

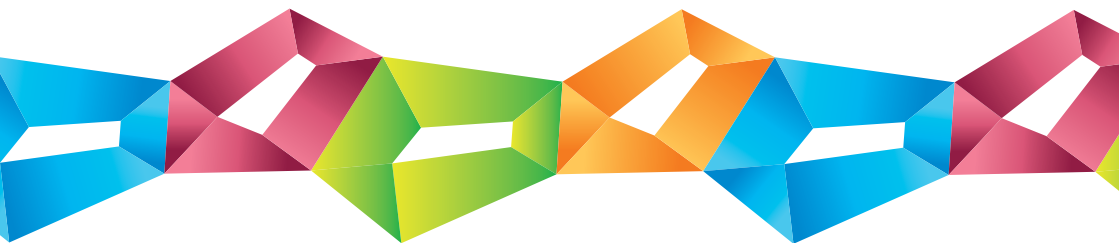


SÕBRALIK TÖÖKOHT

Kuidas erinevaid võrdselt kohelda. Juhend.

Mari-Liis Sepper





Hea lugeja!

21. sajandil ei peaks me juurdlema selle üle, millised on inimese omadused, mis ei tohi mõjutada inimese tööelu negatiivselt. Tunnused, nagu sugu, lapsevanemaks olemine, rahvus, nahavärvus, seksuaalne identiteet, puue, usk, veendumused ja vanus ei peaks ega tohiks mõjutada töötaja valikut värbamisprotsessis ega tema edasisi võimalusi organisatsioonis karjääri teha. Valikud peaksid taanduma kompetentsusele ja oskustele. Need organisatsioonid, kes seda senini pole mõistnud, jäävad väärtuslikust tööjõust lihtsalt ilma.

Võidujooks intellektuaalsele võimekusele toimub maailmas juba aastaid. Edukad on need riigid, kes suudavad enda juurde meelitada kiirendavates majandussektorites töötamiseks kvalifitseeritud välispetsialiste. Rahvusvahelistumine, mis on Eesti kui väikeriigi ja siinsete ettevõtete jaoks väga oluline, saab alguse ettevõtte seest. Mitmekesisuse väärtustamine töökohal tasub end majanduslikult ära. Seda kinnitavad ka uuringud, nagu Annekatriin Niebuhri 2010. aasta uurimus „Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity?”.

Kuid uuringutest olulisemaks võib pidada ettevõtjate tagasisidet, kes on kinnitanud, et tee uuele turule või kliendisegmendini avas mitmekesine kollektiiv. Eesti eksportööride uuring, mille tulemused 2015. aasta lõpul avalikustati, tõi välja viis aastat varem läbiviidud uuringule sarnaseid kitsaskohti: kontaktvõrgustiku piiratus välisurgudel ning müügi- ja turundusoskuste puudulikkus. Julgen väita, et mõlema kitsaskoha kõrvaldamisel mängib olulist rolli töötajaskonna mitmekesisemaks muutmine.

Hiljuti avaldatud Inseadi, Adecco Grupi ja Inimkapitali Juhtimise Instituudi koostatud „Gloaalne talentide konkurentsivõime indeks 2015-2016. Talentide meelitamine ja rahvusvaheline mobiilsus” pingereas on Eesti 109 riigi järjestuses kõrgel 21. kohal. Meist eespool asuvad riigid, kes on aastaid riiklikult talentide riiki meelitamise ja seal hoidmise strateegiliselt panustanud. Silma riivas, et alamkategoriates „Tolerantsus vähemuste suhtes” ning „Tolerantsus immigrantide suhtes” oli Eesti koht märkimisväärselt madal (vastavalt 84. ja 95.).

Meil on vaja veel pingutada tolerantsema ja mitmekesisust austava ühiskonna nimel, sest Eesti majandusel ja ettevõtetel on sellest palju võita. Käesoleva juhendi läbitöötamine võiks olla esimene samm sellel teel.

Liisa Oviir
ettevõtlusminister

Sisukord

Sissejuhatus	5
Mis on mitmekesisus?	6
Millist kasu tõuseb mitmekesisuse austamisest?	8
Töötajate informeerimine võrdsest kohtlemisest	10
Kuidas toetada kollektiivi mitmekesisust?	11
Töö ja pereelu ühitamine	13
Kohandused puuetega inimestele	14
Kohandused usukogukondadele	17
Seksuaalvähemused	18
Mis on diskrimineerimine?	19
Ahistamine	20
Ohvristamine	21
Enneta diskrimineerimist	21
Kuidas aidata diskrimineerimise korral?	24
Lisalugemist	26



Sissejuhatus

Sõbralikus töökohas austatakse kõigi õigusi ning tööandja oskab oma mitmekesisist kollektiivi juhtida selliselt, et kedagi ei diskrimineerita. Käesolev juhend on tööandjale abiks, et luua sõbralik töökeskkond, kus töötajate õigused on kaitstud ning au sees on võrdne kohtlemine.

Mitmekesisuse väärtustamine tähendab erinevuste aktsepteerimist ja sõbralikku ning sallivat suhtumist erisugustesse inimestesse. Juhendist saab teada, mis on mitmekesisus ning kuidas seda töökollektiivis edendada. Samuti kirjeldatakse, milliseid keerulisi situatsioone võib mitmekesise organisatsiooni juhtimine kaasa tuua ning millised on võimalikud lahendused. Lugejale tutvustatakse võrdse kohtlemise, diskrimineerimise, ahistamise jms põhimõisted. Siit leiab lihtsad juhised, kuidas olla hea tööandja, et vältida diskrimineerimise vaidlusi ning kuidas organisatsiooni siseselt lahendada olukordi, kus inimene kahtlustab, et teda on eba-võrdselt koheldud tema soo, lapsevanemaks olemise, rahvuse, nahavärvuse, usu, seksuaalse identiteedi, vanuse, puude või muu seadusega kaitstud tunnuse tõttu.

Juhendit saab tööandja kasutada ka abivahendina uue töötaja informeerimisel (vt töötajate informeerimine võrdsest kohtlemisest).



Mis on mitmekesisus?

Mitmekesisuse (ingl k *diversity*) mõistega tähistatakse nii väärtushoiakut kui ka põhimõtet suurendada erinevuste suhtes sallivat ja austavat suhtumist. See on läbiv põhimõte, mis eeldab võrdse kohtlemise, õiguste austamise ja kaasamise sisse viimist organisatsiooni üldisesse strateegiasse¹. See tähendab, et näiteks ettevõtteid peaksid mitmekesisuse väärtustamist silmas pidama kõigis protsessides, mitte ainult värbamisel.

