

Kasu ja tasakaal:

soolise võrdõiguslikkuse edendamise
retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele



Koostanud Vicki Donlevy ja Rachel Silvera
Illustreerinud Hillar Mets

Kasu ja tasakaal:

**soolise võrdõiguslikkuse edendamise
retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele**

Koostanud Vicki Donlevy ja Rachel Silvera
Illustreerinud Hillar Mets

Sotsiaalministeerium 2012

Tõlgitud Vicki Donlevy ja Rachel Silvera poolt koostatud juhendmaterjalist *Recipes for Improving Gender Equality in Your Company: A Cookbook for Estonian Managers* (käsikiri). Tallinn, 2007.

Tõlkinud tõlkebüroo Tõlkekunstnikud OÜ

Toimetanud Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakond ja Päevakera OÜ

Kujundanud partnerlusprojekti töörühm ja Baltic Printing Agency OÜ

Väljaandja Sotsiaalministeerium 2012

ISBN 978-9949-9063-0-7 © Sotsiaalministeerium, 2012

Täiendatud kordustrukki rahastab Euroopa Liit ESF programmist „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“



Projekti toetab Euroopa Liit



Käesolev juhendmaterjal ja selle originaalkäsikiri valmisid Eesti-Prantsuse partnerlusprojekti "Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk" raames (<http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/toelu.html>).

Partnerlusprojekti ning juhendmaterjali väljaandmist toetas Euroopa Komisjon *Transition Facility* 2006. a. programmist.

Selles väljaandes (või muudes materjalides) sisalduv teave ei pruugi väljendada Euroopa Komisjoni seisukohti või arvamust.

Trükkinud Puffet Invest OÜ.

Retseptiraamatu sisukord

1. Saateks

Eessõna

Saateks: paar sõna autoritelt

2. Isu tekitamine

Isu tekitamiseks

3. Ettevalmistamine

Kuidas valmistuda soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptide kasutamiseks?

4. Värbamine

Värbamisretseptid: soolise võrdõiguslikkuse arvestamine tööle värbamisel

5. Koolitus ja karjäär

Koolituse ja karjääri edendamise retseptid

6. Palk

Palgaretseptid: töö hindamine ja palk – kuidas tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine töö tasustamisel?

7. Töö- ja eraelu

Töö- ja eraelu tasakaalustamise retseptid: soolise võrdõiguslikkuse tagamine töö- ja eraelu tasakaalustamisel

8. Lisad

Lisa 1. Soolise võrdõiguslikkuse tervisenäitajad

Lisa 2. Soolise võrdõiguslikkuse seadusega igale tööandjale pandud kohustuste meelespea

Lisa 3. Kasulikud kontaktid ja lisamaterjalid

Eessõna

Eesti ettevõtted tegutsevad uutes tingimustes, piirideta turgudel ja peavad toime tulema üha tiheneva konkurentsiga. Omaks tuleb võtta euroopalikud väärtused, kohaneda uute õigusnormidega, osata mõelda ja tegutseda sotsiaalselt vastutustundlikult ja ressursisäästlikult.

Iga organisatsiooni või firma põhiressursiks on inimene. Seda teadvustavad ka Eesti juhid, kelle jaoks on aasta-aastalt muutunud üha olulisemaks kvalifitseeritud tööjõu leidmine ja hoidmine. Neli erasektori juhti viiest on seisukohal, et naiste ja meeste võrdne kohtlemine ettevõttes tõmbab ettevõttesse paremaid, pädevamaid töölesoovijaid.¹ Seega peitub sotsiaalses vastutustundlikkuses ka otsene kasu tööandjale ja organisatsioonile.

Käesolev juhendmaterjal on mõeldud eelkõige eraettevõtete juhtidele, kellel on huvi ja soov arendada oma organisatsiooni just inimestele panustades ning kes ei karda sõnapaari „sooline võrdõiguslikkus“. Loomulikult võivad seda kogumikku kasutada ka teist tüüpi organisatsioonide juhid ja muud huvilised.

Juhendmaterjal on vormistatud retseptiraamatuna ning sisaldab retsepte ja tegevusi, mida järgida oma organisatsioonikultuuri muutmisel, personalipoliitika põhimõtete läbivaatamisel, palgasüsteemi täiustamisel, töötajate arendamisel ning neile töö ja eraelu ühitamise võimaldamisel. Selline formaat valiti retseptiraamatutele omase lihtsuse ja kasutajasõbralikkuse tõttu. Soovisime ka luua kogumiku, mis koosneks üksteisest sõltumatutest osadest ning mida võib järgida valikuliselt, iga organisatsiooni vajaduste ja võimaluste kohaselt.

Siinne raamat on mõeldud sissejuhatusena soolise võrdõiguslikkuse teema käsitlemiseks organisatsiooni tasandil. Teema vastu sügavamalt huvi tundvad lugejad saavad kasutada Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumi publitseeritud õpikut „Sugupoolte aspekt organisatsioonis“² ja käsiraamatut „Raputatult, mitte segatult“³.

Head lugemist ja julget kasutamist!

Kadi Viik
Soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja
Sotsiaalministeerium

Aprill 2008

1 Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse. (2007). Sotsiaalministeerium / TNS Emor.

2 Anna Wahl, Pia Höök, Charlotte Holgersson ja Sophie Linghag (2005). Sugupoolte aspekt organisatsioonis. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

3 Doris Doblhofer, Zita Küng. (2006). Soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimise käsiraamat „Raputatult, mitte segatult“ (James Bond, aastast 1962). Tallinn: Sotsiaalministeerium. Elektroniliselt kättesaadav aadressil www.sm.ee.

Eessõna teisele kordustrukile

Mul on siiralt hea meel kirjutada eessõna käesoleva retseptiraamatu juba teisele kordustrukile. Vajadust sellise kogumiku järele näitab tõsiasi, et ettevõtjad ja juhid on selle kui hinnatud abilise väga hästi vastu võtnud. Raamatu kaasabil on seadusetundmine, naiste ja meeste võrdne kohtlemine värbamisel, palgaarvestuses, edutamisel ning töö- ja pereelu ühitamisel saanud eduka juhtimise lahutamatuks koostisosadeks.

Esimesest kogumiku trükist on möödunud neli aastat. Selle nelja aasta sisse on mahtunud mitmeid Eesti ühiskonda mõjutanud sündmusi, sealhulgas majanduskriis, euro kasutuselevõtt ja võrdse kohtlemise seaduse jõustumine. Majandussuruisest toibuval Eestil ja Eesti ettevõtjal on nüüd paras aeg järele mõelda, mida kasulikku saab soolise võrdõiguslikkuse edendamisel kriisist õppida.

Majanduskriisi õppetunniks võib pidada näiteks soolise tasakaalustatuse olulisust erinevates eluvaldkondades, tegevus- ja ametialadel ning meeste ja naiste võrdset osalust otsustusprotsessides. Meeste ja naiste võrdsem jagunemine erinevatesse sektoritesse pehmendaks majanduslangusest tulenevaid lööke ühele sugupoolele – olukorda, mille põhjustas kriisiaegse ehitussektori langus ja mille tagajärjel meeste töötus aastal 2010 hüppeliselt kasvas. Ka ettevõtete juhtimise tasandil – juhatustes ja nõukogudes – võimaldab mõlema sugupoole kaasamine langetada õigemaid ja sihtgruppidega arvestavaid otsuseid, mis teenivad mõlema sugupoole huve.

Kuigi Eestil on soolise võrdõiguslikkuse alal veel arenguruumi, on kõige hilisemaks rõõmutavaks arenguks naiste ja meeste palgalõhe vähendamise tegevuskava vastuvõtmine valitsuses. See näitab riiklikke prioriteete ja kõigi oma inimeste – nii meeste kui naiste – võrdset väärtustamist.

Loodan, et retseptiraamatu kordustrukile leiab palju „kokandushuvilisi“ ja katsetajaid ning aitab kaasa tasakaalustatuma ja seeläbi edukama ettevõtluse arengule.

Liina Kanter
Soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja
Sotsiaalministeerium
2012

1. Saateks: paar sõna autoritelt

Enne kui asute avastama selles retseptiraamatus leiduvaid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ettevõtetes, soovime teile tutvustada selle juhendmaterjali eemärki ja sisu.

Milleks see retseptiraamat?

Eestis osalevad naised ja mehed tööturul enam-vähem võrdselt. Samas on nende olukord selgelt erinev ja nii mõneski aspektis ebavõrdne:

- naiste ja meeste keskmise palga vahe on 27,6%, mis on Euroopa Liidus suurim¹;
- Eesti tööturul eristuvad nn meeste ja naiste tööd: näiteks 84,8% tervishoiu- ja sotsiaalhooldekande sektori töötajatest on naised, samas on 89,3% veondus-, laondus- ja sisesektori töötajatest mehed²;
- kolme- ja enamalapseliste emade tööhõive määr on 56,4%, sama laste arvuga isade puhul on vastav näitaja üle 88%³.

Ehkki Eestis kehtib alates 2004. aastast soolise võrdõiguslikkuse seadus⁴, on vähesed ettevõtted teadlikud selle sisust ning ka seaduse eesmärkide tähtsusest⁵. Selline suhtumine ja soolise ebavõrdsusega harjumine võib pidurdada Eesti arengut. Olukorra parandamisele saavad kaasa aidata nii riigi-, era- kui ka mittetulundussektor.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel organisatsioonis mängivad olulist rolli tööandjad, töötajad, nende esindajad ja valdkondlikud eksperdid (nt juristid, juhtimis- ja värbamiskonsultandid, soolise võrdõiguslikkuse eksperdid).

Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete rakendamine ettevõttes toob kasu nii ühiskonnale kui ka ettevõtetele endile. Ettevõtted, kes tegelikkuses hoolitsevad selle eest, et naistel ja meestel oleksid võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus (ehk valitseks sooline võrdõiguslikkus), parandavad oma konkurentsivõimet.

Juhendmaterjali 2. peatükk annab ülevaate sellest, kuidas aitab soolise võrdõiguslikkuse edendamise õigusnormide täitmine ja vastavate meetmete rakendamine kaasa ettevõtte tootlikkuse suurenemisele, töö kvaliteedi paranemisele, tagab edukama tööle värbamise, vähendab töölt puudumist ning mõjutab positiivselt organisatsiooni kuvandit.

