

RAHVUSVAHELINE TÖÖKONVERENTS

Soovitus 206

**TÖÖMAAILMAS ESINEVA VÄGIVALLA JA AHISTAMISE
KÕRVALDAMIST KÄSITLEV SOOVITUS**

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) peakonverents,

mille kutsus Genfis kokku Rahvusvahelise Tööstöö büroo haldusnõukogu ja mille 108. (sajanda aastapäeva) istungjärg toimus 10. juunil 2019. aastal, ja

olles vastu võtnud 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastase konventsiooni ja olles otsustanud vastu võtta istungjärgu viienda päevakorrapunktina käsitletud teatavad ettepanekud vägivalla ja ahistamise kohta töömaailmas ja

olles otsustanud, et need ettepanekud vormistatakse 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastase konventsioonile lisanduva soovitusena;

võtab kahekümne esimesel juunil kahe tuhande üheksateistkümnendal aastal vastu järgmise soovitusena, mida võib nimetada 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastaseks soovitusena.

1. Soovitusena sätestatakse täiendavad 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastase konventsiooni (edaspidi konventsioon) sätteid ja neid tuleks vaadata koostoimes.

I. Aluspõhimõtted

2. Konventsiooni artikli 4 lõikes 2 nimetatud kaasava, lõimitud ja soo aspekti arvestava lähenemisviisi vastuvõtmisel ja rakendamisel peaksid liikmed käsitlema töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist tööjõu ja tööhõive, tööohutuse ja -tervise, võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimist keelava õiguse ning vajaduse korral kriminaalõiguse seisukohast.

3. Liikmed peaksid tagama kõikidele töötajatele, sealhulgas neile, kes puutuvad oma valdkonnas, kutsealal või töökorralduses vägivalla ja ahistamisega rohkem kokku, võimaluse nautida ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õiguse tegelikku tunnustamist kooskõlas 1948. aasta ühinemisvabaduse ja organiseerumise õiguse konventsiooni (nr 87) ja 1949. aasta organiseerumise õiguse ja kollektiivse läbirääkimise õiguse konventsiooniga (nr 98).

4. Liikmed peaksid võtma asjakohaseid meetmeid, et:

- (a) edendada kollektiivlääbirääkimiste õiguse tegelikku tunnustamist kõikidel tasanditel, et kasutada seda vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ja käsitlemiseks ning võimaluste piires preevägivalla mõju vähendamiseks töömaailmas, ja
- (b) toetada kollektiivlääbirääkimisi, kogudes ja levitades teavet läbirääkimisprotsessi ja

kollektiivlepingute sisuga seotud suundumuste ja heade tavade kohta.

5. Liikmed peaksid tagama, et riigisiseste õigusaktide ja põhimõtete vägivalla- ja ahistamissätted arvestaksid Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimiskeelu dokumentidega sealhulgas 1951. aasta võrdse tasustamise konventsiooni (nr 100) ja soovitusega (nr 90) ja 1958. aasta töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitleva konventsiooni (nr 111) ja soovitusega (nr 111) ja muude oluliste dokumentidega.

II. KAITSE JA ENNETAMINE

6. Riigisiseste õigusaktide ja põhimõtete tööohutuse ja -tervishoiu sätted vägivalla ja ahistamise kohta peaksid arvestama Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni oluliste tööohutuse ja -tervishoiu dokumentidega, näiteks 1981. aasta tööohutuse ja -tervishoiu konventsiooni (nr 155) ja 2006. aasta töötervishoiu ja tööohutuse edendamise raamistikuga [*Promotional Framework for Occupational Safety and Health*] (nr 187).

7. Liikmed peaksid vajaduse korral õigusaktides täpsustama, et töötajad ja nende esindajad peaksid osalema konventsiooni artikli 9 punktis (a) nimetatud töökoha põhimõtete väljatöötamises, rakendamises ja nende üle järelevalve teostamises, ning sellised põhimõtted peaksid:

- (a) sätestama vägivalla ja ahistamise lubamatuse;
- (b) kehtestama programmid vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ning vajaduse korral ka mõõdetavad eesmärgid;
- (c) täpsustama töötajate ja tööandja õigusi ja kohustusi;
- (d) sisaldama teavet kaebuste ja uurimistegevuse korra kohta;
- (e) tagama kõikide vägivalla- ja ahistamisjuhtumitega seotud sise- ja välisteade nõuetekohase läbivaatamise ja vajaduse korral nende alusel tegutsemise;
- (f) täpsustama isikute õigust eraelu kaitsele ja konfidentsiaalsusele, millele viidatakse konventsiooni artikli 10 punktis (c), ning tasakaalustama samas tööliste õigust saada teavet kõikide ohtude kohta, ja
- (g) hõlmama meetmeid kaebuste esitajate, ohvrite, tunnistajate ja rikkumistest teatajate kaitsmiseks tagakiusamise või vastumeetmete eest.

