---

		5) ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse.
IV. KAITSE JA ENNETAMINE		
Artikkel 7		
Piiramata artiklit 1 ja kooskõlas artikliga 1, võtavad liikmed vastu õigusakte töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamise määratlemiseks ja keelustamiseks.	Hinnang ei ole vajalik.	
Artikkel 8		
Liikmed rakendavad asjakohaseid meetmeid, et ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas, sealhulgas:	Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.	
(a) mõistes avaliku sektori asutuste olulist rolli mitteametlikus majanduses tegutsevate töötajate puhul;	Eestis on vastav meede olemas.	TLS kohaselt on tegemist töösuhtega, kui suhe vastab töösuhte tunnustele. 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 ka töötajale rakenduv kaitse. Samuti on Tööinspektsiooni inspektoritel õigus nõuda töötaja teavitamist TLS § 5 sätestatud töötingimustest, kui mitteametlikus majanduses tegutseva töötaja tegevus vastab töösuhete tunnustele. Varimajandusega tegeleb lisaks ka Maksu- ja Tolliamet, mis kuulub Rahandusministeeriumi valitsemise alla.
(b) konsulteerides asjassepuutuvate	Eestis on vastav meede osaliselt olemas.	Sotsiaalministeerium tellimusel on 2014. aastal valminud töökohal esineva soolise ja seksuaalse ahistamise uuring ²³ , mis annab ülevaate:

²³ 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.

<p>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</p>		<p>sellest, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine; soolise ja seksuaalse ahistamise teguritest ja tagajärgedest; tööelus toime pandud soolise ja seksuaalse ahistamise kohtupraktikast Eestis. Lisaks keskendutakse uuringus soolise ja seksuaalse ahistamise uurimise tutvustamisele.</p> <p>Tööinspeksioon koostöös Rakendusuuringute keskusega CentAR ning Turu-uuringute AS-iga viis 2009. aastal läbi üle-eestilise tööstressiuuringu²⁴, mis annab ülevaate psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust Eestis.</p> <p>Statistikaameti eestvedamisel viidi 2022. aastal läbi laiaulatuslik suhteuuring²⁵, 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.</p> <p>Statistikaameti 2021. aasta Tööelu-uuringu (edaspidi <i>TEU</i>) 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“²⁶ on kavas täiendada vastusevariantidega „ahistatud“, ja „kiusatud“.</p> <p>Valdkondasid/kutsealasid, kus töötajad ja teised isikud enim vägivalla ja ahistamisega kokku puutuvad, on võimalik tuvastada ka töövaidluskomisjoni ja kohtute lahendite alusel.</p>
--	--	--

²⁴ 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_l6pparuanne.pdf.

²⁵ Statistikaamet. Uudised. Seni suurim ja terviklikum 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-estli-inimene-kogeb-enim-vagivalda-just-paarisuhtes>.

²⁶ Enne 2024. aastat kehtinud küsimustikus olid vastusevariantidega küsimuse korral „solvatud, sõimatud“, „rünnatud, vägivaldselt koheldud“, „pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel“, „seksuaalselt ahistatud“.

		<p>Konsulterimisi asjassepuutuvate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega sel teemal ei ole teadaolevatel andmetel toimunud, et tuvastad valdkonnad/sectorid, kus esineb enim ahistamise või vägivalda juhtumeid töökohal. Küll aga toimuvad Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium sotsiaalpartneritega kolmepoolsed kohtumised, kus on võimalikud antud teemasid tulevikus täiendavalt käsitleda.</p>
<p>(c) võttes meetmeid selliste isikute tõhusaks kaitsmiseks.</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>KarS-i 2. osa 9. ja 10. peatükid käsitlevad isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid ning võimaluse nende toimepanijaid karistada. Lisaks on isikutel, kelle suhtes pannakse toime vägivalda või ahistamist käsitlevad teod, õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks või pöörduda kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.</p> <p>TTOS § 9¹ lõige 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldaohuga 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. TTOS § 25 lõike 1 kohaselt teostab riiklikku ja haldusjärelevalvet TTOS-s ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspektsioon. See tähendab, et Tööinspektsioon teostab järelevalvet ka töökohal esineva vägivalda ja ahistamise osas. Seega, kui töökohal esineb vägivalda ja ahistamise juhtum, on võimalus pöörduda Tööinspektsiooni poole vihjega järelevalve teostamiseks. Tööinspektsioon uurib ja selgitab järelevalve käigus välja järgmised asjaolud:</p> <ul style="list-style-type: none"> — mis täpselt, kus ja kelle juuresolekul juhtus; — kas töötaja on informeerinud oma probleemist tööandjat ning mil moel ta seda teinud on; — kas tööandja on püüdnud olukorda lahendada ja mil moel ta seda teinud on. <p>Samuti annab inspektor järelevalve raames töötajale selgitusi Tööinspektsiooni pädevuse, tööinspektori sekkumise võimaluste ning</p>