Retseptiraamatu ülejäänud peatükid tutvustavad võimalusi ja vahendeid, mida saab kasutada soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks tööle värbamisel, töötajate arendamisel ning töötingimuste parandamisel.

1 Meeste ja naiste brutotunnipalga erinevus (protsent meeste keskmisest bruto-tunnipalgast). Eurostat 2008 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

2 Statistikaamet 2011

3 Eurostat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database#

4 Vt lisa 2.

5 Ruth Alas, Tõnu Kaarelson. (2007). Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse. Aruanne. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Kellele on retseptiraamat mõeldud?

Retseptiraamatu sihtrühmaks on eelkõige erasektori võtmeisikud:

- ettevõtete juhid,
- personalijuhid ja -töötajad,
- töötajad ja nende esindajad,
- tööandjate organisatsioonid ja valdkondlikud liidud,
- majandus- ja ettevõtlusalast kõrgharidust andvad koolid ning täiendusõpet pakuvad organisatsioonid,
- spetsialistid ja konsultandid, kes nõustavad erasektori ettevõtteid.

Retseptid on kasulikud kõigile, kes soovivad edendada soolist võrdõiguslikkust oma organisatsioonis.

Mida retseptiraamat sisaldab?

Juhendmaterjal jaguneb järgnevateks osadeks:

- **Isu tekitamiseks: kuidas saavad ettevõtted naiste ja meeste võrdsuse põhimõtte järgimisest kasu?**
 - majanduslik kasu
 - positiivsed mõjud organisatsiooni avalikele suhetele
 - diskrimineerimissüüdistuste ennetamine
 - positiivne mõju ühiskonnale
- **Kuidas valmistuda soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?**
 - ettevõtte hetkeolukorra analüüsimine soolise võrdõiguslikkuse aspektist
 - soolise võrdõiguslikkuse alase koolituse korraldamine kollektiivile ja juhtkonnale, vastutajate ning vastutusvaldkondade määramine
 - sotsiaaldialoogi arendamine
 - partnerlussuhete loomine
- **Retseptid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ...**
 - tööle värbamisel
 - täiendusõppel ja karjääri edendamisel
 - töötasude määramisel
 - töö ja eraelu ühitamise võimaldamisel
- **Lisad**
 - andmed naiste ja meeste olukorra kohta Eesti tööturul
 - soolise võrdõiguslikkuse seadus
 - kasulikud kontaktid

Kuidas retseptiraamatut kasutada?

Oleme retseptiraamatus toonud näiteid senikasutatud meetmetest ja vahenditest nii Euroopa Liidu liikmesriikides kui ka mujal. Kuna retseptid on kirjutanud Prantsuse eksperdid, on siin ka paljud näited Prantsuse ettevõtetest. On ju üldtuntud tõde, et Prantsuse köök on maailmas kõrgelt hinnatud.

Retseptiraamatu autorid

Selle retseptiraamatu on koostanud kaks Prantsuse „peakokka“ ehk mestiprojektis osalenud soolise võrdõiguslikkuse eksperdid Rachel Silvera ja Vicki Donlevy.



Vicki Donlevy on tegutsenud soolise võrdõiguslikkuse alal üle 13 aasta. Olles praegu rahvusvahelise osakonna juhataja ja vanemprogrammijuht RACINEs, Prantsuse organisatsioonis, mis on spetsialiseerunud Euroopa tööhõive- ja koolitusprogrammidele, on ta muu hulgas olnud üle 10 aasta vastutav soolise võrdõiguslikkuse programmide eest (peamiselt Euroopa Sotsiaalfondis). Selles valdkonnas on ta aidanud sadadel organisatsioonidel ellu viia soolise võrdõiguslikkuse projekte. Lisaks on ta Prantsuse tööministeeriumi nõunik. Vicki Donlevy on avaldanud trükiseid soolise võrdõiguslikkuse headest tavadest Euroopa projektide põhjal, soolise võrdõiguslikkuse käsiraamatuid, samuti mitmesuguseid ülevaateid ja artikleid. Ta juhtis 2005.–2006. aastal Guadeloupe'i soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku loomise projekti. Ta korraldab soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise koolituskursusi ning haldab ka Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) Prantsuse soolise võrdõiguslikkuse veebilehte <http://egalitedeschances.racine.fr>. Ta on osalenud mitmes soolise võrdõiguslikkuse ekspertide tööruhmas ELi tasandil, partnerlusprojektides lühiajalise eksperdina (nt Ungaris ja Tšehhis) ning on osalenud ESFi piirkondlikes soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise projektides uurijana.



Rachel Silvera, on tegutsenud soolise võrdõiguslikkuse alal üle 12 aasta, praegu üks silmapaistvaimaid Prantsuse soolise võrdõiguslikkuse asjatundjaid. Majandusteooria vanemlektorina Pariisi X Ülikoolis on ta eriti pühendunud tööturu küsimustele. Alates 1990. aastast on ta olnud Prantsuse ekspert ELi EGGSE (sugupoole, sotsiaalse kaasatuse ja tööhõive ekspertrühm) võrgustikus. 1995. aastal oli ta Prantsusmaa Rahvusliku Teadusliku Uurimiskeskuse (CNRS) „Tööturg ja sugu“ uurimisrühma üks kaasasutajatest. Rachel Silvera töötab teadusajakirja „Töö, soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja ühiskond“ toimetuses. Ta on töösuhete vanemnõunik ning töötanud Prantsuse ametiühingute uurimisinstituudis ISERES, mis on juhtiv ametiühingute majandus- ja sotsiaaluuringute instituut. Ta on avaldanud suure hulga trükiseid, ülevaateid, uurimusi ja artikleid soolise võrdõiguslikkuse ja tööhõive poliitikast, sealhulgas mahukaid artikleid, mis käsitlevad võrdset töötasu, töögraafikut, töösuhteid ning töö ja eraelu tasakaalu. Aastail 2001–2005 koordineeris Rachel Silvera Euroopa Komisjoni uurimisprogrammi teemal, kuidas saavad ametiühingud toetada soolist võrdõiguslikkust. Ta on osutanud asjatundjana abi soolise võrdõiguslikkuse alal mestiprojektis Slovakkia (2005–2006), mis hõlmas soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust ja heade tavade käsiraamatu koostamist.

Autoritele olid suureks abiks formaadi väljatöötamisel, Eesti statistika otsingutel, lisade ettevalmistamisel ning muidu Eesti avastamisel mestiprojekti pikaajaline nõustaja Alain Laferté ja tema assistent Ursula Toomri.

Igas etapis arutasid ja vaagisid juhendi erinevaid osi sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna töötajad Kadi Viik, Käthlin Sander ja Ülle-Marike Papp.

Retseptiraamatule on andnud heakskiidu Eesti asjatundjad paljudest ettevõtetest ja organisatsioonidest – Estonian Business School, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon (EVEA), Eesti Töandjate Keskliit (ETTK), Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL), Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS), Eesti Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO), aga ka mitmesugused spetsialistid Eesti ministeeriumidest (rahandusministeerium, sotsiaalministeerium, majandus- ja kommunikatsiooniministeerium). Soovime tänada kõiki, kes leidsid aega retseptiraamatu mustandi lugemiseks ning andsid väärtuslikku tagasisidet kommentaaride ja soovitude kujul.

Juhend töötati välja projekti „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk” raames, mille tegevuste hulka kuuluvad ka erasektori tööandjate küsitlus, Euroopa Liidu liikmesriikide parimate kogemuste analüüsimine ning tööturu osapooltele korraldatud seminarid. Käesolev retseptiraamat on elektrooniliselt kättesaadav sotsiaalministeeriumi koduleheküljel www.sm.ee, kust leiab projekti kohta ka lisateavet.

Soovime teile head lugemist ja retseptide katsetamist oma ettevõttes.

Bon Appétit!

Vicki Donlevy ja Rachel Silvera
Detsember 2007

2. Isu tekitamiseks



Selles peatükis tutvustame peamist kasu, mida toob kaasa naiste ja meeste võrdsuse põhimõtte rakendamine firma personalipoliitikas. Lisatud on näiteid mitme firma soolise võrdõiguslikkuse edendamise kogemustest ning asjakohaste uurimuste tulemusi.

Kasu on jaotatud nelja rühma:

- majanduslik kasu,
- positiivsed mõjud organisatsiooni avalikele suhetele,
- diskrimineerimissüüdistuste ennetamine,
- positiivne mõju ühiskonnale.

Peatükkides 3, 4, 5 ja 6 esitatud retseptides on täpsemalt esitletud iga soolise võrdõiguslikkuse edendamise valdkonna meetme rakendamisest tulenev kasu lõigus, „Millist kasu võib saada teie ettevõtte?”.

Tootlikkuse ja tulemuslikkuse parendamine

Soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide arvestamine ettevõtte personalipoliitika elluviimisel toob kaasa ettevõtete tootlikkuse ja tulemuslikkuse näitajate kasvu. Töötajad – nii mehed kui ka naised –, kes tunnevad, et nende vajadustega arvestatakse, on motiveeritumad, töötavad pühendunumalt ja on tootlikumad. On kindlaks tehtud, et tasakaalustatum sooline koosseis loob teatud sektorites (nt naiste suurem osakaal IT-sektoris ning meeste suurem osakaal kasvatus- ja haridusvaldkonnas) parema töökeskkonna. Inimressursside juhtimise poliitika analüüsimine soolisest aspektist ning vastavasisuline uuendamine suurendab tihti ka majanduslikku tõhusust.

2004. a tehti Ameerika Ühendriikides 353 ettevõttes uuring soolise võrdõiguslikkuse ja lisandväärtuse tekke seose kohta. Naiste osalust tippjuhtkonnas kasutati naiste ja meeste vahel saavutatud võrdsuse põhinäitajana ning omakapitali tootlikkust ja aktsionäride kogutulu väärtuse tekke näitajatena. Tulemuste kohaselt oli ettevõtetes, mille tippjuhtkonnas oli rohkem naisi, finantstulemus palju parem kui nendes, kus naisi oli kõige vähem: omakapitali tootlikkus oli esimestes 35,1% ja aktsionäride kogutulu 34% suurem. Tulemus oli samasugune kõigis vaadeldud majandussektorites. Seega on need positiivsed tulemused selgelt seotud soolise võrdõiguslikkusega: tulenev need siis naisjuhtide suuremast arvust või juhtkonna tasakaalustatumast soolisest koosseisust ettevõtetes.