Mitmekesisust inimeste erinevate taustade ja omaduste tähenduses on samuti erinevat.

Kollektiiv või organisatsioon võib olla mitmekesine selle liikmete:

- **soo** (st naised ja mehed) või **soolise identiteedi** lõikes (st soovähemused, näiteks - transsoolised või intersoolised inimesed);
- **rahvuse** või **emakeele** ning **nahavärvuse** lõikes;
- **seksuaalse identiteedi**² lõikes (heterod ning lesbid, geid ja biseksuaalid ehk lühendina LGB);
- **usu** (nt õigeusk või islam) ja **veendumuste** järgi (st poliitilised veendumused, maailmavaade jne) või
- tervises seisundi ja **puude** olemasolu järgi.

Mõned inimeste karakteristikud või omadused on nähtavad. Näiteks: nahavärvus, religioossed sümbolid ja riietus, nt juudiusulise kippa, sikhi turban või muslimi peärätt hidžaab. Teised ei pruugi tööandjale teatavaks saada, kui selle kohta infot eraldi ei küsita. Näiteks ei pruugi olla küsimata selge, mis sooga inimene end identifitseerib.

Mitmekesisust austaval tööandjal on vaja omada ülevaadet sellest, kes tema juures töötab ning millised protsessid toimuvad personaliga organisatsioonis. Selleks on vaja koguda andmeid ning teha oma kollektiivi kohta statistikat. Andmed annavad tööandjale ülevaate, kui mitmekesine on tema organisatsioon ning kas ta saab oma töötajate heaolu suurendamiseks midagi teha.

1 Vt pikemalt: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/diversity_sme2015_en.pdf

2 Võrdse kohtlemise seadus kasutab mõistet seksuaalne sättumus, samuti on kõnekeeles kasutusel sõna seksuaalne orientatsioon. Juhendi autor eelistab aga täpsemat ja keeleliselt mõistetavamamat „seksuaalne identiteet“.

Millist infot töötajate kohta koguda ja kuidas

Kohustus koguda soopõhiseid st naiste ja meeste kohta statistilisi andmeid on tööandjatel juba 2004. aastast, mil hakkas kehtima soolise võrdõiguslikkuse seadus. Selle eesmärk on anda tööandjatele info, mille abil jälgida ja vajadusel parandada naiste ja meeste võrdsuse olukorda organisatsioonis.

Andmed ja nende analüüs näitab tööandjale, kas tema personalipraktika tekitab soolisi lõhesid palkades, karjäärienedemises või koolitustele pääsemises. Samuti, kas laste saamine mõjutab töötajate karjääri edenemist ja tema töötingimusi.

Praegu ei ole seaduses kohustust koguda ja analüüsida andmeid oma töötajate kohta nt rahvuse, vanuse või puude olemasolu järgi. Samas koguvad paljud tööandjad nii või teisiti töötajate kohta erinevaid andmeid, mis tõttu on mitmekesisust väärtustaval tööandjal lihtne teha kohandusi oma andmebaasides või personaliprogrammides, et omada paremat ülevaadet, kes tema juurde tööle kandideerib, kes tema juures töötab ning millistel tingimustel jms.

NB! Andmeid ei pea koguma isikustatud kujul³. Samuti on võimalik teha isikuandmete kogust väljavõtteid andmete analüüsiks statistikana, st isikustamata kujul.

Näiteks saab ka värbamisel koguda infot kandideerijate puude olemasolu või rahvusliku päritolu kohta, kui kõigil kandideerijatel paluda anonüümselt täita statistika-ankeet, mis avab kandideerija tausta. Selliste andmete põhjal saab tööandja analüüsida, kes tema juurde kandideerib ning kui edukalt. Samas ei teki isikustatud andmekogu, milles sisalduksid delikaatsed isikuandmed.

Tuleb meeles pidada, et **kogutavad andmed on mõeldud kollektiivi kohta üldpildi saamiseks**, need ei tohi konkreetse inimese suhtes otsuste tegemisel olla mõjutavaks teguriks, sest siis on oht inimest diskrimineerida.

³ Tööandja on isikuandmete töötleja. Loe pikemalt AKI juhendist, kuidas isikuandmetega ümber käia: http://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed-toosuhetes_ja_reegliid_toolkorraldusele.pdf

Millist kasu tõuseb mitmekesisuse austamisest?

Mitmekesisuse ja erineva taustaga inimeste õiguste austamine on väärtushoiak, millest tõusvat kasu ei saa ega peagi alati rahas või materiaalselt mõõtma. Samas saab organisatsioon sellest ka praktilist kasu. Hästi juhitud mitmekesine kollektiiv aitab kaasa konstruktiivsele dialoogile, koostööle, loovusele ja innovatsioonile. Selle tulemusena mõjutab mitmekesisus pikemas perspektiivis kaudselt, kuid positiivselt **majandustulemusi**. Mida mitmekesisem on töökollektiiv ja mida paremini peegeldab see ühiskonnas elavaid erinevaid inimgrupe, seda paremini osatakse näha ja vastata eriilmelise klientuuri vajadustele ja soovidele. Näiteks on oluline, et majutus- või kaubandusettevõtte tooted ja teenused on sobivad erinevate puuetega inimestele, et nad kliendibaasist välja ei jääks ning et nad saaksid teenuseid sama mugavalt kasutada kui teised inimesed.

Mitmekesisust austav tööandja leiab tööle sobivaimad töötajad, sest värbamisel ei lase ta end mõjutada negatiivsetest eelarvamustest erinevate rahvuste ja vähe-
muste suhtes.

Mitmekesisusega arvestamine aitab vältida ka töövaidlusi ja konflikte ning hoiab ära diskrimineerimise vaidlused.

Eesti Rahvusvahelise Kooli eeskujulik näide

Eesti Rahvusvahelises Koolis (ERK) töötab 27 pedagoogi ja õpib 150 last 25 erinevast rahvusest. ERK on liitunud mitmekesisuse kokkuleppega, sest üks oluline kooli väärtus on mitmekesisuse austamine.

Kooli õppe- ja töökeel on inglise keel. Koolil on aga tavaks oluline informatsioon ka eesti ja vene keelde tõlkida.

