

RAHVUSVAHELINE TÖÖKONVERENTS

Konventsioon 190

**PÕHIMÕTTED
TÖÖMAAILMAS ESINEVA VÄGIVALLA JA AHISTAMISE
KÕRVALDAMIST KÄSITLEV KONVENTSIOON**

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) peakonverents,

mille kutsus Genfis kokku Rahvusvahelise Tööstööbüroo haldusnõukogu ja mille 108. (sajanda aastapäeva) istungjärk toimus 10. juunil 2019. aastal;

meenutades, et 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

kinnitades Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni aluskonventsioonide olulisust ja

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

tunnistades igaühe õigust vägivalla ja ahistamiseta, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamiseta töömaailmale ja

tunnistades, et vägivald ja ahistamine töömaailmas võib rikkuda inimõigusi, ning et vägivald ja ahistamine ohustab võrdseid võimalusi, on vastuvõetamatu ja vastuolus inimväärse tööga, ja

tunnistades vastastikusel austusel ja inimväärlikusel põhineva töökultuuri olulisust vägivalla ja ahistamise ennetamisel ja

meenutades, et liikmetel on oluline kohustus soodustada täisleppimatust vägivalla 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

tunnistades, et vägivald ja ahistamine töömaailmas mõjutab inimeste psühholoogilist, füüsilist

ja seksuaaltervist, väärikust ning perekondlikku ja sotsiaalsed keskkonda, ja

tunnistades, et vägivald ja ahistamine mõjutab ühtlasi avalike ja erasektori teenuste kvaliteeti ja võib takistada inimeste, esmajoonelaste juurdepääsu tööturule ning nende püsivust ja edasiliikumist tööturul, ja

nentides, et vägivald ja ahistamine on vastuolus jätkusuutlike ettevõtete soodustamisega ja avaldab negatiivset mõju töökorraldusele, töösuhetele, töötajate kaasatusele, ettevõtte mainele ja tootlikkusele, ja

tunnistades, et sooline vägivald ja ahistamine mõjutab ebaproportsionaalselt naisi ja tüdrukuid, ning tunnistades, et kaasav, lõimitud ja soo aspekti arvestav lähenemine, mis tegeleb aluspõhjuste ja riskiteguritega, sealhulgas sooliste stereotüüpidega, mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimise ja ebavõrdsete sooliste võimuhetega, on hädavajalik, et lõpetada vägivald ja ahistamine töömaailmas, ja

nentides, et perevägivald võib mõjutada tööhõivet, tootlikkust ning tervist ja ohutust, ning et muude meetmete hulgas saavad valitsused, tööandjad ja töötajate organisatsioonid ja tööturuasutused aidata kaasa perevägivalda märkamisele, sellele reageerimisele ja perevägivalda mõjude käsitlemisele, ja

olles otsustanud vastu võtta istungjärgu viienda päevakorrapunktina käsitletud teatavad ettepanekud vägivalda ja ahistamise kohta töömaailmas ja

olles otsustanud, et need ettepanekud vormistatakse rahvusvahelise konventsioonina, võtab kahekümne esimesel juunil kahe tuhande üheksateistkümnendal aastal vastu järgmise konventsiooni, mida võib nimetada 2019. aasta vägivalda ja ahistamise vastaseks konventsiooniks.

I. Mõisted

Artikkel 1

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;
- (b) mõiste *sooline vägivald ja ahistamine* – inimeste vastu nende bioloogilise või sotsiaalse soo tõttu suunatud vägivald ja ahistamine või teatava bioloogilise või sotsiaalse soo esindajaid ebaproportsionaalselt mõjutav vägivald ja ahistamine, mis hõlmab seksuaalset ahistamist.

2. Riigisisestes õigusaktides toodud mõisted võivad sätestada ühe või mitu käsitlust, piiramata selle artikli lõike 1 punkte (a) ja (b).

II. KOHALDAMISALA

Artikkel 2

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 ja praktikante, töötajaid, kelle töösuhe on lõpetatud, vabatahtlikke, tööotsijaid ja tööle kandideerijaid ning inimesi, kes tegutsevad tööandja pädevuses või täidavad tööandja ülesandeid.

2. Konventsiooni kohaldatakse kõigile sektoritele, nii avalikule kui erasektorile, nii ametlikus kui mitteametlikus majanduses ning nii linna kui maa piirkonnas.