Uuring „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity” („Majandusnäitajad: korporatsiooni tegevuse edukuse seotus soolise mitmekesisusega”). Naiste ja ettevõtluse võimaluste infoportaal Catalyst (www.catalyst.org)

Kvalifitseeritud töötajaskond

Õiglase tööle värbamise korra ja praktika juurutamine nii mees- kui ka naistöötajate osas aitab leida paremaid kandidaate, seejuures ka sektoritesse, kus on puudu kvalifitseeritud tööjõust. Üksikasjalisema ülevaate töölevõtmisega seotud teemadest leiate 4. peatükist.

Prantsuse autotootja PSA Peugeot-Citroën on hulk aastaid seisnud silmitsi suurte raskustega kvalifitseeritud kandidaatide leidmisel teatud töökohtadele. Naiste tööhõive arendamise ning naiste ja meeste tööalase võrdsuse kollektiivlepingu osana võtsid nad kasutusele uue värbamiskorra, mille eesmärk on suurendada naistöötajate osakaalu firmas. Tänu uuele strateegiale on neil nüüd võimalik palju kergemini täita vabu kohti vajalike oskustega töötajatega.

Nagu väidavad PSA Peugeot-Citroëni Valenciennes'is asuva tehase personali-juht ja direktor, on meeste ja naiste tasakaalu jälgimine tööle värbamisel praktiline lähenemisviis, mille eesmärk on suurendada firma majanduslikku tõhusust: mida suurem on erinevate oskustega kandidaatide hulk, seda suurem on ka võimalus värvata väga häid töötajaid.

Töölt puudumise vähenemine

Erinevate ettevõtete kogemused on näidanud, et soolise võrdõiguslikkuse edendamise positiivne tulemus on ka töötajate töölt puudumise vähenemine. Põhjusti on siin mitu:

- naiste ja meeste võrdsuse põhimõtet silmas pidades lahendatakse töö ja eraelu ühitamise küsimused (mh transpordi, lastehoiuteenuse korraldamise ja tööaja paindlikkusega seotud küsimused);
- töötajad tunnevad, et neid hinnatakse;
- võetakse kasutusele uued ja paremad töömeetodid (nt naiste värbamine ehitussektorisse on sageli toonud kaasa turvalisemate töömeetodite kasutuselevõtu, millest on kasu ka meestöötajatel) jne.

Kollektiivis, kus naised ja mehed on enam-vähem võrdselt, on mitmekülgsem ja avatum töökeskkond. See vähendab omakorda nii nais- kui ka meestöötajate töölt puudumist.

Rennes'i linnas (Prantsusmaa) tehti algatus puhastusteenindajate (peamiselt naistöötajate) töötingimuste parandamiseks, et leevendada töö ja pereelu ühitamise suuri raskusi, millega need töötajad olid silmitsi seisnud.

Linn otsustas muuta tööaegu: munitsipaaltöötajad hakkasid käima tööl kella 7.30 kuni 15.30 ja kella 10.45 kuni 18.45, nii oli võimalik koristustöid teha samuti tavapärase tööpäeva jooksul. Puhastusteenindajad hakkasid töötama paarides ning karjääri edendamise huvides anti neile täistööajaga lepingud ja koolitati neid kutsealaselt. Nende muudatuste tulemusel vähenes kõigi linna töötajate töölt puudumine 45% ja tootlikkus tõusis 15%.

Silvera, Buseyne & Donlevy. Articular vie professionnelle et vie privée [„Töö ja eraelu ühildamise kaitseks“], 2005, lk 64 (www.racine.fr)

Personali väiksem volavus

Kvalifitseeritud, kogemustega ja pädeva personali hoidmine on väljakutse kõigile tööandjatele. Selliste töötajate omamine on tunnustatud ärielis. Töötajad, kes on rohkem rahul oma töökeskkonnaga ja karjäärivõimalustega, mis ei olene nende soost, sotsiaalsest ega majanduslikust olukorrast, on rahulolevamad ja soovivad jääda ettevõttesse pikemaks ajaks. Naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine personalipoliitikas on üks töötajate rahulolu suurendamise ja säilitamise viise.

Suurbritannia ettevõtte Farrelly Engineering and Facilities võttis liiga pika tööaja negatiivsete mõjudega võitlemiseks kasutusele töö ja eraelu ühitamise strateegia. Näiteks ei tohi keegi alustada tööd enne kella 8.30 hommikul, töötada kauem kui kella 17ni või tööd koju kaasa võtta. Iga päev on vabas vormis koosolek, kus kõigil on võimalus oma muresid jagada. Perekondlike hädaolukordade korral on võimalik väga paindlikult oma tööaega ümber korraldada. Nende meetmete tulemusena on personali volavus firmas märkimisväärselt vähenenud. Lisaks on muudatuste tegemisest alates müük rohkem kui kahekordistunud ning ettevõtte prognoosib järgmiseks aastaks müüginäitajate suurenemist enam kui kolm korda. Firma sõnul „kuuluvad klientide kaebused ja praaktöö peaaegu minevikku“ ehk klientide kaebuste hulk on vähenenud 15%-lt 1,5%-le kõikidest müügitingimustest.

Infoportaal „Töötavad perekonnad“ (www.workingfamilies.org.uk/asp/awards/a_casestudies.asp)

Rasedus- ja sünnitus- ning lapsehoolduspuhkusel olnud naistöötajate tööle tagasi pöördumine

Lastega tegelemine nõuab mõlemalt vanemalt omajagu aega ning tähelepanu, kuid tööandja peaks arvestama sellega, et tänapäeva Eestis soovib üha suurem hulk (kõrgelt haritud) naisi pärast lapse sündi naasta tööellu ning jätkata karjääri edendamist.

Kui ettevõtted ei pööra piisavalt tähelepanu naistöötajate rasedus- ja sünnitus- ning lapsehoolduspuhkusele ja tööle tagasi pöördumise küsimustele, võivad nad kergesti kaotada kvalifitseeritud naistöötajaid. Kui naised tunnevad end rasedus- ja sünnitus- ning lapsehoolduspuhkuse ajal oma tööandjast äralõigatuna või tööle naastes vähem väärtustatuna, siis hakkavad nad otsima uut töökohta või otsustavad töötamisest üldse loobuda. Ettevõtted, kes kasutavad meetmeid töötajate sujuvalt rasedus- ja sünnitus- ning lapsehoolduspuhkusele minekuks (nt piisav etteteatamisaeg, asendaja leidmine ja koolitamine), säilitavad töötajatega nende puhkuse ajal kontakti ja teevad pingutusi tööle naasmise hõlbustamiseks, on oma töötajate tööl hoidmisel edukamad.

Ettevõttes British Petroleum Amoco (BPA) jagatakse kõigile sünnituspuhkusele minevatele naistele nõuandeid ja teabematerjale sünnituspuhkusega seotud õiguste kohta. Kui töötaja on sünnituspuhkusel või mõnel teistlaadsel tööpausil, saab teda toimuva kursis hoida „Keep In Touch“ [„Hoiame sidet“] teavitussüsteemi abil. Samuti aitab see süsteem töö taasalustamise kuupäevade, lapsehoiu võimaluste, teiste vanematega koostöö tegemise ja ettevõttesiseste teabematerjalidega seotud küsimuste korral. Süsteemi kasutamise tulemusena on sünnituspuhkuselt tagasi tulijate hulk kasvanud 50%-lt 99%-le.

Infoportaal „Töötavad perekonnad“, (www.workingfamilies.org.uk/asp/awards/a_casestudies.asp)

Positiivsed mõjud organisatsiooni avalikele suhetele

Tasuta positiivne reklaam

Personalipoliitikas soolist võrdõiguslikkust edendavad ettevõtted pälvivad sageli meedia tähelepanu ja sellistest ettevõtetest kirjutatakse ka tihedamini artikleid. Firmadele võidakse anda autasusid (riiklikud autasud, ettevõtlusauhinnad), mis toob endaga kaasa palju positiivset meediatähelepanu. Selline positiivne reklaam aitab kaasa ettevõtte tuntuse suurendamisele ning usaldusväärse kuvandi loomisele klientide ja potentsiaalsete töölesoovijate silmis.

McKinsey & Company uuringu kohaselt peavad ettevõtted muutuvate sotsiaalsete ja tarbimistrendidega kohanemiseks üha enam kaasama naisi oma tootearendus- ja otsustamisprotsessidesse, kuna näiteks Euroopas teevad naised enam kui 70% olmet puudutavatest tarbimisotsustest. Isegi tavapärestes meestarbijale suunatud tööstustes (nt autotööstus) on hakanud naistarbijate osakaal suurenema.

McKinsey & Company. *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver* [„Naiste küsimus: sooline mitmekesisus, korporatiivse tulemuslikkuse stiimul“], 2007

Suurbritannias võitis 2006. a parima ülemuse auhinna (Britain's Best Boss) väikese masinatootmisettevõtte Geotechnical Instruments töötaja. Võistluse kohtunikele jäi sellest firmast esitatud kandidaat silma, kuna ta oli muutnud väga traditsioonilist inseneribüroo kultuuri, võttes kasutusele suurel hulgal töötajatele mõeldud hüvesid. Võitja sõnul hindavad tema töötajad kõige enam paindlikku töökorraldust – 85 töötajal on enam kui 40 erinevat töövormi ning mõned töötavad ainult osalise tööajaga või koolide õppeperioode arvestava töö- ja puhkusegraafikuga (*term time working*). Töötajatel on võimalik võtta lihtsustatud korras vaba aega perekondlikel põhjustel. Ettevõtte pakub ka lapsehoiuvautsereid, tasuta ravikindlustust, nõustamist ja isegi tasuta hommikusööki ja puuvilju.

Sellised tegevused on mõjunud ärile väga positiivselt. Tänu personali väga madalale voolavusele ja töölt puudumise headele näitajatele on firma muutunud edukaks väiketootjaks. Auhinnaga kaasnenud positiivne tasuta reklaam on märkimisväärselt suurendanud avalikkuse huvi ning firma tuntust varustajate ja tarnijate hulgas.