Koolile on mitmekesisuse kui väärtuse austamine vajalik, sest kollektiiv ongi väga mitmekesine. Erineva kultuuritausta ja suhtlusharjumustega inimeste edukaks koos töötamiseks on vaja empaatiat ja teadmisi. Uue õpilase kohanemise toetamiseks saab ta endale õpetaja poolt määratud nn sõbra ja ta viiakse võimalusel kokku tema emakeelt rääkiva õpilase, õpetaja või muu kogukonnaliikmega.

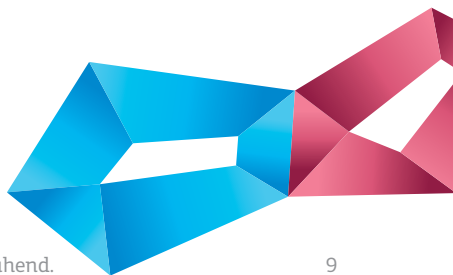
Kuna koolis on koos palju erinevatest rahvustest inimesi, tuleb erilist tähelepanu pöörata infovahetusele ja suhtlemisele. Koolis on käibel nn no surprises rule (eesti k mitte mingisuguseid üllatusi reegel), mis tähendab, et lisaks arvutivõrgus info jagamisele, tuleb näiteks õpilase madalama õppeedukuse korral lapsevanemat tulemustest ette informeerida, et vältida halba üllatust tunnistuse saamisel.

Mitmekesisuse kokkuleppega liitumisest on koolile tõusnud kasu ka põhi-tegevuses, sest akrediteerimisel on samuti vaja mitmekesisuse austamise kohta infot esitada ja vastavaid nõudmisi on nüüd kergem täita, sest kokkuleppega kaasneb koolitus ja tugi Inimõiguste Keskusest.

Tugi erivajadusega õppuritele

Kool on kasutanud ajutist kaldteed, et ajutiselt ratastoolis liikuv laps saaks osaleda tundides. Samuti kasutatakse tundides osalemise võimaldamiseks õppetööd Skype'is.

Erivajadustega õpilastele värbab kool tugiisikud, kelle palga tasuvad lapsevanemad, kool kannab värbamis- ja administreerimiskulud, samuti töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad töötajaga seotud kulud.



Töötajate informeerimine võrdsest kohtlemisest

Info organisatsiooni väärtustest, nagu võrdne kohtlemine, töötaja õiguste austamine jms, peaks olema kõigile tööle soovijatele hõlpsalt leitav tööandja veebilehel või muudes infomaterjalides. Üha rohkem otsivad töötajad tööd ka selle järgi, millised on tööandja põhimõtted kollektiivi juhtimisel, millised on organisatsiooni väärtused.

Uuele töötajale tuleks väärtuste kõrval tutvustada, kuidas nende väärtuste järgi praktikas tegutsetakse ning millised on kollektiivi käitumisreeglid.

Mida panna kirja töökorralduse reeglitesse

Organisatsiooni sisereeglistikus peaks olema kirjas:

- millised on töötaja ning tööandja õigused ja kohustused seoses võrdse kohtlemisega (nt: tööandja järgib võrdse kohtlemise seaduses ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud; töökeskkonnas ei tohi kedagi diskrimineerida ega ahistada; töötaja kohustub austama oma kaastöötajate õigusi ning käituma tööruumides tööalasele suhtlemisele kohaselt ning viisakalt.)

- kes on organisatsiooni kontaktisik võrdse kohtlemise küsimustes;

- kord, mille järgi talitada, kui töötaja arvab, et teda on diskrimineeritud (nt: kõigepealt tuleb teavitada personalitöötajat või vahetut juhti; kaebuste uurimiseks on kindlaks määratud töötajad või ametikohad; kaebust lahendatakse erapoolelt, austades vaidluspoolte õigusi ning keskendudes kannatanut rahuldava lahenduse leidmisele).

Tööl peaks olema üks inimene, kel on põhjalikumad teadmised võrdse kohtlemise valdkonnast ning kes oskab anda juhtkonnale nõu mitmekesisuse edendamise ja kaebuste lahendamise küsimustes. Selleks on vajalik töötaja(te) järjepidev koolitamine võrdse kohtlemise teemal.

Kuidas toetada kollektiivi mitmekesisust?



Kollektiivi mitmekesisust toetab võrdse kohtlemise põhimõtte au sees pidamine. Samuti saab mitmekesisuse väärtustamine alguse ülevaate tegemisest, kes organisatsioonis töötavad, milline on nende karjääri edenemine, kuidas erinevaid ametikohti väärtustatakse jms. Andmete analüüsi järel saab kavandada tegevusi ja lahendusi, et olukorda muuta. Näiteks kui ettevõttes on vaid mõni üksik puudega töötaja ning nad töötavad madalamatel ametikohtadel, võib luua praktikaprogrammi puuetega noortele, et kasvatada puuetega inimeste osakaalu spetsialistide ja keskastmejuhtide seas. Kui aga näiteks värbamiste rahvuse ja soo lõikes seire (vt ülal Millist infot töötajate kohta koguda) näitab, et vene naisi võetakse tööle nende kvalifikatsioonist madalamatele ametikohtadele, peaks analüüsima põhjalikumalt värbamiste korda ning kaaluma talendivärbamise ehk anonümiseeritud kandidaatidega värbamise kasutamist (selle kohta vt allpool).

Põhjalikum tegevuskava mitmekesisuse toetuseks ja väärtustamiseks organisatsioonis on mitmekesisuse plaan, mille koostamise juurde oleks hea kaasata asjatundja⁴.

Tihti küsivad aga tööandjad, kas värbamiste ja edutamiste kaudu tohib mitmekesisust suurendada ja võtta inimesi tööle valides arvesse nende omadusi ehk kaitstud tunnuseid (sugu, rahvus jne). Näiteks kollektiivis, kus on vähem naisi ja vanemaealisi, värvata just nendesse gruppidesse kuuluvaid inimesi eelisjärjekorras. Üldjuhul on vastus eitav, sest diskrimineerimise oht on sellisel viisil tegutsedes suur ning mitmekesisuse suurendamiseks on mitmeid sobivamaid lahendusi.

