



austame
erinevusi

LGBT ja mitmekesisus ettevõtluses



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
ÕIGUSE INSTITUUT



erinevus
rikastab

Milleks meile mitmekesisus ettevõtluses?

- Euroopa ja Eesti demograafiline olukord on muutumas: madal sündivus ja vananev elanikkond tähendab, et ettevõtetel ja organisatsioonidel tuleb värbamisel ja tööprotsesside rakendamisel olla üha nutikamad.
- Samal ajal on nõudlikumaks muutumas ettevõtted ja kliendid, eeldades personaalsemat lähenemist ning otsides toodetes ja teenustes teatud enesepeegeldust.
- Kaasav ettevõttekultuur suurendab organisatsiooni atraktiivsust tööturul, tõmbab ligi talente ja aitab töötajatel koos ettevõttega areneda.
- Mitmekesine organisatsioon tähendab, et koos on rohkem erinevaid teadmisi, oskusi, elukogemusi ja vaatenurki. Mitmekesisuse tulemusena kasvab loovus, seda eriti klientide probleemide lahendamisel.

Mis on mitmekesisus ettevõtluses?

Tegu on kõigis inimestes peituvate eripärade (näiteks puue, sugu, vanus, rahvus, seksuaalne sättumus, sotsiaalne taust, emakeel jne) rakendamisega majanduses, ettevõtetes ja tööturul üldisemalt. Teisalt tähendab see ka nende eripärade austamist ning üldiselt organisatsioonikultuuri, mis põhineb võrdsel kohtlemisel.

Mitmed uuringud näitavad, et mitmekesisuse hõlmamine ettevõtte tegevustesse ja kultuuri on osutunud ettevõtetele kasumlikuks.

Mida tähendab võrdne kohtlemine?

Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et inimesi ei diskrimineerita tunnuse alusel, mis talle on omistatud. Eesti seaduste järgi on nendeks rahvus, rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumus, vanus, puue, seksuaalne sättumus ja sugu. Diskrimineerimine leiab aset siis, kui mõne nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut teisest halvemini.

Mida mitmekesisus ei tähenda?

Mitmekesisus ei ole ainult suurtele ettevõtetele, see ei ole keeruline ega nõua palju aega. Enam kui rahalist panust, eeldab see juhtkonna soovi teemaga tegeleda ja mõista sellest tõusvat kasu.

Mitmekesisuse edendamisega tegelemine ei tähenda, et ettevõtteid sunnitakse võtma tööle inimesi, keda nad ei soovi ega vaja või et nende tegevust hakatakse veelgi rohkem reguleerida.

Milline on mitmekesisuse teema terminoloogia?

Sõna mitmekesisus ingliskeelne vaste on diversity. Mitmekesisusest räägitakse ka kasutades väljendeid nagu mitmekesisuse juhtimine (diversity management), mitmekesisus ettevõtluses (business case for diversity), mitmekesisuse teekond (diversity journey), võrdsus ja mitmekesisus (equality and diversity), mitmekesisus ja kaasamine (diversity and inclusion), töötajaskonna mitmekesisus (workforce diversity, workplace diversity).

LGBT ja mitmekesisus ettevõtluses

Ettevõtted, kes edendavad organisatsioonikultuuri, mis loob õiglase ja meeldiva keskkonna LGBT töötajatele, saavad vastutasuks töörahulolu tõusu ja paraneb ettevõtte maine. Ajakirja Fortune traditsioonilises 500 juhtiva firma pingereas olevate ettevõtete seas on mitte-diskrimineerimispoliitikate olemasolu väga levinud ja suurem enamus on eraldi välja toonud diskrimineerimiskeelu seksuaalse sättumuse alusel.

Samas pole võrdset kohtlemist pakkuv ja LGBT kogukonda kuuluvaid töötajaid hoidev tööandja haruldus ka väljaspool äritippude maailma. Ettevõtted üle terve maailma, sh Eestis peavad head tööõhkkonda üha tähtsamaks ning sel on mitmete uuringute kohaselt otsene seos ärieduga.*

„Tahame tööandjana pakkuda oma LGBT töötajatele turvalist, meeldivat ja kiusamisvaba keskkonda, selleks teeme koostööd nii oma töötajate kui LGBT kogukonnaga.“

Amanda Rice, BBC mitmekesisuse osakonna juht

* Lisainfot uuringute kohta leiab näiteks brošüürist „Mitmekesisus ettevõttes“, Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut, 2012.