Ettevõtte sotsiaalne vastutus

Ettevõtte sotsiaalne vastutus seisneb selles, et äritegevusega aidatakse ühelt poolt kaasa ühiskonna ja keskkonna jätkusuutlikule arengule ning teiselt poolt maksimeeritakse aktsionäride kasu. Ettevõtted kasutavad oma tegevuse majanduslikest, sotsiaalsetest ja keskkonnaalastest aspektidest teavitamisel organisatsiooni Global Reporting Initiative⁶ suunistel põhinevat säästva arengu aruandlusvormi. Euroopas on hakanud teatud hulk investoreid aina enam kasutama neid aruandeid, otsustamaks, millistesse ettevõtetesse investeerida. Sooline võrdõiguslikkus on üks põhilisi sotsiaalseid kriteeriume, mida ettevõtete sotsiaalse mõju hindamiseks kasutatakse: meeste ja naiste võrdsuse põhimõtte rakendamine personalipoliitikas on ettevõtetele seega väga oluline nii oma tuntuse suurendamiseks kui ka sotsiaalselt vastutustundlikest ettevõtetest huvitatud investorite tähelepanu tõmbamiseks.

Finantsturul pööratakse üha rohkem tähelepanu sellele, kas ettevõtete personalipoliitikas järgitakse meeste ja naiste võrdsuse edendamise põhimõtteid. Näiteks lisavad investeerimisfondid, nagu Calpers Ameerika Ühendriikides või Amazone Euroopas, selle näitaja oma investeerimiskriteeriumidesse, samas töötavad reitinguagentuurid (Core Rating, Innovest, Vigeo) välja meetodeid ettevõtete soolise võrdõiguslikkuse edendamismeetmete hindamiseks.

McKinsey & Company. Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver [„Naiste küsimus: sooline mitmekesisus, korporatiivse tulemuslikkuse stiimul“], 2007

Ethical Stakeholders on Euroopa sotsiaalse vastutuse edendamisele pühendunud investorite ja aktsionäride võrgustik. 2002. aastal käivitasid nad soolise võrdõiguslikkuse edendamise kampaania töökohtades. Teavituskampaania raames korraldas Roots'i organisatsioon Sisyfos suurettevõtetes uuringu naiste osakaalu suurendamise kohta juhtorganites (H&M, Volvo, Electrolux jne), mille tulemusel õnnestus neil tekitada ettevõtetes selle teema vastu huvi – neid kutsuti mitme suurfirma üldkoosolekule ettekannet pidama.

6 Vt www.globalreporting.org.

Diskrimineerimissüüdistuste ennetamine

Euroopa ja riigisiseste õigusaktide kohaselt peavad tööandjad kohtlema naisi ja mehi võrdset kõigis tööga seotud valdkondades nagu palk, edutamine, koolitused, tööle värbamine jne. Need õigusnormid kaitsevad inimeste põhiõigusi⁷ ja neid tuleb austada juba ainuüksi sel põhjusel.

Kui aga tööandjad ei järgi naiste ja meeste võrdse kohtlemise norme, siis võidakse neid süüdistada soolises diskrimineerimises. Diskrimineerimissüüdistuse esitamine mõjutab negatiivselt organisatsiooni sisesuhteid ja kahjustab mainet, kohtu määratud hüvitis või trahv on tööandjale suur rahaline kulu. Ennetavaid meetmeid sisaldava soolise võrdõiguslikkuse strateegia rakendamine teie ettevõttes aitab vältida võrdse kohtlemise normide rikkumist.

Eesti soolise võrdõiguslikkuse seaduses sisalduvad üksikasjad tööandjatele esitatavate nõuete kohta leiate lisast 2.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, kas on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Arvamuse andmiseks on volinikul õigus nõuda vastaspoolelt selgitusi ja asjassepuutuvaid dokumente. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule eksperthinnang, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas on alust pöörduda kohtusse või mõne teise diskrimineerimisvaidlusi lahendava organi poole.

Eesti soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole on ajavahemikus oktoober 2005 - juuni 2012 pöördutud 1178 korral. Pöördumistest 296 juhul oli tegemist diskrimineerimiskaebusega. 96 korral on volinik leidnud, et võrdse kohtlemise põhimõtet on rikutud.

Läbi aastate on naised ja mehed pea võrdse aktiivsusega oma õiguste eest seisnud. Näiteks 2011. aastal esitasid 56% voliniku kantseleisse esitatud kaebustest naised, 41% mehed ning 3% asutused.

Diskrimineerimiseks on volinik pidanud muuhulgas seda, kui:

- kõrgema kvalifikatsiooniga naisteenistuja töötasu mõni komponent (nt astmepalga diferentseerimine) on väiksem kui tema meeskolleegil;
- lapsehoolduspuhkusest naasva töötaja palka vähendatakse ajutiselt või talle pakutakse endise töö asemel madalama kategooria ametikohta;
- raamatupidaja või kantseleijuhataja töökuulutus on suunatud vaid naistele või kui toitulsettevõtte tööpakkumised on suunatud üksnes meestele;
- värbamisel jäetakse tööle võtmata kõrgema kvalifikatsiooniga naiskandidaat, sest töölesoovijal on väiksed lapsed;
- naisteenistujale määratakse seaduses lubatust pikem katseaeg, sest tööandjal on eelarvamused väikelaste emast teenistuja tööga hakkamasaamise suhtes.

Mari-Liis Sepper, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (vt ka www.svv.ee)

Positiivne mõju ühiskonnale

Naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtete ning soolise võrdõiguslikkuse edendamine on kasulik mitte ainult ettevõtetele endile, vaid ka ühiskonnale üldiselt. Suur sooline ebavõrdsus on seotud paljude sotsiaalsete probleemidega – laste ja naiste vaesumine, sündimuse vähenemine, vägivald ja riskikäitumine. Nagu eespool ettevõtte sotsiaalse vastutuse osas näidatud, näevad ettevõtjad üha selgemalt oma rolli ühiskonnas peamiste muudatuste elluviijatena. Positiivne mõju ühiskonnale avaldub järgnevas:

Põhiõiguste austamine

ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioonis (1948) on välja toodud, et „Kõik inimesed sünnivad vabadena ja võrdsena oma väärikuselt ja õigustelt [...] olenemata rassist, nahavärvusest, soost, keelest, usulisest, poliitilisest või muust veendumusest, rahvuslikust või sotsiaalsest päritolust, varanduslikust, seisuslikust või muust seisundist“. Võrdse kohtlemise põhimõte sisaldub ka liikmesriikide põhiseadustes ja Euroopa Liidu lepingutes. Meestel ja naistel peavad olema võrdsed õigused kõigis valdkondades, kaasa arvatud hariduses ja tööhõives. Ettevõtetele on ühiskonna aktiivse osapoolena oluline roll nende väärtuste juurutamisel.

Rahvastiku vananemisega kaasnevate probleemide leevendamine

On teada-tuntud fakt, et Euroopa Liidu liikmesriikide rahvastik vananeb. Üha suurem hulk inimesi jääb pensionile ja elab kauem ning vajab tööealise elanikkonna toetust. Üks viis, kuidas leevendada „demograafilise pommi“ plahvatamise tagajärgi, on tagada, et kogu tööealisele elanikkonnale (meestele ja naistele) antaks võimalus töötada ja olla tootlik. See hõlmab ühelt poolt vanemaeliste töөлhoidmist ja teiselt poolt töötajate abistamist eakate pereliikmete hooldamisel. Ettevõtetele on selle eesmärgi täitmisel võtmeroll.

Euroopa rahvastiku taastootmise toetamine

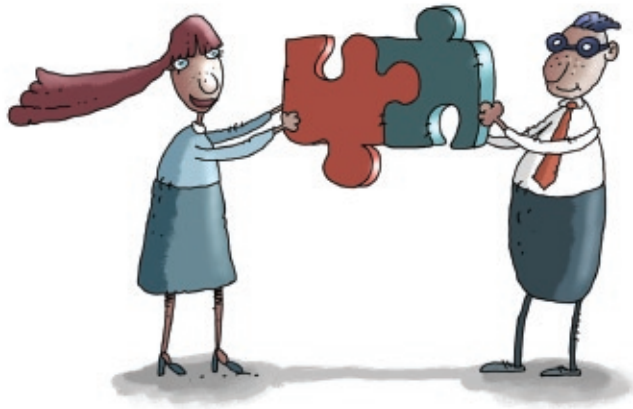
Euroopas on iive mitme aastakümne jooksul langenud, suurendades nii vananeva rahvastiku probleemi. Riikides, kus rakendatakse meetmeid vanemate töö ja eraelu ühitamise probleemide lahendamiseks (lapsehoiustrateegiate, lapsehoolduspuhkuse ja tööle tagasi pöördumise, tööaja paindlikkuse jne küsimustes), on iive kõrgem (nt Skandinaavia, Prantsusmaa). Ka ettevõtted saavad töö ja eraelu ühitamise strateegiaid ellu viies lapsevanemaid toetada.

Haridusinvesteeringu tasuvuse tagamine

Ühiskond investeerib palju kogu elanikkonna – nii meeste kui ka naiste – haridusse. Kui pärast hariduse omandamist ei anta naistele ja meestele võrdseid võimalusi kõigile ametikohtadele ja vastutustasanditele pääsemiseks, ei saa ühiskond oma investeeringust maksimaalset kasu. Ettevõtted aitavad sellele kaasa võrdsete võimaluste tagamisega töökohas.

3. Kuidas valmistuda soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptide kasutamiseks?

Edu saladus seisneb ennekõike ettevalmistuste tegemises.
Henry Ford (1863–1947)



Kokanduses, nagu ka muudes eluvaldkondades, kehtib põhitõde, et parima kvaliteediga lõpptulemust on võimatu saavutada enne vajalikke ettevalmistusi tegemata. Suurepärased road ei teki iseenesest; ühe eine valmistamine on hoolika ettevalmistuse tulemus.

Sama kehtib ka personalipoliitika abil soolise võrdõiguslikkuse edendamise ning vastavate meetmete ja projektide kohta. Nende toimimine eeldab korralikku ettevalmistust. See etapp ei ole tingimata kulukas või aeganõudev, kuid vajab ettevõtte võtmeisikute kaasamist, pühendumust ning hoolikat planeerimist.