Kui tööandja on teinud analüüsi, mis näitab, et kollektiivis on esindatud just teatud elanikkonnagrupid ning teised on alaesindatud, siis peaks järgnema analüüs ka selle kohta, mis võivad olla selle olukorra põhjused. Näiteks peaks uurima, kus avaldatakse töökuulutusi, millises keeles ja sõnastuses⁵, st kas info jõuab kõigi

⁴ Vt ka kontrollnimekiri mitmekesisuse edendamiseks äriühingus: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/checklist_diversitymanagement_en.pdf

⁵ Kui töökuulutus otsib „nooruslikke ja energilisi töötajaid noorte kollektiivi“, ei pruugi küpsemas eas töötosijad soovida kandideerida.

võimalike huvilisteni ning kõnetab neid kui adressaate. Samuti, millised on töötin-
gimused ja tööandja maine. Näiteks kui tööandja maine järgi on tema kollektiivis
raske tööd ja pereelu ühitada, võib olla keeruline lastekasvatamise vanuses tööta-
jate värbamine.

Võimalikke lahendusi mitmekesisuse suurendamiseks:

- Info tööandja ja värbamise kohta avaldatakse võimalikult erinevates allikates.
Kui soovitakse tööle alaesindatud gruppidest inimesi, siis peaks kaaluma ka ta-
vapäratud infolevitamise viise, nt puuetega inimeste või eakate organisatsioonide
postiloendid või uudiskirjad, venekeelsed ajalehed vms.

- Tööpakkumise tekst ja nõudmised mõeldakse hästi läbi, et sellest ei saaks lugeda
välja teatud omaduste või taustaga inimese eelistamist.

- Töökuulutusel võiks kasutada näiteks sellist teksti:

*[Asutuse nimi] järgib värbamisel võrdse kohtlemise põhimõtet ning peab oluliseks töö-
kollektiivi mitmekesisust. Kandidateerima on oodatud kõik inimesed sõltumata nende
soolisest või seksuaalsest identiteedist, rahvuslikust või usulisest taustast, vanusest
või puudest. Vajadusel kohandatakse töökoht sobivaks erivajadusega töötajale.*

- Mentoriprogrammid inimestele, keda seni ei ole värvatud või edutatud või kes on
kõrgematel ametikohtadel alaesindatud (nt IT-sektoris juhtideks pürgivatele nais-
tele, puuetega inimestele vms).

- Võrdse kohtlemise eest vastutav inimene teeb pingutusi, et leida kandidateerima
võimalikult erinevaid inimesi, eriti on see asjakohane tippspetsialistide, juhtide ja
juhtkondade liikmete otsimisel.

- Kasutusele võetakse talendivärbamise meetod (vt all).

Viimase võimalusena, kui muud abinõud ei ole aidanud, võib ajutise erimeetmena
kasutada vaid teatud elanikkonnagrupile suunatud värbamist. Sellise värbamise
eelduseks on põhjalik analüüs kollektiivi koosseisust ning strateegia, milles on
selgelt püstitatud eesmärk, mille jaoks suunatud värbamist abinõuna kasutatakse.

Suunatud või kitsendav värbamine on lubatud, kui muid abinõusid on juba tulutult proovitud. Samuti peab ettevõttel olema suunatud värbamise kohta kuulutuses selgesõnaline märg.

Töö ja pereelu ühitamine

Inimese rollid pereelus ja tööl peavad olema ühitatavad, nii et ei peaks valima töö ja pere vahel. See on seadustega kaitstud väärtus, mille ellurakendamisel on võtmerollitööandjatel, kelle võimuses on töötajate töötingimuste kujundamine. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi on tööandja ülesanne teha töötajal võimalikuks ühitada tööd ja pereelu. Seaduse paragrahvis 11 on sätestatud, et tööandjad peavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadustega.

Sellel põhimõttel on oluline tähendus nende töötajate jaoks, kes hooldavad lähedasi, st väikelaste vanemad ja puuetega inimeste pereliikmed.

Ka lesbid, geid ja biseksuaalsed inimesed on lapsevanemad ning nende peredes võib kasvada lapsi, seega peavad töö ja pereelu ühitamist toetavad abinõud olema suunatud ka neile.

Seadus ei täpsusta, kuidas tööandja töö ja pereelu ühitamist toetama peaks. Võrdõigusvolinik on andnud 2015. aastal arvamuse, mille järgi peavad tööandjad tulema vastu töötaja soovile muuta mõneks ajaks tööaega või töökorraldust seoses perekondlike kohustustega, kui ametikoht seda võimaldab.

Lapsehoolduspuhkuselt naasval vanemal võib olla oluline töötada kindlal perioodil osalise tööajaga näiteks seepärast, et tal pole lasteaiakohta või täisajaga lapsehoiuvõimalust.

Tööandja peab hindama nii enda kui ka töötaja võimalusi ja vajadusi töökorralduse muutmiseks, nt töötamist paindliku tööajaga või võimalust kodus töötada. Kui ametikoht lubab töö ja pereelu hõlbustavaid abinõusid tarvitusele võtta, siis peab seda tegema.

Kollektiivi töökorraldust kujundades, peaks tööandja mõtlema sellele, kas tema juures töötab inimesi, kel on hooldada lähedasi, ning millised on nende vajadused. Näiteks paneb õhtustel aegadel koosolekute pidamine halvemasse olukorda need töötajad, kes peavad jõudma lasteaeda lastele järele.

Kuigi tööandja peaks teadma, millised on tema töötajate vajadused töö ühitamiseks pereeluga, ei tohi tööintervjuul inimese pere- ja eraelu kohta küsimusi esitada, sest tööandja võib tunda huvi vaid vahetult töö tegemisega seotud asjaolude vastu (nt haridust tõendavad dokumendid, töökogemus, oskused jms).

Kohandused puuetega inimestele

Puuetega inimeste⁶ soodsam kohtlemine tööl ei ole diskrimineerimine, vastupidi, tööandjalt oodatakse kohanduste tegemist nii töökeskkonda kui ka -tingimustesse.

Võrdse kohtlemise seaduse § 11 järgi on tööandjal kohustus rakendada abinõusid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja saada edutavad või koolitust. Ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10 kohustab sarnaselt tööandjat looma puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused. See tähendab seda, et puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht peavad vastama tema kehalistele ja vaimsetele võimetele.