„Tänapäeval on tööjõud üha mitmekesisem inimeste selliste tunnuste poolest nagu rass, rahvus, sugu, rahvuslik päritolu, uskumused ja seksuaalne sättumus. Mitmekesisus ettevõttes ja töökohal toob kaasa madalamad kulud ja/või suuremad tulud, parandades kokkuvõttes kogu ärikliimat. Meie Kõue mõisas kutsume enda meeskonda kõiki ja toetame igati LGBT kogukonda.“


Mary Jordan, Kõue Mõis

Mõisted*

Seksuaalne orientatsioon ehk seksuaalne sättumus on komplekssete bioloogiliste, psühholoogiliste, sotsiaalsete ja kultuuriliste tegurite koosmõju tulem. Seksuaalsus hõlmab üldinimlikke emotsionaalseid vajadusi, vajadust turvatunde järele, mida pakub teine inimene.

Lühend LGBT tuleneb sõnadest lesbi, gei, biseksuaal ja transsooline.

* Mõistete sõnastamisel on kasutatud Eesti LGBT Ühingu infomaterjale.



Lesbiks nimetatakse naist, kes tunneb emotsionaalset ja seksuaalset tõmmet naiste vastu ja eelistab neid oma partnerina.

Geiks nimetatakse meest, kes tunneb emotsionaalset ja seksuaalset tõmmet meeste vastu ja eelistab neid oma partneritena.

Biseksuaalsus on emotsionaalne ja seksuaalne tõmme nii meeste kui ka naiste vastu.

Transsooline on mees või naine, kelle sooline identiteet ja/või sooline eneseväljendus ei lange kokku bioloogilise ja/või juriidilise sooga. Osad transsoolised inimesed on valmis oma keha osaliselt või tervikuna korrigeerima kirurgia ja/või hormoonravi abil. Transsoolised inimesed võivad olla nii hetero, homo või biseksuaalsed nagu teisedki.

Pea meeles! LGBT inimesed on samasugused ettevõtjad, töötajad, juhid ja kliendid nagu me kõik. Inimese seksuaalne orientatsioon ei mõjuta kuidagi tema erialast võimekust.

LGBT ja ärivõimalused

LGBT kogukond pole üksnes töövõtjad, vaid tegu on ka ettevõtjate, tarbijate, turistide ja infovahendajatega.

Nii on Tallinnas juba mitu aastat antud välja kaarti „Gay friendly Tallinn“ ehk geisõbralik Tallinn. Kaardile on reklaami ostnud mitmed ettevõtted, kes soovivad teada anda, et nende juures on teretulnud ka LGBT inimesed. Kaardile on kantud mitukümmend erineva valdkonna ettevõtet nagu turism, toitlustus, transport, lõbustusasutused jne. Lisaks kaardile on loodud ka online keskkond koos soovitude ja detailsema lisainfoga, milliseid kohti Tallinnas külastada.

Soovid näidata, et sinu ettevõttes on oodatud nii uued kolleegid kui kliendid LGBT kogukonnast?

Mitmel pool maailmas on levinud ettevõtte uksele, menüüle, kodulehele või muule nähtavale kohale vikerkaarelipu asetamine. Vikerkaarelipp on aastakümneid olnud LGBT kogukonna sümboliks, tähistades mitmekesisust, lootust ja enesekindlust.

2011. aastal käivitas Eesti LGBT Ühing kampaania, mille eesmärgiks oli jagada välja kleebiseid tekstiga „Kõik on teretulnud!“ teenindusettevõtetele, kes on võtnud endale eesmärgiks pakkuda parimat teenindust kõikidele oma klientidele hoolimata nende seksuaalsest orientatsioonist või sooidentiteedist.



Kuidas olla LGBT sõbralik tööandja?

Panusta organisatsioonikultuuri, mis põhineb inimväarikusel ja üksteise eripärade austamisel - muuhulgas aitab sellele kaasa juhi eeskuju, reaalselt võrdsete võimaluste pakkumine ning väärtuste sõnastamine.