Firma ettevalmistamisel soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks on hea alustada järgmistest sammudega:

- nais- ja meestöötajate olukorra analüüsimine ja hindamine ettevõttes;
- kollektiivis üksmeele saavutamine naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtetes ja soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide osas personalipoliitikas ning töötingimustes;
- soolise võrdõiguslikkuse küsimuste lülitamine sotsiaalpartnerite dialoogi;
- kontaktide loomine vajalike teadmiste saamiseks ja kogemuste vahetamiseks.

Nais- ja meestöötajate olukorra analüüsimine ja hindamine

Enne kui otsustate, mis rooga te valmistama hakkate, on vaja jõuda selgusele, mis toiduained on teil olemas ja mida on juurde vaja. Samuti on vaja teada sööjate erisoove ja -vajadusi.

Kui firmas asutakse soolist võrdõiguslikkust edendama eelnevalt sellealast olukorda ja soolist struktuuri välja selgitamata, sellest tulenevaid tugevusi ja nõrkusi analüüsivõime, siis ei pruugi tegevus olla tulemuslik ja võib isegi ebaõnnestuda.

Juhis hetkeolukorra kirjeldamiseks

- Esiteks **tuleb koguda andmeid ettevõtte töötajate kohta** (välja tuleb tuua naiste ja meeste absoluutarv ning osakaal).

① Järgnevalt on toodud näidisloetelu, millest saate valida andmeid vastavalt teie ettevõtte olemusele ja vajadustele (suurus, sektor, tegutsemisaeg, kriitilisemad probleemid jne). Lisaks allpooltoodutele võib teil vaja minna muid näitajaid, mis toovad välja erinevused naiste ja meeste olukorras.

- **Personali struktuur:**
 - töötajate üldarv;
 - töötajate arv lepingu liigi järgi (tähtajatu, tähtajaline, muud);
 - töötajate arv ettevõtte erinevatel ametikohtadel (-rühmades) / osakondades / valdkondades (nt rahandus, tootmine, turundus);
 - inimeste arv erinevatel juhtimistasanditel ja juhatuses/nõukogus;
 - haridustase.
- **Tööaeg:**
 - täistööajaga ja osalise tööajaga töötajate arv;
 - ületundide arv;
 - vahetustega töötajate ja öötöötajate arv;
 - paindliku töökorralduse võimalus ja selle kasutamine;
 - kaugtöö⁸ võimalus ja selle kasutamine;
 - töölt puudumine ja selle põhjused.
- **Tööle värbamine:**
 - ametikohtadele kandideerinute arv;
 - ametikohtadele valitud kandidaatide arv.

⁸ Kaugtöö (ingl k *teleworking*) on alternatiiv kontorist töötamisele. Tänu infotehnoloogiale ja telekommunikatsioonile on töötajal võimalik täita tööülesandeid väljaspool kontorit, näiteks oma kodus, satelliitbüroos, kaugtöökeskuses või välisriigis. Selline töökorraldus pakub suuremat paindlikkust ning on tasuvam nii ettevõttele kui ka töötajale.

- **Personali voolavus:**
 - poolte kokkuleppel lõpetatud töölepingute arv;
 - töötaja algatusel lõpetatud töölepingute arv;
 - tööandja algatusel lõpetatud töölepingute arv.
- **Töötasu:**
 - keskmine tunnitasu (bruto) töötasurühmade alusel;
 - muud hüved: rahalised (nt lisatasud) ja mitterahalised (nt auto, eluase).
- **Puhkuste kasutamine:**
 - korraliste puhkuste võtmine;
 - lisapuhkuste võtmine;
 - vanemapuhkuste (v.a rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus) võtmine.
- **Karjääri edendamine:**
 - edutamiste arv eelmisel aastal;
 - eelmise aasta jooksul edutatud töötajate tööstaaž enne viimast edutamist.
- **Koolitus:**
 - ettevõtte rahastatud ettevõttesisestel koolitustel osalejad;
 - ettevõtte rahastatud ettevõttevälistel koolitustel osalejad.

① Lisas 1 on sotsiaalministeeriumi koostatud näidisvorm andmete kogumiseks ja võrdlemiseks.

- Teiseks **tuleb naiste ja meeste kohta kogutud andmeid võrrelda**, et näha, kas mees- ja naistöötajate olukorras on olulisi erinevusi. Kui ettevõttes on personaliosakond või spetsialist, siis kuulub sellise võrdluse tegemine nende pädevusse. Väiksemates ettevõtetes võib andmeid võrrelda kas ettevõtte juht või selle ülesande täitmiseks spetsiaalselt määratud töötaja. Vajaduse korral saab paluda abi välisspetsialistidelt, teistelt juhtidelt või töötajate usaldusisikutelt / ametiühingute esindajatelt.
- Kolmandaks **tuleb leida põhjused, miks on olukord selliseks kujunenud** ehk teha nn sootundlik analüüs. Analüüsi käigus peab leidma vastused küsimustele:
 - Kas põhjuseks on stereotüüpsed oletused naiste ja meeste või nende omaduste kohta?
 - Või on põhjuseks inimeste endi soovid?
 - Lihtsalt väljakujunenud tavad?
 - Kas naistel ja meestel on erinevad võimalused ja ressursid (aeg, juurdepääs teabele, perekondlikud kohustused, enesekindlus)?
 - Kas naiste ja meeste suhtes kehtivad erinevad ootused ja normid?
- Lõpuks **tuleb tutvustada nii võrdluse kui ka analüüsi tulemusi** võtmeisikutele ja töötajatele. Tekkinud diskussiooni käigus saab välja selgitada, milliste eesmärkideni soovitakse ettevõttes jõuda. Eesmärkidest lähtuvalt saab:
 - töötada välja soolise võrdõiglikkuse strateegia või plaani;
 - sõnastada selgelt juhtimispõhimõtted, mis peegeldavad pühendumust soolise võrdõiglikkuse edendamisele;
 - kasutada aastate kaupa kogutavat statistikat, et hinnata edusamme ja tagasilööke soolise võrdõiglikkuse edendamisel.

① Meeste või naiste tahtlik diskrimineerimine ettevõttes on väga ebaharilik. Ettevõtete juhid ei mõista aga tihti, et sooliselt neutraalsete meetmetega põhjustavad nad enese teadmata stereotüüpide, eelarvamuste ja hoiakute püsimumist ühe või teise soo suhtes.

Kajaani linnavalitsus (Soome) analüüsis nais- ja meestöötajate olukorda. Uuringu tulemusel selgus, et kuigi linna palgal olijatest moodustasid enamiku naised (73% töötajatest), oli 2003. a lõpus nende osakaal juhtide hulgas väiksem (61% juhtidest olid naised). Lisaks näitas uuring suuri erinevusi töötasus: naiste keskmine põhipalk oli 2002 eurot, samal ajal kui meeste põhipalk oli 2343 eurot; naisjuhtide keskmine põhipalk oli 2752 eurot ja meesjuhtidel 3202 eurot.

Uuringu tulemustest lähtuvalt otsustas linn koostada koos munitsipaalsektori ametiühingutega soolise võrdõiguslikkuse edendamise kava.

Kollektiivis üksmeele saavutamine

Olenemata firma suuruselt või tegevusvaldkonnast, peab juhatus tagama, et firma eesmärgid on selgelt sõnastatud ning kõik töötajad on nendega kursis. Kõik peavad olema kursis ka töökorraldusega ning teadma, milliseid töövahendeid kasutada. Kui nendes asjades puuduvad kokkulepped ja üksteisemõistmine, võib juhtuda, et töötajad püüdvad vastuoluliste eesmärkide suunas või kohaldavad tööpõhimõtteid ja -vahendeid valesti, ohustades nii seatud eesmärkide saavutamist.

Samuti peavad selged ja ühemõttelised olema sõnumid naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtetest, mida ettevõtte oma kõigi tasandi töötajatele edastab. Töötajad peavad olema teadlikud soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidest ja nende saavutamise viisidest. Toimida võib järgmiselt:

- **Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus** tuleb võtta ametlikult kõige kõrgemal ehk juhtkonna tasandil. Suuremates ettevõtetes tuleks saada ettevõtmisele ka juhatuse/nõukogu ning kõigi valdkondade tegevjuhtide toetus. See tuleb fikseerida kirjalikult ettevõtte dokumentides (vaata järgmist punkti). Kõik ettevõttes otsuseid tegevad juhid peavad teadma, et neid peetakse vastutavaks naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise ja soolise ebavõrdsuse vähendamise eest. Oluline on tagada teabe edastamine organisatsiooni igal tasandil.
- Võetud kohustused ja eesmärgid tuleb fikseerida eraldi tegevuskavana (soolise võrdõiguslikkuse edendamise kava/plaan) ning tuua välja ka firma arengut suunavates dokumentides (strateegilistes arengukavades, organisatsiooni väärtusi kajastavates missiooni kirjeldustes ja eesmärkides, allüksuste arengukavades, majandusaasta aruannetes, ettevõtte brošüürides ja publikatsioonides ning koduleheküljel jne).

Suurbritannias tegutseva Charities Commissioni lubadus edendada soolist võrdõiguslikkust on välja toodud nende koduleheküljel: „Charity Commission lubab, et kõiges, mida organisatsioon ette võtab, on tagatud võrdsete võimaluste pakkumine. Me eeldame, et kõik organisatsiooni liikmed võtavad soolise võrdõiguslikkuse edendamise plaani teadmiseks ning täidavad neile sellest tulenevaid kohustusi. Tööandjana suhtume võetud kohustustesse tõsiselt ja hindame kõrgelt sooliselt tasakaalustatud töökeskkonnast tulenevat kasu kõigile töötajatele. Ühtlasi soovime selle plaani järgimisega näidata meie organisatsiooni jätkuvat pühendumust pakkuda meestele, naistele ja transseksuaalidele teenuseid, mis vastavad nende vajadustele.“

Lisateavet leiab organisatsiooni koduleheküljelt www.charity-commission.gov.uk/tcc/gender.asp.

① Teisi näiteid ettevõtete pühendumisest soolise võrdõiguslikkuse teemale võib leida internetist ja mitmesugustest käsiraamatutest (vt lisasid). Selles küsimuses võib konsulteerida ka soolise võrdõiguslikkuse asjatundjatega.