Erivajadusega inimese võimalused ei ole tööturul samasugused kui inimestel, kel puuet ei ole. Et saaks rääkida võrdsest võimalusest tööl käia, tuleb töökeskkonda kohandada vastavaks puudega inimesele. Muutes töökeskkonda erivajadustega inimestele sobivamaks või olles paindlik nende vajadustega arvestamise suhtes, tõuseb kasu nii sellele inimesele, tööandjale kui ka kogukonnale või ühiskonnale laiemalt. Puudega inimesel avarduvad võimalused leida tööd ning teostada end ühiskonnas täisväärtusliku liikmena.

⁶ Käesolev juhend kasutab kõige enam sõna „puue” ja puudega inimene, ehkki käibel on ka mõisted „erivajadusega inimene” ja „vähenenud töövõimega inimene”. Puudega on inimene võrdse kohtlemise seaduse tähenduses ka siis, kui talle ametlikult puuet ei ole määratud, kuid tal on anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute tegemisele.

Töökoha kohandamine tähendab seda, et tööruum, sellesse pääseteed, töökoht ja selle sisseseade ja töövahendid on muudetud puudega inimesele kasutatavaks. See kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.

Kuna puudeid on erinevaid ning inimeste vajadused on väga erinevad, siis ei tähenda kohandamine vaid füüsilise keskkonna muutmist või liikumispuudega inimesele töötamise võimaldamist. Nägemispuudega inimesele võib olla vajalik mõni arvutiprogramm, kuulmispuudega inimesele aga seade, mis võimendab helisid või edastab heli visuaalse signaaliga vms. Paljudele vähenenud töövõimega inimestele on kõige olulisem võimalus pidada puhkepauze ja muuta tööasendit. Sel juhul tähendab kohandamine paindlikku tööaega ning puhkeruumi kasutamise võimalust. Samuti saavad mõned osalise töövõimega inimesed töötada vaid osalise tööajaga.

Näiteks võib kohandamine tähendada vabastust öises vahetuses töötamisest nendele inimestele, kes ei saa tervislikel põhjustel öösel töötada. Selline tööandjapoolne vastutulek ei ole tervete inimeste diskrimineerimine.

Sotsiaalkindlustusameti hea praktika klientidele ligipääsu loomisel

Sotsiaalkindlustusametil (SKA) on 17 klienditeenindust üle Eesti. Parema ruumidele ligipääsetavuse rajamisega tegeletakse alates 2012. aastast. SKA jaoks tähendab ligipääsetavus kliendile mugavat pääsu hoonesse (st kaldteed, iseavanevad ukSED), kuid ka hõlpsat liikumist hoone sissekäigu- ni, st parkimist, läheduses olevaid ühistranspordi peatusi jms. Kolm klienditeenindust on kolinud uutesse ruumidesse, sest varem kasutuses olnud hoonetele ei olnud võimalik täielikku ligipääsu luua.

2015. aastal telliti MTÜ-lt Ligipääsetavuse foorum 15 klienditeeninduse ligipääsetavuse hinnang.

SKA peadirektor Juta Saarevet: „Kõigepealt tellisime auditi Tallinna teenindusele ja võtsime tulemused eeskujuks ka teiste klienditeeninduste

kohandamiseks. 2015. aasta lõpus tellisime auditid ka teistele klienditeenindustele. Võib-olla tuleb see osadele üllatusena, kuid paljud kohandused pole üldse kallid, kuid teevad erivajadusega inimese elu oluliselt kergemaks. Näiteks ratastoolimärgiga parkimiskohad, ukseklaaside kleebised, et inimesed end ei vigastaks, kontrastsed klienditeenindusboksi numbrid nägemispuudega ja eakatele inimestele jms.”

Soovitusi

Võrdõigusvolinik andis 2015. aastal nii avaliku kui ka erasektori tööandjatele soovitusel, mida puuetega inimestele võrdseid töötamise võimalusi luues arvesse võtta. Need on järgmised:

1. Koostada tegevuskava, kuidas võtta tööle rohkem puuetega inimesi.
2. Lisada töökuulutustesse viide, et kandideerima on oodatud ka puuetega inimesed.
3. Tagada puuetega inimestele takistusteta juurdepääs hoonele ja liikumine hoone sees.
4. Avaliku sektori asutuste veebilehed peavad olema hõlpsalt kasutatavad ka erivajadustega inimeste poolt.
5. Tagada puuetega töötajatele paindlikud töövormid, sh võimaldada osalist tööaega.
6. Töökeskkond tuleks kujundada lähtuvalt universaalsaini põhimõtetest⁷.
7. Koguda tööle kandideerivatelt ja juba töötavatelt inimestelt anonüümselt informatsiooni kaitstavate tunnuste kohta (nt puue).

⁷ Pikemalt saab universaalsainist lugeda põhjalikust juhendmaterjalist „Kõiki kaasava elukeskkonna kavandamine ja loomine”: http://www.tallinn.ee/upload/Koiki_kaasava_elukeskkonna_kavandamine___loomine.pdf

Hea tahte märk „SIIA SAAB”

Hea tahte märk „SIIA SAAB” on mõeldud organisatsioonidele, kes väärtustavad ligipääsetavust kõigile. Seda märki kasutades annab asutus teada, et tema keskkonda on oodatud erinevate vajadustega inimesed. See tähendab, et ruumidele, ettevõtmistele ja infole saavad ligi inimesed ka siis, kui nad kasutavad liikumiseks ratastooli, vajavad valge kepi abi või ei kuule hästi.



Algatust ja märki tutvustavalt veebilehelt www.vordoigusvolinik.ee/siia-saab/ saab lugeda, mida tähendab ligipääsetavus, samuti on võimalik testida oma ligipääsetavust kontrollküsimuste abil. Ühtlasi leiab veebilehelt asjatundjate kontakte, kes saavad aidata ligipääsetavuse hindamisel ja anda nõu, kuidas oma keskkonda muuta.

Vt ka inspiratsiooniks videot Töötukassa kohandustest puudega inimestele Lilleküla büros: <https://www.youtube.com/watch?v=yCNYyZ7DM1k> ja mida on teinud Tallinna Tehnikaülikool, et puudega noorel oleks seal mugav õppida ja töötada <https://www.youtube.com/watch?v=LvWL1tC3qKg>

Kohandused usukogukondadele

Töandja juures võivad töötada erinevate usuliste veendumustega inimesed, kelle vajadused ja soovid vabaaja, pauside ja tähtpäevade tähistamise osas on erinevad. Kui palju tuleb vastu tulla erinevatele usukogukondadele, et nad saaksid oma usulisi kombetalitusi täita ja ühitada oma tööd ja pereelu, mille üheks osaks on pühade tähistamine, erinevad toitumisharjumused, jms?