Sõnasta ettevõtte võrdse kohtlemise poliitika - lisa võrdse kohtlemise põhimõte (sh LGBT inimeste mittediskrimineerimine) oma ettevõtte väärtuste hulka ja anna sellest teada nii praegustele kui potentsiaalsetele uutele kolleegidele (nt kodulehe kaudu).

Koostage sisemine eetikakoodeks - eetikakoodeks on dokument, millega juhid ja töötajad kinnitavad, et järgivad ettevõtte väärtusi ja muid seotud juhiseid. Eetikakoodeks võib olla osaks töölepingust või eraldi dokument, mis allkirjastatakse näiteks peale sisseelamiskoolitusi. Eetikakoodeks peaks sisaldama ka peatükki koodeksi põhimõtete rikkumiste teemal.

Looge ebavõrdsest kohtlemisest teatamise süsteem - vahel jääb üksnes sõnadest ja sisukatest dokumentidest väheseks, LGBT inimesed võivad sellest sõltumata kogeda töökohal kiusamist või ebavõrdset kohtlemist. Pange paika süsteem, kellele ja kuidas võib töötaja ebavõrdsest kohtlemisest teatada ning kuidas sellist olukorda menetletakse.

Kuidas olla LGBT sõbralik kolleeg?*


Ära kunagi eelda, et kõik su kolleegid on heteroseksuaalsed

Sind ümbritsev keskkond on kohe märgatavalt avatum. Kuigi see võib alguses tunduda ootamatu, näitab see väga hästi, kui kinni me oleme eelarvamustes ja reeglites. Ilma eelarvamusteta on aga kergem uue kolleegiga tutvuda ning hiljem ka tema röömudele ja muredele kaasa elada.

Kasuta neutraalseid väljendeid

Uue kolleegiga tutvudes ära kasuta võimalusel väljendeid nagu poiss- või tüdrukusõber, mees või naine, vaid eelista neutraalsemat kõnepruuki nagu partner ja elukaaslane. Selline sõnakasutus võib teha LGBT inimesel enda avamise kergemaks.

* Soovituste koostamisel on kasutatud Eesti LGBT Ühingu infomaterjale.



Soovid mitmekesisemat organisatsiooni? Abiks on mitmekesisuse plaan!

Tunned, et sooviksid värvata senisest mitmekesisemalt ning oma organisatsioonis mitmekesisust ja võrdset kohtlemist edendada, kuid vajaksid lisaabi? Tallinna Tehnikaülikool on kahe aasta jooksul koolitanud mitmekesisuse nõustajaid, kellel on laialdased temaatilised teadmised ning nõustamiskogemus.

Soovi korral aitavad nõustajad koostada ettevõtte mitmekesisuse plaani. Tegu on lihtsa vahendiga, mille abil ühe organisatsiooni mitmekesisust kaardistada ja edendada. Plaani koostamine võtab olenevalt organisatsiooni suurusest aega 1-2 päeva ning eeldab vähemalt ühte kohtumist nõustajaga. Nõustajat on soovitatav kaasata ka plaani elluviimisesse, kuid tihti saavad sellega edukalt hakkama ka pühendunud juhtkond, personalijuht või mõni teine töötaja.

Huvi korral pöördu julgelt konkreetse nõustaja poole:

Aino Kuntsel

Aino on omandanud akadeemilise hariduse inglise filoloogias (Tartu Ülikool), organisatsioonide arendamise, supervisiooni ja coachingu alal (Der Rote Faden / Tallinna Ülikool) ning lisaks on ta lõpetanud suhtlemis-treenerite väljaõppe (SELF II Erakool). Tööalaselt on Aino juhtinud mitut rahvusvaheliste partnersuhetega teenindusettevõtet. Täna tegeleb iga-päevaselt töö nõustamise ja koolitamisega konsultatsiooni- ja koolitusfir-mas AASK Consult. Oma senisele töökogemusele toetudes arvab ta, et nii inimesed kui meeskonnad on kõige õnnelikumad ja tulemuslikumad siis, kui neil on võimalus olla "omas elemendis", st anda endast parim olles ra-kendatud viisil, milles nende oskused või anded parima väljundi leiavad.