- Võetud kohustuste ja järgitavate põhimõtete väljendamine firma sise- ja välissuhtluses, vältides selliste ametinimetuste ja sõnade kasutamist, mida seostatakse tavaliselt ühe või teise sooga (nn **sooteadlik keelekasutus**), ettevõtte koduleheküljel, brošüürides, sisedokumentides, aruannetes, reklaamides või muudes turundusmeetmetes. Näiteks:
 - ametikirjelduste puhul mees- ja naissoole viitavate liitsõnade kasutamine (nt meeskasvatajad, naisinsenerid);
 - naiste ja meeste võrdse kohtlemise olemuse selgitamine, näiteks selgelt väites, et kõik töö-, edutamise- ja koolitusvõimalused on kättesaadavad nii meestele kui ka naistele;
 - naiste ja meeste kujutamine kõiki vabu töökohti reklaamivatel piltidel (nt meesmüüjad, naistaksojuhid).

① Sooliselt neutraalsete ametinimetuste kasutamine võib kinnistada stereotüüpe naiste ja meeste traditsiooniliste rollide kohta töökohas ja ühiskonnas. Näiteks kuuldes sõna „sekretär“, mõtleme sageli naisele, samas sõna „mehaanik“ toob kohe meelde mehe.

- **Soolise võrdõiguslikkuse edendamise eest vastutuse määramine** isikule, rühmale või – suuremas ettevõttes – komisjonile. See isik või rühm (soovitavalt võiks see isik ja/või vähemalt üks töörühma liige olla kõrgel ametipositsioonil või firma liidrite hulgast) võib ettevõttes koordineerida soolise võrdõiguslikkuse alast tegevust järgmiselt:
 - levitada teadmisi ja uusi andmeid soolise ebavõrdsuse ilmingute ja nendega võitlemise kohta (statistika, uuringutulemused, uued seadused, teave teistelt ettevõtetelt);
 - kontrollida soolise võrdõiguslikkuse edendamise kavade ja plaanide elluviimist ning kaardistada vastavaid protsesse ja tulemusi;
 - pidada sidet organisatsiooniväliste ekspertide ja muude soolist võrdõiguslikkust edendama kohustatud asutustega ning osaleda võrdõiguslikkust edendavate organisatsioonide võrgustikes;
 - tagada, et naiste ja meeste olukorda ja võimalusi (vt 1. osa) hinnatakse korrapäraselt ja analüüsitakse tulemusi, selgitamaks välja ebavõrdsuse põhjused ja muutused olukorras, hoiakutes;
 - koordineerida soolise ebavõrdsuse märkamiseks, selle vähendamiseks ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks vajalikke koolitusi ning anda vastuseid töötajate sellesulustele küsimustele;
 - teavitada ettevõtte juhatust, nõukogu (suuremates ettevõtetes) ja töötajaid soolise võrdõiguslikkuse edendamise alastest algatustest ning nendega seotud uuendustest.

① Väga tähtis on meeles pidada, et ühele isikule või rühmale pandud kohustus koordineerida soolise võrdõiguslikkuse edendamist ei vabasta organisatsiooni teisi töötajaid sellega tegelemast. Organisatsioonikultuuri ja ühiste väärtuste eest vastutavad kõik firma töötajad.

- **Kõigi töötajate koolitamine ja nende teadlikkuse tõstmine.** Ilma koolituse või teadlikkuse tõstmiseta on töötajatel väga raske mõista, mida sooline võrdõiguslikkus tähendab ja kuidas selleni oma töökohas jõuda. Töötajatele võib välja töötada koolitusprogramme (suuremates firmades võib töötajate rühmadele kujundada erineva suunitlusega koolitusi), mida viivad läbi kas ettevõttesisesed või -välised koolitajad (kõrgkoolide teadlased/ekspertid, konsultandid, koolitusfirmad). Kõik töötajad peaksid läbima teadlikkuse tõstmise koolituse. Suuremates firmades peavad nn võtmetöötajad (keskastme juhid, töölevärbajad, personalitöötajad ja töötajate ning ametiühingu esindajad) saama üksikasjalisema ja põhjalikuma koolituse. Regulaarselt tuleks pakkuda täiendusõpet (nn värskenduskoolitusi), et töötajad uut lähenemisviisi aja jooksul ei unustaks. Firma juhatus peab näitama positiivset suhtumist sellistesse koolitustesse nii sõnas kui ka teos.

Soolise võrdõiguslikkuse koolitus võib käsitleda järgmisi teemasid:

- erinevused meeste ja naiste olukorras tööelus (statistika), soo ja soosüsteemi⁹ olulisus organisatsioonis ja organisatsioonikultuuris;
 - soolist võrdõiguslikkust käsitlevad õigusaktid;
 - naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtete kohaldamine organisatsioonis;
 - sooliste stereotüüpide ilmingud ja neist vabanemine;
 - naiste ja meeste staatust määravad stereotüübid, hoiakud, eelarvamused ja muud tegurid;
 - naiste ja meeste võrdsuse mõju kasumlikkusele.
- **Juhtide soolise võrdõiguslikkuse alaste teadmiste testimine seoses nende palga tõstmisega / edutamisega.** Selleks, et motiveerida juhte suhtuma soolise võrdõiguslikkuse edendamisse tõsisemalt, võivad suurfirmad arvestada juhtide hindamisel (nt juhtimise tulemuslikkuse aruandes, aasta töösoorituste hindamisel, palgatõusu või edutamise kaalumisel) seda, kui võrd nad näevad soolise ebavõrdsuse probleeme. Juhtidelt oodatakse sellisel juhul, et nad näitaksid, kuidas nad konkreetselt vähendavad soolist ebavõrdsust, loovad naistele ja meestele võrdsemaid võimalusi või edendavad soolist võrdõiguslikkust.

Ettevõttes Eaux de Paris (Pariisi Veeamet) kasutatakse edutamisosuse aluseks olevatel katsetel eetilise juhtimise testi. Testiga hinnatakse kõigi juhtivatele kohtadele kandideerijate oskust järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ehk mitte teha diskrimineerivaid juhtimisotsuseid. Kandidaatidel palutakse lahendada juhtumi kirjelduse põhjal juhtimisprobleem, mis võimaldab hinnata nende seaduslaseid teadmisi ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist. Kandidaadil on olukorra analüüsimiseks ja hindajatele praktiliste lahenduste esitamiseks aega üks tund. Selle testi tulemused moodustavad 25% lõplikust edutamisosusest. Testiks valmistumiseks võimaldatakse igale kandidaadile kümme tundi vastavateemalist koolitust.

⁹ Soosüsteemi mõistega tähistatakse neid ühiskonnaliikmete süstemaatilisi tegutsemis- ja mõtlemisviise, mis loovad, taastoodavad ning õigustavad naiste ja meeste vahelisi võimusuhteid.

Jane Plicher, Imelda Whelehan. (2004). Fifty Key Concepts in Gender Studies. London: Sage Publications Ltd, lk 61.

Soolise võrdõiguslikkuse teema lülitamine tööelu osapoolte vahelisse dialoogi

*Inimeste põhivajaduseks võib lugeda soovi mõista ning olla mõistetud.
Parim viis inimeste mõistmiseks on nende ärakuulamine.*
Ralph Nichols, ärikommunikatsiooni spetsialist, Minnesota Ülikool



Selleks, et üldse mingeid uuendusi ellu viia, peavad juhid neid enne töötajatele tutvustama, osapooltega läbi rääkima ning arvestama kõigi arvamusi ja ettepanekuid. Kui juht üritab oma lähenemist peale suruda ning ignoreerib töötajate arvamusi, riskib ta sellega, et kohtab töötajate vastuseisu. Kui töötajad saavad samuti anda ideid ja arutada, kuidas olukorda paremaks muuta, on nad aktiivsemad ka uuenduste elluviimisel.

Ettevõttes on soolise võrdõiguslikkuse edendamisel edasiviivaks jõuks tööelu osapoolte – töötajate, nende usaldusisikute, ametiühingu esindajate ja tööandjate või nende esindajate – vaheline koostöö ja jagatud vastutus.

Töötajaid ja sotsiaalpartnereid on võimalik kaasata järgmiselt:

- Kui ettevõttes on võetud **ametlik kohustus** edendada nais- ja meestöötajate kohustuste, vastutuste, õiguste ja võimaluste võrdsust ning seda on tutvustatud kõigile osapooltele, siis tuleb saada töötajate usaldusisiku ja/või ametiühingu esindajate **heakskiit püstitatud eesmärkidele ning nende täitmiseks kavandatud tegevustele**. See tagab, et töötajad ja nende esindajad toetavad tegevust ning arvestavad neid eesmärke ka oma töös. Töötajate

usaldusisikud ja/või ametiühingute esindajad võivad olla mõjuvõimsad partnerid, kui soovitakse, et töötajad aktsepteeriks uusi poliitikaid ja meetmeid kõnealusel valdkonnas.

- Kui suurfirmas luuakse **võrdõiguslikkuse edendamise komisjon**, tuleb sellesse kaasata ka töötajate ja ametiühingu esindajad. Nende osalus tagab toetuse ja kaasvastutuse soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide ja arengustrateegia osas.
- Kui on määratud ettevõttesisene soolise võrdõiguslikkuse alane nõustaja, peaks ta regulaarselt kohtuma töötajate usaldusisiku ja/või ametiühingu esindajatega.
- **Soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide üle läbirääkimiste alustamine** töötajate usaldusisiku ja/või ametiühingu esindajatega võib viia kokkuleppe sõlmimiseni selles valdkonnas. Läbirääkimiste ettevalmistamisel on oluline tagada, et mees- ja naistöötajate seisukohad oleksid läbirääkimistel võrdselt esindatud. Paljudes ELi liikmesriikides on sellised kokkulepped taganud ettevõtetes ja/või majandussektorites soolise võrdõiguslikkuse poole liikumisel suuri edusamme. Lepingud võivad olla sõlmitud ettevõtete tasandil (suurtes firmades) või siis majandusharu või rahvuslikul tasandil (nii hõlmataks ka väikeettevõtteid).

Ettevõtte EDF (Electricité de France) soolise võrdõiguslikkuse alases kollektiivlepingus on sätestatud, et „nii juhatus kui ka ametiühingud püüavad töörühmades, delegatsioonides ja töötajate esindusorganatsioonides saavutada õiglast soolist tasakaalu“.