8 Vt ka töandja kohustuste kohta Euroopa inimõiguste kohtu praktika valguses: http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication_pdf/GD.12.411-2%20Religion%20belief%20workplace%20employers%2026-03-14b.pdf

Alustuseks saab tööandja anda teada, et kõik usukogukonnad on tema silmis võrdsed ning vajadusel saab töötaja palvetamiseks või muudeks usukombetalitusteks vajalikud pausid ja vabad päevad. Kuna Eestis on riiklikud tähtpäevad seotud eelkõige kristliku kultuuriga, ei pruugi vabad päevad kattuda teiste usukogukondade oluliste tähtpäevadega. Tööandja saab tööd korraldades võtta arvesse töötajate puhkusesoove oluliste usupühadega seoses, samuti saab vahestustega töö korral lubada töötajatel vahetada tööaega, et mitte töötada vahetustes, mis langevad usupühadele või usutoimingute ajale⁸.

Eestis puudub seadus, mis lubaks tööandjal sekkuda töötaja otsusesse kanda tööl oma riietuses või ehetena ususümboleid (nt ristid, turbanid, kippad, pearätid jms). Erandina on lubatud tööandja ettekirjutused tööriietusele, mis peab tagama ohutu ja õnnetustevaba töö (nt kiivri kandmise kohustus, keeld kanda töötavate seadmete läheduses pikki lahtisi juukseid või rippuvaid ehteid vms).

Seksuaalvähemused

Millised on seksuaalvähemustesse kuuluvate inimeste õigused ehk LGB-õigused tööl ning kuidas olla neile hea tööandja saab lugeda raamatukesest „Sinu õigused. Lesbid, geid, biseksuaalid“⁹. Trükisest saab teada, mida tähendab kohelda seksuaalvähemuste esindajaid töökohal võrdselt kõigi teistega. Samuti: Kuidas on seotud töötaja seksuaalne identiteet ja töökeskkond, millised on geist, lesbist või biseksuaalist töötaja õigused, mida teha, et seksuaalvähemused ei tunneks end tööl halvasti ning kuidas vältida diskrimineerimist.

Tieto Estonia ASis töötab 100 inimest. Ettevõtte üheks põhiväärtuseks on hoolimine oma töötajatest ja klientidest. Kõik töötajad on allkirjastanud eetikakoodeksi, kus on selgitatud, milline käitumine on ettevõttes aktsepteeritud ja milline mitte.

⁹ Arvutivõrgus: <http://www.vorddoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/12/Sinu-Oigused-Toelus.pdf>

See on andnud ettevõttes töötavatele geidele ja lesbidele tuge avalikult oma seksuaalset identiteeti tunnistada ja julguse rääkida kollegide ees oma samast soost elukaaslasest. Samasoolise partneriga elavatasse töötajatesse on kolleegid hästi suhtunud, st töökohas on avatud ja salliv keskkond. Personalijuht Laura Eelmaa rõhutab: „Oluline on, et kõik meie töötajad tunneksid end turvaliselt ja väärtustatuna.“

Mis on diskrimineerimine

Diskrimineerimine ehk ebavõrdne kohtlemine on inimese ebasoodsam kohtlemine seoses tema soo, rahvuse, nahavärvuse, seksuaalse identiteedi, vanuse, puude, lapsevanemaks olemise või muu seaduses nimetatud tunnuse ehk inimkarakteristika tõttu. Selleks, et öelda, et kellegi erinev kohtlemine on diskrimineerimine, peab ebasoodsama kohtlemise põhjus olema tunnus, mis on seaduses nimetatud.

Üldjuhul põhjustab diskrimineerimist eelarvamus või halvem suhtumine inimesesse seoses sellega, kes ta on või kelleks teda peetakse. Näiteks on tööandjal negatiivne eelarvamus noorte naiste suhtes või ei taha üürileandja üürida korterit välja mustanahalisele üürnikule.

Diskrimineerimist ja tõrjuvat hoiakut põhjustavad ajaloolised võimusuhted, sh kolonialism, samuti rassism, seksism ja naiste varasem õigusetu olukord, ka usukonfliktid, antisemitism jne. Tihti on põhjuseks ka hirm tundmatu ees või teadmatust, sealjuures madal õigusteadlikkus ja vähene tähelepanu võrdõigusküsimustele.

Mitte igasugune erinev või ebavõrdne kohtlemine ei ole seadusega keelatud, st seaduses on kehtestatud ka erandid keelust (nt naistöötaja kaitse seoses sünnitamiseiga).

Diskrimineerimine võib toimuda töösuhetes, kus üheks pooleks on tööandja või tema esindaja ning teiseks pooleks on töötaja, kuid see võib toimuda ka kolleegide vahel või kliendi või koostööpartneri poolt.

10 https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/naised_mehed_seadus.pdf

Soolise diskrimineerimise kohta loe pikemalt raamatukesest „Naised ja mehed. Võrdsed õigused, võrdne vastutus.”¹⁰

Ahistamine

Ahistamine on üks diskrimineerimise liikidest. Ahistamine võib olla:

-seksuaalne¹¹

-sooline¹²

-seotud võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnustega (nahavärvus, seksuaalne identiteet vm)¹³.

Seksuaalne ahistamine on näiteks see, kui ülemus tuleb vesteldes alluvaga väga lähedale, patsutab ning silitab, ehkki alluv üritab hoida oma privaatriumi ning liigub eest ära, ning olukorrast on selge, et läheduse taotlemine on seksuaalset laadi.


Ka olukord, kus inimene kasutab ära alluvus- või sõltuvussuhet tööol, et sundida oma endist suhtepartnerit suhtlema endaga tööga mitte seotud küsimustes, näiteks eesmärgiga talle füüsiliselt läheneda, on seksuaalne ahistamine ja keelatud.