		<p>ulatuse osas ning selgitab võimalusi pöördumiseks politsei, voliniku, töövaidluskomisjoni või kohtu ja lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.</p> <p>Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhendid töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis²⁷. Lisaks on Tööinspektsiooni iseteeninduses „TEIS“ oleva riskianalüüsi mooduli²⁸ kaudu võimalik tööandjal hinnata töökeskkonnas esinevaid riske (sh ahistamise ja vägivallaga seotud riske) ning näha ette meetmeid riskide maandamiseks.</p> <p>SoVS § 12 ja § 13 ning VõrdKS § 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).</p> <p>Lisaks on oluline roll ka VõrdKS soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikul, kes on VõrdKS-s ja SoVS-s 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/pädevuse kohta saab täpsemalt lugeda artikkel 4 lõike 2 meetmete selgituste juures.</p>
--	--	--

²⁷ Tööelu. Tööalane kiusamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#t%C3%B6%C3%B6v%C3%A4givald>

²⁸ Tööinspektsiooni iseteenindus. Kättesaadav: <https://iseteenindus.ti.ee/login?lang=et>.

		<p>Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel valmis 2021. aastal käitumisjuhend, et kaitsta töötajaid diskrimineerimine, ahistamise ja töökiusamise eest kõigis töösuhetes. Lisaks on kõigile kättesaadavad soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebileht volinik.ee, kus muuhulgas kirjeldatakse ahistamist ja kuidas sellega toime tulla ning kust leiab vastused erinevatele diskrimineerimist puudutavatele küsimustele, sh neile, mis esinevad tööl.</p> <p>Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse ka Eesti 2035 eelnõus, vägivallaennetuse kokkuleppes 2021-2025, Heaolu arengukavas 2023-2030, Vaimse tervise rohelises raamatus ning vaimse tervise arengukavas 2023-2026.</p>
<i>Artikkel 9</i>		
Liikmed võtavad vastu õigusakte, millega kohustatakse tööandjaid võtma ohjeastmele vastavaid asjakohaseid meetmeid eesmärgiga ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas, sealhulgas soolist vägivalda ja ahistamist, ning kui see on mõistlikult võimalik:	Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.	
(a) võtta vastu töökohal rakendatavad põhimõtted vägivalla ja ahistamise kohta, konsulteerides töötajate ja nende esindajatega ning neid põhimõtteid rakendada;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Arvestades kaasamise head tava ja Majandus-ja Kommunikatsiooniministeeriumi praktikat, kaasatakse töösuhte osapoolte esindusorganisatsioone otsuste kujundamisesse, mis otseselt nende sihtrühmi puudutavad.</p> <p>TTOS § 9¹ lõige 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine</p>

		<p>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.</p> <p>TTOS-i kohaselt tööandja kohustatud hindama töökeskkonnas esinevaid riske, sh psühhosotsiaalseid ohutegureid, riskide mõju töötaja tervise ja ohutusele ning võtma tarvitusele maandamismeetmeid. TTOS § 9¹ lõike 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul tööaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.</p> <p>TTOS § 12 lõige 3: Tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate 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. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse.</p> <p>TTOS 12¹ reguleerib tööandja ennetustegevust:</p> <p>(1) Tööandja ennetustegevus on meetmete kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks.</p> <p>(2) Tööandja rakendab käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud meetmeid järgmiste üldiste ennetuspõhimõtete alusel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) riskide tekkimise vältimine; 2) vältimatute riskide hindamine; 3) riskide kõrvaldamine nende tekkekohas või kui see ei ole võimalik, nende vähendamine vastuvõetava tasemeni; 4) ohtliku teguri asendamine ohutu või vähem ohtlikuga;
--	--	---