- **Töötajate seisukohtade väljaselgitamine rahulolu-uuringute ja küsitluste abil.** Nende kaudu saab ülevaate töötajate arvamustest soolise võrdõiguslikkuse edendamise poliitika ja meetmete kohta. Samuti saab sel viisil hoida sugupoolte teema töötajate vaateväljas ning panna töötajaid ühtlasi tundma, et otsuste tegemisel arvestatakse nende seisukohaga.
- **Ühisarutelude korraldamine on** eriti sobilik väikestes ettevõtetes, kus hierarhiatasandeid on vähe ning pole töötajate esindajaid (usaldusisik, ametiühing). Paaritunnise mõttevahetuse käigus teeb ettevõtte juht või teema eest vastutajaks määratud isik ettekande naiste ja meeste olukorra ja staatuse kohta (sh ettevõttesisese statistika alusel) ning ülevaate soovitud teemadest, mida soolise ebavõrdsuse vähendamiseks ette võtta. Selliseks kohtumiseks võib valida välja ka mingi teema (nt nais- ja meestöötajate töö ja eraelu ühitamise võimalused). Arutelu annab võimaluse saada vahetult asjakohast tagasisidet.

Kontaktide loomine vajalike teadmiste saamiseks ja kogemuste vahetamiseks

Ettevõtetel on soolise võrdõiguslikkuse tõhusaks edendamiseks kasulik otsida koostööpartnereid väljastpoolt firmat. Eriti kasulik on see väikestele ettevõtetele, kelle aja- ja inimressurs on piiratum.

- **Organisatsiooniväliselt asjatundjatelt soolise võrdõiguslikkuse küsimuses nõu saamine.** Soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide püstitamise ja vajalike tegevuskavade rakendamise teemal võib konsulteerida näiteks sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna ekspertidega, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuga, mitetulundusühingutega, kõrgkoolide teadlaste/ekspertidega jt (vt kasulike kontaktide nimekirja lisas).
- **Avaliku ja erasektori partnerlus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja aegunud sooliste stereotüüpide muutmiseks.** Selleks, et muuta meeste ja naiste osakaal töökollektiivis võrdsemaks, ei piisa ainult ettevõttepoolsetest pingutustest. Näiteks meestele võimaluste loomine lastehoiu-, hooldus- või koristusteenusega seotud ametitesse asumiseks ei pruugi palju muuta, kuna tööturul ei ole lihtsalt piisavalt mehi, kes oleksid neid erialasid õppinud. Seega on ettevõtetele ja nende esindajatele (tööandjate liitudele) oluline teha koostööd koolide, kõrgkoolide, koolituskeskuste ja tööhõiveametitega. Tööandjad võivad osaleda värbamismessidel või külastada koole ning kasutada ebatraditsioonilistel aladel töötavate naiste või meeste eeskujusid (nt naissoost ehitusinsener), näitamaks noortele, et ka neil erialadel on võimalik teha karjääri soost olenemata. Selline strateegia võib anda tööle värbamisel suuremad võimalused parimate kandidaatide valikuks ning luua ettevõttest positiivse kuvandi.

Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete inkubaator Puffins of Exeter pani tähele, et karjäärilaatadel käivad poisid olid väga harva huvitatud lasteaiakasvataja tööd tutvustavatest stendidest. Järgmistele karjääriinfo üritustele kutsuti kaks noormeest, kes olid hiljuti läbinud tööpraktika kasvatajana lasteaias. Noormehed tutvustasid ürituse külastajatele oma tööd ning arutlesid noormeestest õppuritega sellise töö olemuse üle.

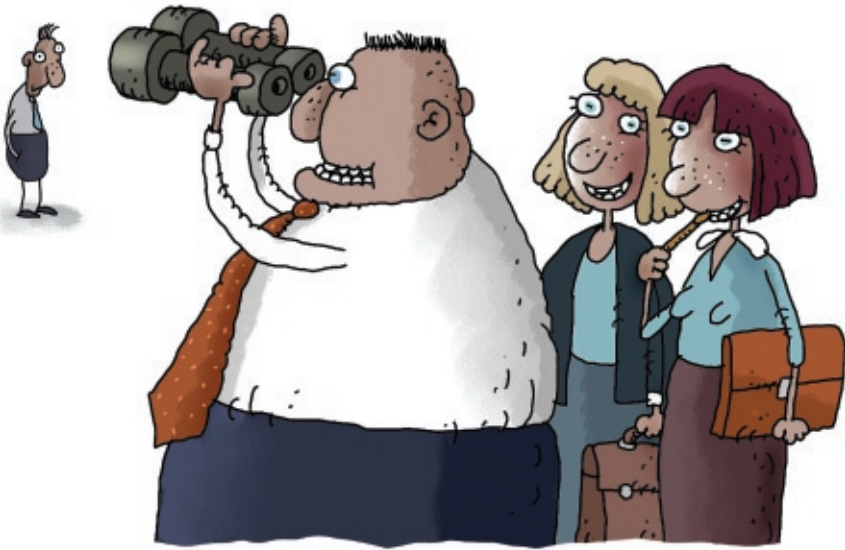
2007. aastal ühendasid jõud energiaettevõtte Total ja Prantsusmaa mainekaim insenerikool Ecole Centrale Paris, et julgustada tüdrukuid tegema valikut teadus- ja tehnikaerialade kasuks. Insenerikoolis on ainult 20% õpilasi naissoost, mistõttu kool käivitas „Centrale Paris’ naiste algatuse“ (CPIW). Total, kes on tegelenud naistöötajate arvu suurendamisega 2001. aastast alates, tahab suurendada teadus- ja tehnikaerialadel õppivate tüdrukute arvu, et tagada suurem valik naiste tööle värbamisel ning suurendada pikema aja jooksul ka naisjuhtide arvu. Totali tegevdirektor on CPIW-projekti kaasesimees. CPIW esimene samm oli uurida kooliealiste tüdrukute ja nende vanemate arusaamu teadus- ja tehnikaerialadest. Total France’i personalijuhi sõnul on nende uuringutulemuste põhjal hakatud koostöös Ecole Centrale’iga rakendama pikaajalist strateegiat naiste osakaalu suurendamiseks 50%-ni teadus- ja tehnikaerialade üliõpilaste ja tippspetsialistide hulgas.

- **Avalikkuse teavitamine ettevõtte võetud soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustusest.** Tarnijate ja alltöövõtjate teavitamine oma ettevõtte soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiast ja eesmärkidest on viis mõjutada neid kasutama samasugust strateegiat. Suhtlemine klientide ja avalikkusega sel teemal võib olla väga tõhus positiivse reklaami saamise viis, lisaks tugedab see ka kollektiivi usku firma eesmärgipärasesse tegevusse.

4. Värbamisretseptid

Soolise võrdõiguslikkuse arvestamine tööle värbamisel

Miks kasutada värbamisretsepte?



Personalipoliitika põhimõtted väljenduvad eelkõige tööle värbamises. Värbamist saab pidada ka üheks peamiseks soolise võrdõiguslikkuse edendamise vahendiks. Kandidaatide valimine on esimene samm meeste ja naiste osakaalu võrdsustamisel erinevatel ametikohtadel (näiteks naistele ligipääsu võimaldamine töökohtadele, kus muidu domineerivad mehed, ja vastupidi – meeste ligipääs töökohtadele, kus on ülekaalus naised).

Väga sageli arvatakse ettevõtteis, et ühest soost töötajate ebaproportsionaalselt suur osakaal töötajaskonnas ei ole tingitud nende endi tegevusest: „meie sektoris, kus domineerivad mehed, ei ole naiskandidaate“. Lisaks näitavad uuringutulemused, et valdav osa Eesti ettevõtteid ei jälgi värvatud meeste ja naiste osakaalu, paljud neist on hoopis ekslikul seisukohal, et teatud ametid sobivadki eelkõige naistele, teatud just meestele.

Teadlikult eesmärgistatud tegevus võib väljakujunenud olukorda muuta ja meelitada ligi suurema hulga mõlemast soost kandidaate.

Tubli peotäis ettevõtte andmeid

- 1. näitaja: nais- ja meestöötajate arv ning osakaal ettevõtte erinevatel ametikohtadel (-rühmades) / osakondades / valdkondades (nt rahandus tootmine, turundus).
- 2. näitaja: igal aastal ametikohtadele värvatud naiste ja meeste arv ning osakaal.
- 3. näitaja: tööle kandideerinud naiste ja meeste arv ning osakaal.

Paras kogus personali ja valmisolekut rohkeks analüüsimiseks ja organiseerimiseks:

- töövärbajad;
- personaliosakond (suurettevõtted) või personalitöötaja;
- töötaja / töötajate rühm, kes fikseerib uue/vaba ametikoha profiili ja tööülesanded ning kandidaadile esitatavad nõuded (osakonna juhataja suures ettevõttes või ettevõtte juht väikses firmas);
- personalivahendusfirma või tööturuamet (juhul, kui on asjakohane).

Hea teada!

Eesti erasektori juhtide küsitlusest on selgunud:

Sotsiaalministeeriumi tööandjate uuring (2007)

- 88% ettevõtte juhtidest nimetas oma kõige suuremaks probleemiks motiveeritud ja võimekate töötajate leidmist.
- 22% juhte on seisukohal, et kandidaadi sugu on väga oluline (7%) või oluline (15%) kriteerium värbamisotsuse langetamisel.
- 59% juhtidest arvab, et nende ettevõttes on ametikohti, kuhu kandideerivad vastavalt rohkem naised või mehed.
- 95% juhte ei ole võrrelnud nende ettevõttesse viimase paari aasta jooksul tööle kandideerinud meeste ja naiste osakaalu.
- 96% juhte ei ole võrrelnud meeste ja naiste osakaalu nende ettevõttesse viimase paari aasta jooksul palgatud töötajate hulgas.

Õiguslik raamistik*:

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

§ 6 lg 1: „Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui tööandja valib tööle või ametikohale, [või] võtab tööle (...) ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.”