8. Konventsiooni artikli 9 punktis (c) nimetatud töökoha riskihinnang peaks arvestama teguritega, mis suurendavad vägivalla ja ahistamise tõenäosust, sealhulgas psühhosotsiaalsete ohtude ja riskidega. Erilist tähelepanu tuleks pöörata ohtudele ja riskidele, mis:

- (a) tulenevad töötingimustest ja tööalastest kokkulepetest, töökorraldusest ja inimressursside juhtimisest;
- (b) on seotud kolmandate isikutega, nagu tellijad, kliendid, teenuseosutajad, kasutajad, patsiendid ja elanikud, ja
- (c) tuleneda diskrimineerimisest, võimusuhte kuritarvitamisest ning vägivalda ja ahistamist toetavatest soo-, kultuuri- ja sotsiaalsetest normidest.

9. Liikmed peaksid rakendama asjakohaseid meetmeid sellistes valdkondades või selliste kutsealade ja töökorralduste puhul, kus on suurem tõenäosus puutuda kokku vägivalla ja

ahistamisega, näiteks öötöö, eraldatuses tehtav töö, töö tervishoiu, külalismajutuse, sotsiaalteenuste, hädaabiteenuste, majapidamisteenuste, transpordi, hariduse või meelelahutuse valdkonnas.

10. Liikmed peaksid vajaduse korral võtma õiguslikke või muid meetmeid, et kaitsta võõrtöötajaid, esmajoones naissoost võõrtöötajaid, olenemata nende õiguslikust seisundist, vägivalda ja ahistamise eest töömaailmas päritoluriigis, transiidiriigis ja sihtriigis.

11. Mitteametlikult majanduselt ametlikule majandusele ülemineku võimaldamisel peaksid liikmed andma mitteametliku majanduse töötajatele ja tööandjatele ja nende ühendustele ressursse ja abi, et ennetada ja käsitleda vägivalda ja ahistamist mitteametlikus majanduses.

12. Liikmed peaksid tagama, et vägivalda ja ahistamise ennetusmeetmete tulemusel ei piirata naiste ja konventsiooni artiklis 6 nimetatud rühmade osalemist teatud töökohtadel, sektorites või kutsealadel ega tõrjuta neid sealt kõrvale.

13. Konventsiooni artiklis 6 olevat viidet haavatavatele rühmadele ja haavatavas olukorras olevatele rühmadele tuleks tõlgendada kooskõlas kohaldatavate rahvusvahelise tööstandardi ja rahvusvaheliste inimõigusi käsitlevate dokumentidega.

III. JÕUSTAMINE, ABINÕUD JA ABISTAMINE

14. Konventsiooni artikli 10 punktis (b) nimetatud abinõud võivad hõlmata:

- (a) omal soovil lahkuda koos kompensatsiooniga;
- (b) tööle ennistamist;
- (c) asjakohast kahjuhüvitist;
- (d) korraldusi, millega nõutakse koheselt täitmisele kuuluvate meetmete võtmist, et tagada teatava käitumise peatamine või põhimõtete või tavade muutmine, ja
- (e) riigisisest õigusest ja tavadest tulenevaid kohtukulusid.

15. Töövõimetust põhjustavate psühhosotsiaalsete, füüsiliste ja muude kahjude või haiguste korral peaks töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise ohvritel olema juurdepääs hüvitistele.

16. Konventsiooni artikli 10 punktis (e) nimetatud mehhanismid soolise vägivalda ja ahistamise kaebuste ja vaidluste lahendamiseks peaksid hõlmama näiteks järgmist:

- (a) soolise vägivalda ja ahistamise asjades pädevad kohtud;
- (b) õigeaegne ja tõhus menetlus;
- (c) õigusnõustamine ja -abi kaebuste esitajatele ja ohvritele;
- (d) riigis levinud keeltes kättesaadavad juhendid ja muud teabevahendid ja
- (e) menetlustes tõendamiskoormise üleandmine, kui tegu pole kriminaalmenetlusega.

17. Konventsiooni artikli 10 punktis (e) nimetatud tugi, teenused ja abinõud soolise vägivalda ja ahistamise ohvritele peaksid hõlmama näiteks järgmist:

- (a) tugi ohvritele, et aidata neil uuesti tööturule siseneda;
- (b) vajaduse korral kättesaadavad nõustamis- ja teabeteenused;

- (c) ööpäevaringselt töötavad abiliinid;
- (d) hädaabiteenused;
- (e) arstiabi ja ravi ja psühholoogiline tugi;
- (f) kriisikeskused, sealhulgas varjupaigad, ja
- (g) politsei eriüksused või eriväljaõppega politseinikud ohvrite abistamiseks.