		<p>5) töö, töökoha ja töökorralduse kohandamine töötajale võimalikult sobivaks;</p> <p>6) töövahendite ja -meetodite kohandamine tehnika arengule;</p> <p>7) ühiskaitsemeetmete ja -vahendite eelistamine isikukaitsevahendite kasutamisele;</p> <p>8) ühtse ja üldise ennetuspoliitika väljatöötamine, mis hõlmab tehnoloogiat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju.</p> <p>Oluline on ohutu töökeskkonna loomisel 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, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist (TTOS § 14 lõike 1 punktid 1, 5 ja 7).</p> <p>TLS § 91 lõike 1 punkti 2 kohaselt on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Andes tunnistust tööandja kohustusest selliseid olukordi vältida.</p> <p>SoVS § 11 lõike 1 punkti 4 kohaselt peab tööandja hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. SoVS § 3 lõike 2 punkti 1 kohaselt on töötaja töölepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avalik teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik.</p> <p>VõrdKS § 12 kohaselt peab tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest; 2) teavitama töötajat sobival viisil käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.
--	--	---

		<p>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. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat.</p>
<p>(b) arvestada tööohutuse ja -tervise juhtimisel vägivalla ja ahistamisega seotud psühhosotsiaalseid riske;</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>TTOS § 9¹ lõike 1 kohaselt on 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.</p> <p>SoVS § 11 lõike 1 punkti 4 kohaselt peab tööandja hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest.</p> <p>VõrdKS § 12 kohaselt peab tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest; 2) teavitama töötajat sobival viisil käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.
<p>(c) tuvastada vägivalla ja ahistamise ohud ja võtta meetmeid nende ennetamiseks ja ohjamiseks, kaasates töötajaid ja nende esindajaid;</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>TTOS § 13 lõike 1 punkti 1 kohaselt peab tööandja viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud töötajad ja mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüsi tulemused.</p> <p>TTOS § 13 lõike 1 punkti 3 kohaselt peab tööandja korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. TTOS § 13⁴ selgitatakse töökeskkonna riskianalüüsi käigus välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi.</p> <p>Vägivalla ja ahistamise esinemise riski tuleb vajadusel käsitleda nagu iga teist töökeskkonnas esineda võivat riski.</p>

		<p>TTOS § 13⁴ 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>TTOS § 13⁴ lõike 4 kohaselt peab tööandja uuendama töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui 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, sealhulgas ei ole mõõdetud ohutegurite parameetreid, või ei ole ette nähtud abinõusid ohtude maandamiseks.</p> <p>Lisaks võib soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik oma menetluses tuvastada ahistamise ohud ja ennetus- või ohjamistegevusena anda töötajale selgitusi.</p>
<p>(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.</p>	<p>Eestis on vastav meede olemas.</p>	<p>Lisaks eelnevas punktis toodule peab tööandja TTOS § 13⁴ lõike 5 kohaselt teavitama töötajaid ja nende esindajaid riskianalüüsisist ning § 13 punktide 12-14 kohaselt kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist, korraldama töötaja juhendamise ja väljaõppe, töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta.</p> <p>Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhendid töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis, kus on sh kirjeldatud töövägivalda, töökiusamist ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhiseid töötajale töövägivalda või diskrimineerimise ohvriks sattumisel 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</p>

		<p>ja kes peab olukorra lahendama nii, et isik saaks häirimatult oma töö tegemist jätkata.</p> <p>SoVS ja VõrdKS sätestavad tööandja kohustused soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte edendajana.</p> <p>SoVS § 11 lõike 1 punktid 5 ja 6: (1) Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades: 5) teavitama töötajat käesolevas seaduses garanteeritud õigustest; 6) andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.</p> <p>VõrdKS § 12: Tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel: 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest; 2) teavitama töötajat sobival viisil käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.</p> <p>BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC vahel sõlmitud raamkokkulepe kohaselt on juhtkonna ja töötajate teadlikkuse tõstmise ning neile asjakohase koolituse pakkumise kaudu võimalik vähendada ahistamise ja vägivalla esinemise tõenäosust töökohal.</p>
V. JÕUSTAMINE JA ABINÕUD		
Artikkel 10		
Liikmed rakendavad asjakohaseid meetmeid, et:	Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.	
(a) teostada järelevalvet riigisiseste õigusaktide üle ja jõustada selliseid riigisiseseid õigusakte, mis	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Järelevalve on olemas KarS-i ja TTOS-i alusel.</p> <p>KarS käsitleb isikuvastaseid ning poliitiliste ja kodanikuõiguste vastaseid süütegusid ning sätestab võimaluse nende toimepanijaid karistada. Lisaks on isikutel, kelle suhtes pannakse toime vägivalda</p>