Ahistamisse, eriti töokeskkonnas toimuvasse ahistamisse tuleb suhtuda äärmiselt tõsiselt, sest see mõjutab ahistatud inimese tervist, heaolu ja turvatunnet, samuti võib see seada ohtu võimaluse tööd jätkata. Alluvus- või sõltuvussuhte olemasolul võib ahistatu tunda, et ta peab vastama tööandja soovidele, sest vastupidisel juhul satub tema töö või hea maine ohtu. Seepärast on soolise võrdõiguslikkuse seaduses peetud vajalikuks rõhutada tööandjate kohustust hoiduda ahistavast käitumisest ja kaitsta oma töötajaid ahistamise eest.

11 Seksuaalne ahistamine on adressaadile soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on inimese väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

12 Sooline ahistamine on sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on inimese väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Näiteks naisalluvate kutsumine halvustavate hüüdnimedega.

13 Võrdse kohtlemise seaduse järgi on ahistamine inimese rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumusega seoses temale osaks saav soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.



Tööandja peab viivitamatult reageerima ning tegema kõik selleks, et kaitsta oma töötajaid ahistamise eest, nt kui üks töötajatest annab talle teada, et temaga käitutakse ebaväärikalt, talle pööratakse soovimatut seksuaalset tähelepanu, survestatakse või ähvardatakse teda, et ta teeks seksuaalset laadi tegusid.

Asutustes peab selliste juhtumite lahendamiseks olema reeglistik, milles seisab, kuidas tööandja ahistamiskaebustega tegeleb, kelle poole pöörduda ja kuidas tagatakse töötajatele inimväärikust austav töökeskkond¹⁴.

Igal töötajal on õigus pöörduda ahistamise kahtlusel otsese juhi, personalijuhi, tegevjuhi või juhatuse liikme poole. Seejuures on töötajal õigus eeldada, et probleem lahendatakse tema õigusi austades ja erapooletult.

Ohvristamine

Kui inimesele saavad osaks negatiivsed tagajärjed selle tõttu, et ta on oma õiguste eest seisnud, nt esitanud diskrimineerimise kaebuse, on tegu ohvristamisega. Ohvristamine on kiusamine või karistamine, et mõjutada inimest loobuma oma õiguste eest seismisest (nt ta võtaks tagasi töövaidluskomisjoni esitatud diskrimineerimisavalduse). Ka ohvristamine on seaduse silmis keelatud ning võrdsustatud diskrimineerimisega.

Näiteks kui tööandja ei luba rasedal töötajal teha puhkepause või solvab teda sõnaliselt ning see käitumine on seostatav tööandja pahameelega, et töötaja on tema vastu esitanud diskrimineerimise kaebuse, on tegu ohvristamisega.

Enneta diskrimineerimist

Diskrimineerimist saab ennetada, kui töötajaid ning kõiki juhte on koolitatud võrdse kohtlemise teemal ning kõigil on teada, mis on tööl lubatud ja milline käitumine pole lubatud.

¹⁴ Pikemalt loe juhendist „Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamine töökojal“: http://gender.sm.ee/fileadmin/user_upload/ahistamise_ennetamise_juhised.pdf

Diskrimineerimist saab ennetada, kui personaliprotsessid on läbimõeldud, läbipaistvad ja kirjalikult fikseeritud. Näiteks kui kollektiivis on teada, mille eest makstakse lisatasusid, kuidas toimub värbamine ja edutamine. Kuna enamikel inimestel on mingisugused eelarvamused ja stereotüüpsed ettekujutused teistest, siis tasub mõned olulisemad personalialased toimingud põhjalikumalt läbi mõelda.

Just värbamisel võivad eelarvamused mõjutada valikut ning diskrimineerimine võib toimuda isegi tahtmatult.

Ettevõtte enda huvides on, et kandidaatide hulk, kelle hulgast valida, oleks võimalikult lai, et leida sobivaim töötaja. Seetõttu tuleb värbamist oskuslikult ette valmistada ja mõelda läbi, millised on need oskused ja teadmised, mida on ettevõttesse vaja. Töökuulutust ette valmistades võiks mõelda rohkem teadmiste ja oskuste kui konkreetse inimese peale. Näiteks võib negatiivselt mõjutada see, kui värbajal seisab silme ees inimene, kes seni seda tüüpi tööd on asutuses teinud. See võib viia selleni, et alateadlikult otsitakse samade omaduste või taustaga inimest ning jäetakse kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga kandidaadid, kellel on teistsugune taust, st nad on teisest soost, rahvusest või erinevas vanuses. Näiteks on seni teinud raamatupidamist 45aastane naine, kuid uuel konkursil on parim kandidaat palju noorem mees.

Kuulutuse sõnastus on oluline, sest see võib kõnetada erinevaid inimesi erinevalt. Tavapärase töövahendusportaalide kõrval võib teatud elanikkonnagruppide kandideerimise saamiseks proovida ka alternatiivseid kohti, kus kuulutust avaldada (nt venekeelne meedia, puuetega inimeste koja postiloend vms).

Värbamise kuldreeglid:

- Tea, milliseid oskusi on vaja töö tegemiseks! Töökuulutust koostades keskendu teadmiste ja oskuste loetlemisele, mitte inimesele, kes seda tööd teha võiks.

- Kandidaatide oskuste hindamine mõtle läbi enne värbamist.

- Hinnata võib vaid neid oskusi ja teadmisi, mis on mainitud töökuulutuses. Näiteks kui kuulutuses ei mainitud nõudmisena suurepärasest klientidega suhtlemisoskust, ei saa suhtlusoskust intervjuul hinnata.

- Hindamismeetod peaks olema lihtne, ühtne kõigile kandidaatidele ning hindajatele (nt 10-palli süsteemis CV-de või intervjuu hindamine, kusjuures kõik hindajad teavad hindamiskriteeriume).

- Dokumente hinda võimalusel ilma isikuandmetele tähelepanu pööramata.

- Ka intervjuu jaoks peaks olema kokkulepitud kriteeriumid, mida hinnata, ning hindamissüsteem. Näiteks: suuline eneseväljendusoskus (maksimaalselt 5 punkti); ettevalmistus intervjuuks ehk teadmised asutusest ja soovitud tööst (maks. 5 p); motivatsioon ehk põhjendus, miks kandidaat ametikohta soovib (maks. 5 p).

Eeskujulik näide: võrdõigusvoliniku kantselei talendivärbamine

Aastast 2013 on voliniku kantseleis kasutusel nn talendivärbamine ehk anonümiseeritud kandidaatidega värbamise meetod.