Artikkel 3

Konventsiooni kohaldatakse töömaailmas töö käigus, tööga seoses või tööst tulenevalt esinevale vägivallale ja ahistamisele:

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

III. ALUSPÕHIMÕTTED

Artikkel 4

1. Konventsiooni ratifitseerivad liikmed austavad, soodustavad ja mõistavad igaühe õigust vägivalla ja ahistamiseta töömaailmale.

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:

- (a) vägivalla ja ahistamise seadusega keelustamine;
- (b) vägivalla ja ahistamise käsitlemise tagamine olulistest põhimõtetest;
- (c) laiaulatusliku strateegia vastuvõtmine, et rakendada meetmeid vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks;
- (d) jõustamis- ja järelevalvemehhanismide kehtestamine või tugevdamine;
- (e) ohvri jaoks abinõudele ja toele juurdepääsu tagamine;

- (f) sanktsioonide sätestamine;
- (g) vajaduse korral kättesaadavas vormis tööriistade väljatöötamine, juhendamine, harimine ja koolitamine ning teadlikkuse suurendamine ja
- (h) vägivalda- ja ahistamisjuhtumite jaoks tõhusate ülevaatus- ja uurimismeetmete tagamine, sealhulgas tööinspektsiooni või muude pädevate ametiasutuste kaudu.

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

Artikkel 5

Liikmed austavad, soodustavad ja mõistavad tööl 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 need töömaailmast kõrvaldada.

Artikkel 6

Liikmed võtavad vastu õigusakte ja põhimõtteid, et tagada õigus võrdsele kohtlemisele ja mittediskrimineerimisele 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.

IV. KAITSE JA ENNETAMINE

Artikkel 7

Piiramata artiklit 1 ja kooskõlas artikliga 1, võtavad liikmed vastu õigusakte töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise, sealhulgas soolise vägivalda ja ahistamise määratlemiseks ja keelustamiseks.

Artikkel 8

Liikmed rakendavad asjakohaseid meetmeid, et ennetada vägivalda ja ahistamist töömaailmas, sealhulgas:

- (a) mõistes avaliku sektori asutuste olulist rolli mitteametlikus majanduses tegutsevate töötajate puhul;
- (b) konsulteerides asjassepuutuvate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega ja kasutades teisi meetodeid, et tuvastada valdkonnad, kutsealad ja töökorraldused, kus töötajad ja teised isikud enim vägivalda ja ahistamisega kokku puutuvad, ja
- (c) võttes meetmeid selliste isikute tõhusaks kaitsmiseks.

Artikkel 9

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:

- (a) võtta vastu töökohal rakendatavad põhimõtted vägivalla ja ahistamise kohta, konsulteerides töötajate ja nende esindajatega ning neid põhimõtteid rakendada;
- (b) arvestada tööohutuse ja -tervise juhtimisel vägivalla ja ahistamisega seotud psühhosotsiaalseid riske;
- (c) tuvastada vägivalla ja ahistamise ohud ja võtta meetmeid nende ennetamiseks ja ohjamiseks, kaasates töötajaid ja nende esindajaid;
- (d) anda töötajatele ja teistele asjassepuutuvatele isikutele vajaduse korral kättesaadavas vormis teavet ja pakkuda neile koolitusi vägivalla 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.

V. JÕUSTAMINE JA ABINÕUD

Artikkel 10

Liikmed rakendavad asjakohaseid meetmeid, et:

- (a) teostada järelevalvet riigisiseste õigusaktide üle ja jõustada selliseid riigisiseseid õigusakte, mis käsitlevad vägivalda ja ahistamist töömaailmas;
- (b) tagada lihtne juurdepääs asjakohastele ja toimivatele abinõudele ja tagada ohutud, õiglased ja tõhusad mehhanismid ja korrad teavitamiseks ja vaidluste lahendamiseks seoses töömaailmas esinevate vägivalla- ja ahistamisjuhtudega, näiteks:
 - (i) kaebuste ja uurimistegevuste korrad ning vajaduse korral vaidluste lahendamise mehhanismid töökoha tasandil;
 - (ii) vaidluste lahendamise mehhanismid väljaspool töökohta;
 - (iii) kohtud;
 - (iv) meetmed kaebuse esitajate, ohvrite, tunnistajate ja rikkumistest teatajate kaitsmiseks tagakiusamise või vastumeetmete eest ja
 - (v) õiguslikud, sotsiaalsed, meditsiinilised ja halduslikud tugimeetmed kaebuste esitajate ja ohvrite jaoks;
- (c) kaitsta vajaduse korral seotud isikute eraelu puutumatust ja konfidentsiaalsust võimaluste piires ning kanda hoolt, et eraelu puutumatuse ja konfidentsiaalsuse nõudeid ei väärkasutataks;
- (d) sätestada vajaduse korral sanktsioonid töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise suhtes;
- (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;
- (f) tunnistada perevägivalda mõju ja mõistlikult võimalikul määral vähendada selle mõju töömaailmale;
- (g) tagada töötajatele õigus lahkuda sellisest tööolukorrast, mis kujutab töötaja mõistlikult

põhjendatud veendumuse kohaselt vahetut ja tõsist ohtu elule, tervisele või ohutusele seoses vägivalda ja ahistamisega, ilma et sellega kaasneks töötaja jaoks vastumeetmeid või muid lubamatuid tagajärgi, ning tagada töötajate kohustus teavitada juhtkonda, ja

- (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.

VI. JUHENDAMINE, KOOLITAMINE JA TEADLIKKUSE SUURENDAMINE

Artikkel 11

Liikmed püüavad tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega konsulteerides tagada, et:

- (a) töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist käsitletakse olulistes riigisisestes põhimõtetes, näiteks tööohutust ja -tervist, võrdõiguslikkust ja diskrimineerimiskeeldu ning rännet puudutavatest põhimõtetes;
- (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
- (c) käivitatakse algatusi, sealhulgas kampaaniaid teadlikkuse suurendamiseks.

VII. RAKENDAMISMEETODID

Artikkel 12

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

VIII. LÕPPSÄTTED

Artikkel 13

Konventsiooni ametlikud ratifitseerimiskirjad edastatakse registreerimiseks Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektorile.

Artikkel 14

1. Konventsioon on siduv üksnes neile Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liikmetele, kelle ratifitseerimiskirjad on registreeritud Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektori juures.

2. See jõustub kaksteist kuud pärast kuupäeva, mil peadirektori juures registreeritakse kahe liikme ratifitseerimiskirjad.

3. Pärast seda jõustub konventsioon iga liikme suhtes kaksteist kuud pärast tema ratifitseerimiskirja registreerimise kuupäeva.

Artikkel 15

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.

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.

Artikkel 16

1. Rahvusvahelise Tööstööbüroo peadirektor teavitab kõiki Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liikmeid kõikidest organisatsiooni liikmete poolt edastatud ratifitseerimiste ja denonsseerimiste registreerimistest.

2. Teatades organisatsiooni liikmetele teise esitatud ratifitseerimiskirja registreerimisest, juhhib peadirektor nende tähelepanu konventsiooni jõustumise kuupäevale.

Artikkel 17

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.

Artikkel 18

Kui Rahvusvahelise Tööstööbüroo haldusnõukogu peab seda vajalikuks, esitab ta peakonverentsile aruande konventsiooni toimimise kohta ning uurib selle täieliku või osalise muutmise küsimuse konverentsi päevakorda võtmise soovitatavust.

Artikkel 19

1. Kui peakonverents võtab vastu uue konventsiooni, mis muudab käesolevat konventsiooni, ja kui uus konventsioon ei näe ette teisiti:

(a) olenemata artiklist 15 toob uue muudetud konventsiooni ratifitseerimine liikme poolt kaasa

käesoleva konventsiooni *ipso jure* viivitamata denonsseerimise, kui uus muudetud konventsioon hakkab kehtima;

- (b) käesolev konventsioon ei ole enam liikmetele ratifitseerimiseks avatud uue muudetud konventsiooni jõustumise kuupäevast alates.

2. Konventsioon jääb oma tegelikul kujul ja sisuga kehtima nende liikmete suhtes, kes on selle ratifitseerinud, kuid ei ole ratifitseerinud muudetud konventsiooni.

Artikkel 20

Konventsiooni inglis- ja prantsuskeelsed tekstid on võrdselt autentsed.