<p>käsitlevad vägivalda ja ahistamist töömaailmas;</p>		<p>või ahistamist käsitlevad teod, õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole või kohtusse ja nõuda kahju hüvitamist.</p> <p>Vägivallaohuga tööd, ahistamist ja muid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi, on TTOS § 91 lõikes 1 käsitatud psühhosotsiaalsete ohuteguritena. Kuivõrd TTOS-is sätestatud nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Tööinspeksioon (TTOS § 25 lõige 1), teeb Tööinspeksioon järelevalvet ka TTOS § 91 nõuete täitmise üle, sh töökohal esinev vägivald ja ahistamine.</p> <p>SoVS-i, VõrdSK-i ja TLS-i asjakohase sätte puhul on kahjustatud poolel õigus tsiviilõiguse instrumente kasutades oma tahet ja nõudeid esitada.</p> <p>TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt VõrdKS-le ja SoVS-le.</p> <p>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 ka volinikul, kes VõrdKS § 15 lõike 1 kohaselt jälgib VõrdKS-s ja SoVS-s sätestatud nõuete täitmist ning on muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt. Täpsemalt saab voliniku ja õiguskantsleri pädevuste kohta lugeda artikkel 4 lõike 2 punkti d vastava meetme selgituste juurest.</p>
<p>(b) tagada lihtne juurdepääs asjakohastele ja toimivatele abinõudele ja tagada ohutud, õiglasel ja tõhusad mehhanismid ja korrad</p>	<p>Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.</p>	<p>Isikul on õigus pöörduda kohtu poole ning nõuda kahju hüvitamist, kui teda on töömaailmas ahistatud või tema osas on kasutatud vägivalda.</p>

teavitamiseks ja vaidluste lahendamiseks seoses töömaailmas esinevate vägivalda- ja ahistamisjuhtudega, näiteks:		
(i) kaebuste ja uurimistegevuste korrad ning vajaduse korral vaidluste lahendamise mehhanismid töökoha tasandil;	Eestis on vastav meede olemas	<p>TTOS § 24 käsitleb tööõnnetuse ja kutschaigestumise uurimine ning registreerimist. Lõike 1 kohaselt uurib tööandja kõiki tööõnnetusi ja kutschaigestumisi. Samuti uurib vajaduse korral tööõnnetusi ja kutschaigestumisi ka Tööinspeksioon (TTOS § 24 lõige 5).</p> <p>Töötajal on TTOS § 14 lõike 5 punkti 6 kohaselt õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse (näiteks tööl esinenud vägivaldajuhtumi 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, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud.</p> <p>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.</p>

		<p>Sama põhimõte, mis SoVS-s, kehtib ka VõrdKS-s, mille § 7 kohaselt on diskrimineerimises kahtlustatav isiku 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.</p> <p>Lisaks valmis voliniku eestvedamisel 2021. aastal käitumisjuhend, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest. Käitumisjuhis kirjeldab seejuures tegevusi, mida võiks diskrimineerimist, ahistamist või töökiusamist kogenud isik või selle tunnistaja viivitamata teha – näiteks teavitada asutuse personalijuhti vm isikut, kes on ettevõttes määratud ning kes peab olukorra lahendama nii, et isik saaks häirimatult oma töö tegemist jätkata. Samuti on Tööelu portaalis käitumisjuhis töötajale töövägivalla või diskrimineerimise ohvriks sattumise korral ning käitumisjuhis tööandjale töövägivallaga tegelemiseks.²⁹</p> <p>BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC vahel sõlmitud raamkokkulepe käsitleb ka töökohal vägivalla ja ahistamise juhtumite menetlemist. Raamkokkuleppe kohaselt peab sobiv menetlus eelkõige põhinema järgnevatel põhimõtetel: kõikide osaliste huvides on menetleda neid küsimusi diskreetselt, et kaitsta kõigi asjaosaliste vääriskust 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 tagada neile võrdne kohtlemine; kaebused peavad põhinema üksikasjalikel andmetel; valesüüdistuste suhtes tuleb olla karm ning nende suhtes tuleks kehtestada distsiplinaarkaristused; asutuseväline abi võib osutada kasulikuks.</p>
--	--	---

²⁹ Tööelu. Seksuaalne ahistamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/66/tooalane-kiusamine#seksuaalne-ahistamine>.