Kontakt: aino.kuntsel@aask.ee

Anu Toodu

Hariduse on Anu omandanud reklaami ja kommunikatsiooni alal. Anu tänased peamised töised tegemised on seotud Eesti paremate tööturu-poliitikate kujundamisega. Varasemalt on Anu töötanud reklaamibüroos ja vedanud Euroopa vaesuse vastu võitlemise võrgustikku Eestis, kus sai laialdased kogemused organisatsiooni loomisest ja arendamisest. Vaba-tahtlikuna lööb Anu võrgustiku tegemistes kaasa siiani koordineerides liikmete kaasamist. Anu leiab, et mitmekesisuse edendamine aitab kaasa nii organisatsioonide eesmärkide saavutamisele kui arendab meid kõiki inimestena.

Kontakt: anutoodu@gmail.com

Jane Sutt

Professionaalselt on Jane olnud põhiliselt seotud majandusarvestuse kor-raldamise ja finantsjuhtimisega mitmetes rahvusvahelistes äriettevõtetes

ning tegutsenud projektijuhina kõrgendatud äririskiga ettevõtetele restruktureerimislahenduste väljatöötamisel Swedbankis. Jane tunneb hästi numbrite hingeelu, erinevaid äriprotsesse ja multikultuurset ettevõtluskeskkonda. Ta usub siiralt, et mitmekesisus on rikastav jõud; et erineva kogemustepagasi, oskuste ja sotsiaalse taustaga inimeste kokkupuutepind on viljakas pinnas, millest võrsub nii tulu ärile kui ka sallivama ja heahtlikuma maailma hüvanguks tervikuna.

Kontakt: jaamur@gmail.com

Kadri Arula

Kadri on omandanud magistrikraadi ENPC ja Bristol University'st, täiendanud end New York University's ning omab Academy of Executive Coaching sertifikaati. Ta on EAS-i ärimentorprogrammi mentor ja mentorkoolituste läbiviija, lisaks omab ka mentorprogrammi juhtimise kogemust. Töötanud on Kadri osakonna- ja valdkonnajuhina KPMG Baltic OÜ-s, samuti AS-des SEB Pank ja Swedbank, sh viimases neist talendijuhtimise osakonnas. 2013. aastal nõustas Kadri Astangu Kutserehabilitatsioonikeskuse mentorprogrammi, mille eesmärgiks on õppijate tööle saamine. Kadri leiab, et mitmekesise töötajaskonna kaasamine aitab kaasa organisatsioonide elujõulisusele kiiresti muutuvajas, rikastab meid inimesena, soodustab koostööd ja üksteise mõistmist ühiskonnas tervikuna.

Kontakt: kadri@kadriarula.ee

Kai Oro

Kai on omandanud Tartu Ülikoolis magistrikraadi ettevõtte juhtimises ja turunduses. Töötanud on Kai kultuurivaldkonnas, ajakirjanduses, kaubanduses ning pikka aega panganduses nii müügi-, PR-, turundus- kui ka brändiarendusjuhina. Hetkel töötab ta personali- ja haldusjuhina Eesti Keele Instituudis ja tema vastutusvaldkondade hulka kuuluvad organisat-

siooni arendamine, personalijuhtimine ning kommunikatsioon. Kai omab ka väikeettevõtte juhtimise kogemust. Pikaajalisele juhtimiskogemusele tuginedes on Kai veendunud, et mida mitmekesisem on organisatsioon, seda rikkamad on selle liikmed nii inimeste kui ka professionaalidena.

Kontakt: kai@eki.ee

Kaidi Peets

Kaidi on rahvusvaheliselt sertifitseeritud superviisor, coach ja organisatsioonide arendusnõustaja. Oma igapäevases töös nõustab Kaidi meeskondi ja juhte, olles neile arengupartneriks erinevate tööalaste väljakutsete lahendamisel (eesmärkide saavutamine, motiveerimine, muudatuste juhtimine, mitmekesisuse edendamine jne). Lisaks viib Kaidi läbi praktilisi koolitusi mentorlus- ja coachinguuskuste, enesejuhtimise ja loovuse arendamiseks. Koos heade partneritega on Kaidi asutanud 3 ettevõtet (International Supervision and Coaching Institute, AASK Consult ja Adelante Koolitus), kus ta on omandanud rikkalikke kogemusi inimeste juhtimise, müügi, turunduse, kirjastamise ja koolituste vallas. Enda ettevõtluskogemusi jagab Kaidi mentorina ka EAS-i ärimentorprogrammis.