Kandidaate hinnatakse ja valitakse anonüümselt kuni intervjuuvooruni, mis aitab vältida eelarvamuste ja subjektiivsete hoiakute mõju ning hoida ära töötajate diskrimineerimist soo, vanuse, rahvuse, perekondlike kohustuste jt seadusega kaitstud tunnuste tõttu. Põhimõte on see, et sobivaim kandidaat leitakse keskendudes töötajate oskustele, teadmistele, kogemusele ja motivatsioonile, mitte soole, rahvusele, vanusele vms inimisega seotud tunnusele.

Värbamise etapid:

- kandideerimisdokumendid anonümiseeritakse tehnilise töötaja poolt, st kõrvaldatakse nimi, sugu, perekondlik seis, rahvus, emakeel jms.

- kandidaate hinnatakse teadmata nende isiku kohta infot ning üldjuhul mitme hindaja poolt. Hindamisel on ette kindlaks määratud kriteeriumid ning punktiskaala. Kriteeriumid on seotud üksnes töökuulutuses kirjas olnud nõudmistega.

- kõik kandideerimisdokumendid hinnatakse eraldi, st nt CV ja motivatsioonikiri hinnatakse eraldi ning hindajale on teadmata, millised CV-d ja motivatsioonikirjad on kirjutatud sama inimese poolt.

- töölesoovijatest koostatakse paremusjärjestus, kus on näha saadud punktid.

Ka intervjuu viiakse läbi hindajate vahel ette kokkulepitud küsimuste ja punktiskaalaga ning hinnatakse konkreetseid oskusi või teadmisi, mis on töökuulutuses eelnevalt välja toodud.

Meetodi kasutamise tulemusel on tööle võetud väga erineva vanusega töötajaid ning samuti on värbamiste tulemusel Eestisse naasnud kaks aastaid välismaal töötanud eksperti. Mitmed värbamisel osalenud on andnud väga positiivset tagasisidet värbamise protsessi kohta.

Kuidas aidata diskrimineerimise korral?



Milline võiks olla organisatsiooni diskrimineerimiskaebuste lahendamise kord? Kaebuste lahendamise korda kehtestades peaks leidma vastused järgmistele küsimustele:

Kes on kontaktisik, kes nõustab või kes lahendab kaebusi? Selleks võib olla personalitöötaja, usaldusisik, töökeskkonnavolinik, keegi juhtkonnast.

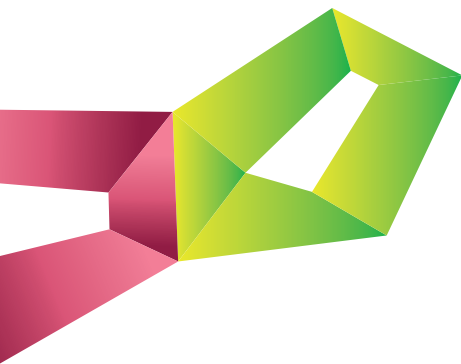
Kuidas kaebust esitada? Kaebusele võiks esitada minimaalsed vormistusnõuded, et see ei takistaks inimestel oma õiguste eest seista.

Kuidas kaebust lahendatakse? Kirja võiks panna, mis aja jooksul kaebuses kirjeldatud probleemi või juhtumit uuritakse ning kuidas. Olulised põhimõtted selle juures

on mõlema poole ära kuulamine, kirjalikult uurimise tulemuste fikseerimine ning ka langetatud otsuse või soovitusel kirjalikult vormistamine.

Organisatsioon peaks pöörama tähelepanu ka isikuandmete kaitsele ning võimaldama nii palju kui võimalik anonüümsust - st kaebusest teavad vaid need, kes peavad.

Organisatsioonis võiks olla teadmine, millal kindlasti politsei või juristi poole pöörduda, st kui sisejuurdlustest ei piisa. Näiteks kui kaebuses mainitakse, et kaebaja vastu on kasutatud füüsilist või seksuaalset vägivalda, kui asjasse on segatud või kannatanute seas on alaealised, juhtum on keeruline, sest kannatanuid on mitu või on tekitatud suur varaline või moraalne kahju vms.



Lisalugemist

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/soolise_vordoiguslikkuse_seadus_kommenteeritud_valjaanne_1.pdf

Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/retseptiraamat_taiendatud_2012.pdf

Mitmekesisus ettevõtetes

http://issuu.com/erinevusrikastab/docs/mitmekesisus_ettevottes_est_2012_ve

Mitmekesisuse kokkulepe

<http://www.erinevusrikastab.ee/mitmekesisuse-kokkulepe/>

Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamat

http://www.erinevusrikastab.ee/files/VKS_2012.pdf

Sinu õigused tööelus. Lesbid, geid ja biseksuaalid.

<http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/12/Sinu-Oigused-Toelus.pdf>

Kõiki kaasava elukeskkonna kavandamine & loomine

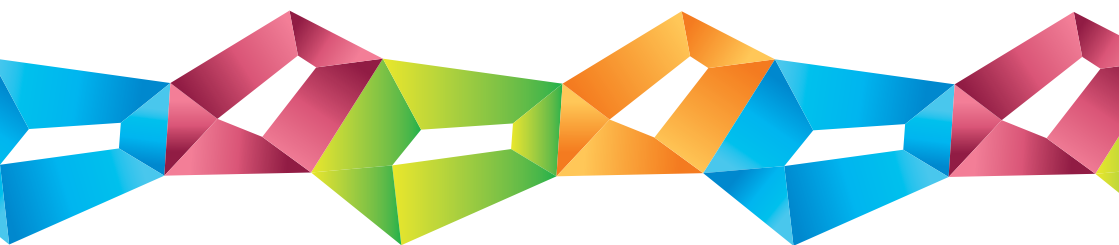
http://www.tallinn.ee/upload/Koiki_kaasava_elukeskkonna_kavandamine___loomine.pdf

Hea tahte märk „SIIA SAAB. Ligipääs kõigile”

<http://www.vordoigusvolinik.ee/siiasaab/>

Juhend „Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamine töökohal”

http://gender.sm.ee/fileadmin/user_upload/ahistamise_ennetamise_juhised.pdf



Seda väljaannet rahastas ENAR (The European Network Against Racism)



Juhendi kasutamine teaduslikel, hariduslikel, informatsioonilistel ja õigusemõistmise eesmärkidel on lubatud trükise nimetuse ning avaldamisallika kohustusliku äranäitamisega.

© Inimõiguste Keskus, Mari-Liis Sepper 2016