(ii) vaidluste lahendamise mehhanismid väljaspool töökohta;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>PS § 15 kohaselt on igal isikul õigus pöörduda oma õiguste ja vabaduste rikkumise korral kohtusse.</p> <p>Töökohal esinevaid vaidlusi tulenevaid vaidlusi lahendavad töövaidluskomisjonid ja kohtud.</p> <p>Töövaidluste lahendamise seaduse (edaspidi TvLS), mis reguleerib töövaidluskomisjonide töövaidluse lahendamise korda, § 2 lõike 1 kohaselt kohaldub seadus järgmiste töövaidluste lahendamisele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse või surma põhjustamisega tekitatud kahju hüvitamiseks on isikul õigus pöörduda kohtusse.</p> <p>VõrdKS § 23 ja SoVS § 12 kohaselt lahendab lepitusmenetluse korras diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Samuti jälgib VõrdKS-s ja SoVS-s sätestatud nõuete täitmist volinik.</p>
(iii) kohtud;	Eestis on vastav meede olemas.	Töökohal esinevaid tulenevaid vaidlusi lahendavad kohtud.
(iv) meetmed kaebuse esitajate, ohvrite, tunnistajate ja rikkumistest teatajate kaitsmiseks tagakiusamise või vastumeetmete eest ja	Eestis on vastav meede olemas.	<p>TLS-i üldpõhimõtetest lähtudes ei ole õiguspärane isikuga töösuhte lõpetada või tema töötingimusi halvendada seetõttu, et isik teatas nt vägivalda- või ahistamisjuhtumist. TLS § 2¹ 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 ütlusütlamise tühisuse tuvastamiseks peab töötaja kohtule hagi või töövaidluskomisjonile</p>

		<p>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). Kohus või töövaidluskomisjon lõpetab tööandja või töötaja taotlused töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral (TLS § 107 lõige 2).</p> <p>SoVS § 5 lõike 1¹ ja VõrdKS § 3 lõike 6 kohaselt loetakse diskrimineerimiseks ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitsel. Lisaks võib soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik oma menetluses tuvastada ahistamise ohud ja ennetus- või ohjamistegevusena anda töötajale selgitusi. Voliniku poole pöörduja isik võib jääda anonüümseks.</p> <p>Lisaks on Riigikogu menetluses tööalasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõu³⁰, 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 seaduse eelnõu, et esialgse õiguskaitse korras peab saama lõpetada ähvardused, kättemaksukatsed või jätkuvad survemeetmed nagu näiteks ahistamine.</p>
(v) õiguslikud, sotsiaalsed, meditsiinilised ja	Eestis on vastav meede olemas.	Ohvriabi on OAS § 4 lõike 1 kohaselt riigi korraldatud ohvriabiteenuste ja kuriteoohvrite hüvitiste süsteem. OAS-i eesmärk on säilitada või

³⁰ 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-oiguse-rikkumisest-teavitaja-kaitse-seadus>.

halduslikud tugimeetmed kaebuste esitajate ja ohvrite jaoks;		<p>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).</p> <p>Ohvriabiteenuste kohta saab täpsemalt lugeda artikli 4 lõike 2 punkti e vastavate meetmete selgituste juures.</p>
(c) kaitsta vajaduse korral seotud isikute eraelu puutumatust ja konfidentsiaalsust võimaluste piires ning kanda hoolt, et eraelu puutumatuse ja konfidentsiaalsuse nõudeid ei väärkasutataks;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Füüsiliste isikute kaitse isikuandmete töötlemisel on põhiõigus ning isikuandmete kaitse seaduse (IKS) reguleerib füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel. Lisaks reguleerib isikuandmete kaitse õigus Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta³¹, mis on Eestile otsekohalduv. Eelpool nimetatud Eesti ja EL-i õigusaktide nõuete täitmise üle teostab riikliku ja haldusjärelevalvet 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.³²</p> <p>Lisaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 sätete või KarS §§ 157 – 157¹ sätete rikkumistele on IKS-i kohaselt Andmekaitse Inspeksioonil õigus isikut karistada isikuandmete ebaseadusliku kogumise, vaatamise, lugemise, kasutamise, nende 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 157¹ sätestatud süüteokoosseisud (IKS § 71) ning isikuandmete kaitse nõuete rikkumise eest, kui puuduvad IKS-i §-des 62–71 ning</p>

³¹ Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

³² Andmekaitse Inspeksioon. Inspeksiooni pöördumisvormid. Esita sekkumistaotlus. Kättesaadav: <https://www.aki.ee/et/teenused-poordumisvormid/esita-sekkumistaotlus>.