18. Konventsiooni artikli 10 punktis (f) nimetatud asjakohased meetmed perevägivalda mõju vähendamiseks töömaailmas võiksid hõlmata:

- (a) puhkust perevägivalda ohvritele;
- (b) paindlikku töökorraldust ja kaitset perevägivalda ohvritele;
- (c) vajaduse korral perevägivalda ohvritele ajutise kaitse pakkumist töölt vabastamise vastu, välja arvatud juhul, kui töölt vabastamine pole seotud perevägivaldaga ja selle tagajärgedega;
- (d) perevägivaldaga arvestamist töökoha riskihinnangutes;
- (e) süsteemi, mille kaudu suunata inimesi olemasolevate riiklike meetmete juurde perevägivalda vähendamiseks, ja
- (f) teadlikkuse suurendamist perevägivalda mõju kohta.

19. Töömaailmas vägivallatsejad ja ahistajad tuleks vastutusele võtta ja neile tuleks vajaduse korral võimaldada nõustamist või võtta muid meetmeid, et ennetada vägivalda ja ahistamise kordumist ja aidata vajaduse korral kaasa nende tööellu tagasi lõimimisele.

20. Tööinspektorid ja muude pädevate asutuste ametnikud peaksid läbima soo aspekti arvestava koolituse, et tuvastada ja käsitleda vägivalda ja ahistamist töömaailmas, sealhulgas psühhosotsiaalseid ohte ja riske, soolist vägivalda ja ahistamist ning diskrimineerimist teatavate töötajate rühmade vastu.

21. Tööinspektsiooni, tööohutuse ja -tervishoiu, võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimiskeelu, sealhulgas soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavate riigisiseste organite volitused peaksid hõlmama vägivalda ja ahistamist töömaailmas.

22. Liikmed peaksid pingutama selle nimel, et koguda ja avaldada statistikat töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise kohta vastavalt soole, vägivalda ja ahistamise vormidele ning majandustegevuse valdkonnale, sealhulgas seoses konventsiooni artiklis 6 nimetatud rühmadega.

IV. JUHENDAMINE, KOOLITAMINE JA TEADLIKKUSE SUURENDAMINE

23. Liikmed peaksid vajaduse korral rahastama, arendama, rakendama ja levitama:

- (a) programme, mille eesmärk on käsitleda tegureid, mis suurendavad vägivalda ja ahistamise esinemise tõenäosust töömaailmas, sealhulgas diskrimineerimist, võimuhete kuritarvitamist ning vägivalda ja ahistamist toetavaid soo-, kultuuri- ja sotsiaalseid norme;
- (b) soo aspekti arvestavaid juhendeid ja koolitusprogramme, et aidata kohtunikel, tööinspektoritel, politseinikel, prokuröridel ja teistel riigiametnikel täita oma volitusi seoses vägivalda ja ahistamisega töömaailmas ning aidata avaliku ja erasektori töötajatel ja nende organisatsioonidel ennetada ja käsitleda vägivalda ja ahistamist töömaailmas;
- (c) töömaailmas esineva vägivalda ja ahistamise suhtes kohaldatavate toimimisjuhendite ja

riskihinnangute näidistöörüistu, nii üldisi kui ka valdkonnaspetsiifilisi, milles arvestatakse töötajate ja konventsiooni artiklis 6 nimetatud rühmadesse kuuluvate isikutega seotud konkreetseid olukordi;

- (d) kampaaniaid, millega suurendatakse avalikkuse teadlikkust vägivalla ja ahistamise, eriti soolise vägivalla ja ahistamise lubamatuse kohta, käsitletakse diskrimineerivat suhtumist ja ennetatakse ohvrite, kaebuse esitajate, tunnistajate ja rikkumistest teatajate häbimärgistamist, ning mis viiakse läbi riigi eri keeltes, sealhulgas keeltes, mida räägivad riigis elavad võõrtöötajad;
- (e) soo aspekti arvestavaid õppekavasid ja juhendmaterjale vägivalla ja ahistamise kohta, sealhulgas soolise vägivalla ja ahistamise kohta kõikide haridusastmete ja kutseõppe jaoks kooskõlas riigisisese õiguse ja asjaoludega;
- (f) ajakirjanikele ja muudele meediatöötajatele suunatud materjale soolise vägivalla ja ahistamise kohta, sealhulgas selle aluspõhjuste ja riskitegurite kohta, austades seejuures ajakirjanike ja muude meediatöötajate sõltumatust ja väljendusvabadust, ja
- (g) avalikke kampaaniaid ohutute, tervislike ja harmooniliste töökohtade edendamiseks, kus ei esine vägivalda ega ahistamist.