Kontakt: kaidi.peets@aask.ee

Marianna Drozdova

Marianna on pikaajalise kogemusega treener-konsultant, kes on üle kümne aasta tegelenud meeskondade, juhtide ja spetsialistide oskuste arendamisega efektiivse suhtlemise, müügi ja klienditeeninduse, eestvedamise ja aruka ajajuhtimise teemadel. Tema pikaajalisteks klientideks on teiste seas ka näiteks Kultuuriministeerium, Ericsson Eesti AS, Antalis AS ja Viru Keemia Grupp. Marianna on omandanud magistrakraadi psühholoogias Tartu Ülikoolis, täiendanud end Peterburi Riiklikus Ülikoolis ning jätkab õpinguid Tallinna Ülikooli Riigiteaduste instituudi doktoriõppes. Mitme-

kesisuse valdkonnas keskendub Marianna eelkõige kultuurilise mitmekesisusega seotud väljakutsetele ja neile parimate lahenduste leidmisele, saavutamaks sujuvat koostööd ja tulemuslikkust ettevõttes.

Kontakt: marianna.drozdova@gmail.com

Natalja Kitam

Nataljal on magistrikraad psühholoogias ning ta on end süvendatult täiendanud Tallinna Ülikoolis grupisese kommunikatsiooni valdkonnas. Suurema osa oma elust on Natalja töötanud kommunikatsioonivaldkonnas nii saatejuhi, avalike suhete juhi kui koolitajana. Viimastel aastatel on Natalja aga rohkem tegutsenud koolitaja ja nõustajana, arendades organisatsioone, noorte ettevõtlikkust ning edendanud lõimumistemaatikat. Tema pikaajaste klientide hulka kuuluvad näiteks Kultuuriministeerium, Eesti Energia ja Eesti Koostöö Kogu. Mitmekesisuse nõustajana lähtub Natalja juhtlausest: inimlikkuse jõud on edu võti.

Kontakt: natalja.kitam@gmail.com

Triin Üksvärav

Triin on üle 10 aasta töötanud personalivaldkonnas ning on hetkel lõpetamas töö- ja organisatsioonipsühholoogia magistriõpinguid Tallinna Tehnikaülikoolis. Triin peab tööpsühholoogia blogi ja tegutseb veebiportaalis tööandja.ee, mis tõstab esile oma töotajaid väärtustavaid tööandjaid. Lisaks on ta idufirma Timber Diameter kaasasutaja. Triinul on erinevaid kogemusi puuetega inimeste töölevõtmisel, samuti on tema erihuvideks paindlike töövormide soodustamine ning naiste suurem osalemine tehnoloogiavaldkonnas.

Kontakt: triin@tooandja.ee

Soovid ka oma ettevõttes mitmekesisust ja võrdset kohtlemisest senisest enam väärtustada ning sellest oma töötajatele ja avalikkusele teada anda? Liitu Eesti ettevõtete mitmekesisuse kokkuleppega!



Täna on mitmekesisuse kokkuleppega liitunud 32 ettevõtet. Kokkuleppega liitudes kindlatab ettevõtte, et austab mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid.

Liitunud on võimalik osaleda erinevatel üritustel, visiitidel ning saada oma ettevõtmistele nõu ja tuge.

Kontakt ja lisainfo:

www.austameerinevusi.ee

www.erinevusrikastab.ee

Mitmekesisus ettevõtluses ja mitmekesisuse kokkulepe on osa Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi projektist „Erinevus rikastab”. Projekti eesmärgiks on suurendada Eesti ühiskonna teadlikkust võrdsest kohtlemisest.

Seda projekti toetatakse Euroopa Liidu tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi PROGRESS (2007-2013) raames.

Seitsmeaastane programm on suunatud kõikidele huvirühmadele, kes aitavad välja töötada asjakohaseid ja tõhusaid õigusakte ning kujundada tööhõive ja sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, EFTA-EEA riikides ning EL kandidaatriikides ja potentsiaalsetes kandidaatriikides.

Täiendav teave: <http://ec.europa.eu/progress>



**Kui soovid rohkem infot
mitmekesisuse edendamise kohta ettevõttes,
siis võta meiega ühendust**

www.austameerinevusi.ee

www.ernevusrikastab.ee

www.facebook.com/BusinessCaseForDiversityEstonia

www.youtube.com/user/ernevusrikastab