		<p>karistusseadustiku §-des 157 ja 157¹ sätestatud süüteo koosseisud (IKS § 72).</p> <p>Samuti on IKS 6. peatüki kohaselt õigus AKI-I EL 2016/679 sätete rikkumise eest isikut väärteokorras karistada. Näiteks on andmesubjekti õiguste rikkumise korral füüsilist isikut karistada 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 seadusest ja andmekaitse üldmäärust. TLS § 41 lõike 2 kohaselt peab tööandja tagama töötajate isikuandmete töötlemise vastavalt õigusaktides sätestatule.</p> <p>KarS sätestab põhivabaduste rikkumised ning selle, millal on rikkumiste toimepanijaid võimalik karistada.</p> <p>– Isikuandmete ebaseaduslik avaldamine (§ 157)</p> <p>(1) Kutse- või ametitegevuses teatavaks saanud isikuandmete ebaseadusliku avaldamise eest isiku poolt, kellel oli seadusest tulenev kohustus andmeid mitte avaldada, ja kui puudub käesoleva seadustiku §-s 157¹ sätestatud süüteo koosseis, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>– Eriliiki isikuandmete, süüteo toimepanemise või selle ohvriks langemise andmete ebaseaduslik avaldamine (§ 157¹)</p> <p>(1) 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 – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.</p> <p>(2) 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.</p>
--	--	---

		<p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.</p>
(d) sätestada vajaduse korral sanktsioonid töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise suhtes;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>TTOS § 27³ lõigete 1 ja 2 kohaselt:</p> <p>(1) Füüsilistest, keemilistest, bioloogilistest, füsioloogilistest või psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest tööandja poolt, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele või elule, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.</p> <p>(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>KarS sätestab süüteod ning võimaluse nende toimepanijaid karistada. Täpsemalt on karistusi füüsilisele ja juriidilisele isikule kirjeldatud artikli 4 lõike 2 punkti f juures.</p>
(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;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>PS § 15 kohaselt on igal isikul õigus pöörduda oma õiguste ja vabaduste rikkumise korral kohtusse.</p> <p>Töökohal esinevaid tulenevaid vaidlusi lahendavad kohtud. Lisaks on võimalik pöörduda vaidluste lahendamiseks töövaidluskomisjoni poole.</p> <p>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 kohta saab täpsemalt lugeda artikkel 4 lõike 2 punkti d selgituste juures.</p> <p>Vägivalla ja ahistamise ohvritel on õigus pöörduda riikliku ohvriabiteenuse poole, helistades ohvriabi kriisitelefoni 116 006 (avatud ööpäevläbi ning on tasuta ja soovi korral anonüümne). Ohvriabitöötajad pakuvad emotsionaalset tuge, jagavad informatsiooni abi saamise võimaluste kohta ja juhendavad suhtlemisel teiste vajalike asutustega.</p>

		<p>Ohvriabiteenust osutavad sotsiaalkindlustusameti ohvriabi osakonna töötajad kõikides Eesti maakondades, asudes politseiga enamasti samas majas. Ohvriabiteenust reguleerib OAS, mille kohta saab täpsemalt lugeda artikli 4 lõike 2 juures.</p> <p>Lisaks on vägivalla ja ahistamise ohvril õigus pöörduda Politsei- ja Piirivalveameti poole menetluse alustamiseks.</p>
(f) tunnistada koduvägivalla mõju ja mõistlikult võimalikul määral vähendada selle mõju töömaailmale;	Eestis on vastav meede olemas.	<p>Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse Eesti 2035 eelnõus, Vägivallaennetuse kokkuleppes 2021-2025, Heaolu arengukavas 2023-2030, vaimse tervise rohelises raamatus, vaimse tervise tegevuskavas 2023-2026.</p> <p>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 perevägivalla ohvrit (näiteks paindlikku töökorralduse tagamine, palgaga puhkuse andmine, kaugtöö võimaldamine).</p>
(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, ja	Eestis on vastav meede olemas.	<p>TTOS § 14 lõike 5 punkti 4 kohaselt on töötajal 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.</p> <p>TLS § 91 lõike 2 punktide 1 ja 3 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:</p> <p>1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;</p> <p>3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.</p> <p>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.</p>

		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 koheselt 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.	Eestis on vastav meede osaliselt olemas.	<p>Tööinspeksiooni ja Politsei- ja Piirivalveameti ametnikud on saanud koolitust inimkaubanduse teemal³³. Lisaks on saanud Tööinspeksiooni ametnikud koolitust psühhosotsiaalsete ohutegurite teemal. Tulevikus on täiendavad koolitused töökohal esineva vägivalla ja ahistamise tuvastamise teemal Tööinspeksioonile ja teistele asjakohastele asutustele kindlasti vajalik.</p> <p>TTOS § 25 lõike 5 punkti 4 kohaselt on Tööinspeksioon kohustatud peatama töötaja või teiste isikute elule ohtliku töö tegemise. Tööinspeksioonil on seejuures õigus esitada avalduse Politsei- ja Piirivalveametile, kui järelevalve käigus ilmneb, et esineb oht isikutele tervisele.</p>
<p style="text-align: center;">VI. JUHENDAMINE, KOOLITAMINE JA TEADLIKKUSE SUURENDAMINE</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Artikkel 11</i></p>		
Liikmed püüavad tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega konsulteerides tagada, et:	Hinnang kujuneb alapunktide hinnangu põhjal.	
(a) töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist käsitletakse olulistes riigisisestes põhimõtetes,	Eestis on vastav meede olemas.	Vägivalda ja ahistamist ning meetmeid nende ennetamiseks ja kõrvaldamiseks käsitletakse Eesti 2035 eelnõus, Vägivallaennetuse

³³ Tööinspeksiooni töötajatele/ametnikele toimus viimane tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse teemaline koolitus 07.05.2024.

näiteks tööohutust ja -tervist, võrdõiguslikkust ja diskrimineerimiskeeldu ning rännet puudutavatest põhimõtetest;		kokkuleppes 2021-2025, Heaolu arengukavas 2023-2030, Vaimse tervise rohelises raamatus, vaimse tervise tegevuskavas 2023-2026.
(b) tööandjatele ja töötajatele ja nende organisatsioonidele ja olulistele asutustele antakse vajaduse korral kättesaadavas vormis juhiseid, ressursse, koolitusi või muid tööriistu töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise, sealhulgas soolise vägivalda ja ahistamise kohta, ja	Eestis on osaliselt vastav meede olemas.	<p>Osaliselt on midagi olemas, kuid kompaktset infot selle kohta ei ole ning kindlasti saab rohkemat teha, et suurendada osapoolte teadlikkust.</p> <p>Eesti on viinud läbi mitmeid vägivalda ja ahistamist puudutavaid teavitustegevusi, tellinud analüüse ja uuringuid ning töötanud välja tööriistu osapoolte teadlikkuse suurendamiseks:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sotsiaalministeeriumi tellimusel on 2015. aastal koostatud seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamise juhend. b) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel valmis 2021. aastal käitumisjuhend. c) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebilehed ahistamine.ee ning volinik.ee. d) Töövägivalda ja seksuaalset ahistamist ning käitumisjuhendid töötajale ja tööandjale on kättesaadavad Tööelu portaalis. e) Sotsiaalministeeriumi 2019. aastal koostatud töökeskkonna vaimse tervise analüüs. f) Riigi- ja Omavalitsuste Töötajate Ametiühingute Liidu, Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liidu poolt koostatud juhendmaterjal „Kolmanda osapoole vägivald“. g) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. h) 2010. aastal koostatud ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest. i) Tööinspeksiooni iseteeninduses „TEIS“ olev riskianalüüsi moodul, mille kaudu on võimalik tööandjal hinnata töökeskkonnas esinevaid riske (sh ahistamise ja vägivallaga seotud riske) ning meetmeid riskide maandamiseks.
(c) käivitatakse algatusi, sealhulgas kampaaniaid teadlikkuse suurendamiseks.	Eestis on vastav meede osaliselt olemas.	Töömaailmas esinevat ahistamist ja vägivald on otseselt või kaudselt käsitletud järgnevate kampaaniate raames:

		<p>a) 2014. aastal toimus kampaania „ava silmad³⁴“, mis oli suunatud naistevastase vägivalla vastu. Eesmärk oli tõsta Eesti elanikkonna teadlikkust naistevastase ja lähisuhte vägivalla olemusest, avaldumisvormidest, tagajärgedest ja abisaamise võimalustest. Kampaania raames valmisid ka selle teemalised lühivideod³⁵.</p> <p>b) 2018. aastal viis Politsei- ja piirivalveamet (PPA) läbi kampaania, mis pööras tähelepanu seksuaalse ja muu ahistamise vastu, sh käsitleti ka töökeskkonnas aset leidvat ahistamist. Kampaania raames valmis 3 ahistava jälitamine ennetamise teemalist lühiklippi, sh teemal „ahistamise lugu vol 3: töökaaslane“³⁶.</p> <p>Kuigi töömaailmas esinevale vägivallale ja ahistamisele on eelpool toodud kampaaniate raames ka osaliselt tähelepanu juhitud, siis eeldab konventsiooni ratifitseerimine töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamise jätkamist erinevate tegevuste raames.</p>
VII. RAKENDAMISMEETODID		
Artikkel 12		
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	Hinnang ei ole vajalik.	

³⁴ 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>.

³⁵ YouTube. Justiitsministeerium. Ava Silmad! 2015. Kättesaadav: https://www.youtube.com/watch?v=E7ZRHAdI-RE&list=PL5JI001vz8bMEgf_DgfhZ07LH1e0uf5ER.

³⁶ 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>.

hõlmaksid ka vägivalda ja ahistamist ning töötades vajaduse korral välja erimeetmeid.		
VIII. LÕPPSÄTTED		
Artikkel 13		
Konventsiooni ametlikud ratifitseerimiskirjad edastatakse registreerimiseks Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektorile.	Hinnang ei ole vajalik.	
Artikkel 14		
1. Konventsioon on siduv üksnes neile Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liikmetele, kelle ratifitseerimiskirjad on registreeritud Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori juures.	Hinnang ei ole vajalik.	
2. See jõustub kaksteist kuud pärast kuupäeva, mil peadirektori juures registreeritakse kahe liikme ratifitseerimiskirjad.	Hinnang ei ole vajalik.	
3. Pärast seda jõustub konventsioon liikme suhtes kaksteist kuud pärast tema ratifitseerimiskirja registreerimise kuupäeva.	Hinnang ei ole vajalik.	
Artikkel 15		

<p>1. Konventsiooni ratifitseerinud liige võib 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.</p>	<p>Hinnang ei ole vajalik.</p>	
<p>2. Liige, kes on konventsiooni ratifitseerinud ja ei kasuta eelmises lõikes nimetatud kümne aasta pikkuse perioodi täitumise järel ühe aasta jooksul käesoleva artikliga antud denonsseerimise õigust, on kohustatud konventsiooni täitma veel kümme aastat ja võib seejärel käesolevas artiklis sätestatud tingimuste kohaselt konventsiooni denonsseerida iga uue kümne aasta pikkuse perioodi esimese aasta jooksul.</p>	<p>Hinnang ei ole vajalik.</p>	
<p><i>Artikkel 16</i></p>		

1. Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektor teavitab kõiki Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liikmeid kõikidest organisatsiooni liikmete poolt edastatud ratifitseerimiste ja denonsseerimiste registreerimistest.	Hinnang ei ole vajalik.	
2. Teatades organisatsiooni liikmetele teise esitatud ratifitseerimise registreerimisest, juhib peadirektor nende tähelepanu konventsiooni jõustumise kuupäevale.	Hinnang ei ole vajalik.	
<i>Artikkel 17</i>		
Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni põhikirja artikli 102 kohaselt edastab Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektor kõigi eelmise artikli kohaselt registreeritud ratifitseerimiste ja denonsseerimiste kõik üksikasjad Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni peasekretärile registreerimiseks.	Hinnang ei ole vajalik.	
<i>Artikkel 18</i>		

Kui Rahvusvahelise Tööstus- ja kaubanduse Organisatsiooni haldusnõukogu peab seda vajalikuks, esitab ta peakonverentsile aruande konventsiooni toimimise kohta ning uurib selle täieliku või osalise muutmise küsimuse konverentsi päevakorda võtmise soovitatavust.	Hinnang ei ole vajalik.	
<i>Artikkel 19</i>		
1. Kui peakonverents võtab vastu uue konventsiooni, mis muudab käesolevat konventsiooni, ja kui uus konventsioon ei näe ette teisiti:	Hinnang ei ole vajalik.	
(a) olenemata artiklist 15 toob uue muudetud konventsiooni ratifitseerimine liikme poolt kaasa käesoleva konventsiooni <i>ipso jure</i> viivitamata denonsseerimise, kui uus muudetud konventsioon hakkab kehtima;	Hinnang ei ole vajalik.	
(b) käesolev konventsioon ei ole enam liikmetele ratifitseerimiseks avatud uue muudetud konventsiooni jõustumise kuupäevast alates.	Hinnang ei ole vajalik.	

2. Konventsioon jääb oma igakordsel kujul ja sisuga kehtima nende liikmete suhtes, kes on selle ratifitseerinud, kuid ei ole ratifitseerinud muudetud konventsiooni.	Hinnang ei ole vajalik.	
<i>Artikkel 20</i>		
Konventsiooni inglise- ja prantsuskeelsed tekstid on võrdselt autentsed.	Hinnang ei ole vajalik.	