§ 6 lg 2 p-d 1 ja 2: „Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:

1) käesolevas paragrahvis loetletud otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel

* Tegemist ei ole täieliku loeteluga. Seadusetekstid on leitavad elektroonilise Riigi Teataja andmebaasist www.riigiteataja.ee.

halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu; 2) kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda.“

§ 6 lg 4: „Tööandja ning tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrisse kantud eraõiguslik juriidiline isik ja füüsilisest isikust ettevõtja ei või nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 1 nimetatud asjaolude kohta.“

Üldjuhised

Soolise võrdõiguslikkuse arvestamine tööle värbamise kõigis etappides

- Värbamiskanalite valik.** Soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks on oluline mitmekesistada värbamisviise. Nagu Eesti ettevõtetes tehtud uuringust selgus, kasutavad valdavalt meessoost töötajatega ettevõtted värbamisel, eriti tippjuhtide värbamisel, tuttavate võrgustikku palju sagedamini kui valdavalt naissoost töötajatega ettevõtted. Selline värbamine taastoodab töötajakonnas välja kujunenud soolist ja vanuselist struktuuri – tööle võetakse neid, kes on olemasolevate juhtide või töötajatega sarnased. Tööturul leiduvad potentsiaalsed kandidaadid võivad jääda märkamata. Kõikidel firmadel oleks kasulik kasutada tööle värbamisel erinevaid võrgustikke ja samal ajal mitut kanalit vabadest töökohtadest teavitamiseks (internet, ajalehed, ajakirjad, välimeedia jne).
- Ametikoha kirjeldus.** Värbamisprotsessi alguses on vaja selgelt määratleda igale vabale ametikohale kandideerivale isikule esitatavad nõuded. Selle tagab ametikoha kirjeldus, milles keskendutakse oskustele ja kompetentsile, mida tööülesannete täitmine eeldab, mitte niivõrd isiksuseomadustele. Soovitatav on läbi vaadata näiteks ka firma nõuded geograafilise mobiilsuse kohta, s.t kas töötamine kindlas kontoris/linnas või reisimine on vajalik, sest sellised nõuded võivad osutada üksikvanemaid diskrimineerivaks.
- Töökuulutuse koostamine.** Enne kuulutuse koostamist on oluline selgitada välja samalaadsetele ametikohtadele värvatud naiste ja meeste osakaal ning seda arvesse võtta (vt 1. ja 2. näitaja). Kuulutuses ei tohiks olla kaudseid viiteid eelistatavale soole. Kui teatud ametinimetuste puhul kaldutakse eelistama üht sugupoolt teisele, siis kasutage ametinimetuses nii mees- kui ka naissoovormi (nt direktor/direktriss, mees-/naismüüja), andmaks mõista, et ametikoht on avatud nii naistele kui ka meestele. Kui kuultus sisaldab fotot või joonistust, näidake ka sellel nii naist kui ka meest või vähemesindatud sugupoolt vastavat tööd tegemas (nt naisbussijuhti). Viidake tööks vajalikele oskustele ja kogemustele, mitte võimaliku kandidaadi muudele omadustele või võimalustele (kus on omandatud haridus, kui paindlikult on võimalik töötada jne). Selleks, et saaks valida võimalikult mitmekesisemate kandidaatide hulgast, tasub tööpakkumises mainida vaid põhilisemaid nõutavaid kriteeriume. Värbamisspetsialistid on tähele pannud, et naised vastavad vähem töökuulutustele, kui neis ei ole otseselt välja toodud need oskused ja kogemused, mis neil on.
- Kui kasutate personalivahendusfirma teenuseid,** andke firmale selgepiirilised juhised, et vältida soolist diskrimineerimist töökuulutuse kirjutamisel, kandidaatide valikul, intervjuerimisel jne. Veenduge, et firma valiks teile välja võrdse hulga mees- ja naiskandidaate. Soovitatav oleks valida firma, kes on teadlik soolise võrdõiguslikkuse küsimustest, või tutvustage töövahendusfirmale oma ettevõtte põhimõtteid

soolise diskrimineerimise vältimiseks ning naiste ja meeste vahelise ebavõrdsuse vähendamiseks. Võite ka teha ettepaneku, et keegi vahendusfirmast osaleks firmasisesel soolise võrdõiguslikkuse alasel koolitusel (vt peatükk 3).

5. **Kandidaatide valimine.** Valige välja võrdväärsete oskuste ja kogemustega, kuid muidu erineva taustaga kandidaadid. Töötajate mitmekesisust tuleks näha potentsiaalse kasu allikana, mitte kui ohtu stabiilsusele. Püüdke vältida eelarvamusi, naistele või meestele omistatavaid omadusi, mis võivad negatiivselt mõjutada teie otsust ühe või teise sugupoole esindaja kohta. Ärge jätke kohe kõrvale sellise inimese CV-d, kelle karjääris on olnud paus lapsehoolduspuhkuse tõttu. Sel inimesel võib olla potentsiaali ning ta võib olla puhkuse ajal omandanud (ülekantavaid) oskusi ja kogemusi, mis võivad teie ettevõttele kasulikud olla (loomulikult peavad tööle valimise põhikriteeriumiks jääma ametikohale vajalikud põhioskused).
6. **Tööintervjuu tegemine.** Intervjuul keskenduge ametikirjelduses nõutud oskuste ja kandidaadi oskuste sobivusele, arvestamata kandidaatide isiklikku olukorda. Jätke ära kõik küsimused, mis puudutavad kandidaatide eraelu (nt perekonna planeerimise, lapsehoolduse korraldamise kohta). Üksikisa või inimene, kes hoolitseb oma erivajadustega venna eest, võib samuti olla väärtuslik töötaja. Võimaluse korral (suurfirmades) võtke intervjuu väikeses rühmas (vähemalt kaks intervjuueerijat) ja püüdke tagada intervjuueerijate hulgas mõlema sugupoole esindatus.
7. **Ettevalmistus uute töötajate töölevõtmiseks: töökorralduse ja -tingimuste parandamine.** Töötajaskonna mitmekesistamine ehk praeguse töötajaskonnaga võrreldes erinevate tunnustega (vanus, rahvus, sugu, hariduslik taust, puudelisus jms) töötajate värbamine võib tihtipeale eeldada muudatuste tegemist füüsilises töökeskkonnas. Näiteks kui naine värvatakse ehitustöödele, siis vajavad nad eraldi riietusruume. Muudatused, mida töötajate mitmekesistamise korral tehakse, on kasulikud ka olemasolevatele töötajatele – nt raskuste tõstmise ja kandmise piiramiseks vastava tehnika muretsemine.



 = Sobilik esimese katse tegemiseks  = Kui soovite katsetamist jätkata
 = Pühendunud ettevõttele

1. Anonüümse CV kasutamine

Vältimaks soolist, vanuselist või rahvuse alusel diskrimineerimist, võite paluda kellelgi töötajaskonnast (näiteks sekretäril) kustutada saabunud CV-dest kõik viited isikute põhitunnustele (sugu, vanus, rahvus jne) enne, kui CV-d edastatakse värbajatele. Sellega tagate erapooletuse tööintervjuule kutsutavate kandidaatide valikul.

2. Simulatsioonimeetodi kasutamine

Elulookirjelduste põhjal valiku tegemise asemel võib kasutada värbamiseks või selle ühe osana praktilisema iseloomuga simulatsioonimeetodit. Värbamine koosneks sellisel juhul järgmistest etappidest. (1) Ettevõtte värbamisvajaduste väljaselgitamine ametikirjelduste põhjal ehk millised oskused peaksid olema töötajal, kes peab saama vabal ametikohal nõutavate tööülesannetega hakkama? (2) Praktiliste testide väljatöötamine tööle kandideerivate isikute võimete mõõtmiseks (simulatsiooni korraldamiseks). (3) Testimine. (4) Kandidaatide hindamine kohandatud testide tulemuste alusel. (5) Testid edukalt sooritanud kandidaatidega värbamisprotsessi jätkamine.

① See meetod sobib eelkõige massivärbamise korral või kandidaatide leidmiseks nendele töökohtadele suurtes ettevõtetes, mille puhul tuleb ette värbamisraskusi. Tänu pakutavale tööle vastavaks kohandatud testidele on meetodi eeliseks individuaalseeritud tulemus. Seda simulatsioonimeetodit võib kasutada kõigis majandus-sektorites ja kõigi tööde puhul.

Mõõdetavad võimed on töö tegemiseks vajalikud võimed ja oskused (nn ülekantavad oskused), mida on võimalik rakendada erinevates olukordades. Võimeid kas on võimalik tööalases kontekstis arendada või mitte ning kandidaadi CV-s esinevad need harva.

Praktilised testid või harjutused imiteerivad pakutavat tööd ja tingimusi: iga kandidaat sooritab (üksi või rühmas) rea konkreetseid tegevusi, järgides töökorraldust, juhiseid ja norme ning püüeldes selgelt määratletud tulemuse poole.

3. Naiste ja meeste õiglase osakaalu tagamine värbamisel

Rangelt identsete pädevustasemetega korral võivad ettevõtted silmas pidada, et tööle võetaks naise ja mehi sellises osakaalus, nagu neid oli kandidaatide seas (vt 3. näitaja). See meetod nõuab, et värbajad arvestaksid kandidaatide soolist koosseisu ning kaasaksid lähtuvalt võrdväärsetest oskustest mees- ja naissoost kandidaate võimalikult võrdsel hulgal.

4. Positiivsete meetmete rakendamine

Nn positiivsed erimeetmed lubavad vähemesindatud soo eelistamist – ikka rangelt identsete pädevustasemetel korral. See meetod nõuab mõne värbamistegevuse ülevaatajast: näiteks kui ettevõtte värbab tavaliselt ainult teatud tüüpi diplomiga või akadeemilise kraadiga töötajaid või saab uusi töötajaid valdavalt mees- või naissoost õpilastega koolidest ja kolledžitest (vt 4. näitaja), võib kaaluda värbamisel võimaluse andmist teistsuguse kvalifikatsiooniga ja teistsugustest haridusasutustest pärit vastassoost isikutele.

Millist
kasu
võib
saada
teie
ettevõtte?

- Töötajaskonnas meeste ja naiste võrdsema esindatuse silmaspidamine värbamisel toob tööle kandideerima väga mitmekesise tausta ja profiiliga kandidaate. Innovaatiliste ja loovate lahenduste aluseks peetakse mitmekesist kollektiivi, kus igaühe panus on pigem erinev kui liiga sarnane. Liiga ühekülgne töötajate profiil võib ettevõttele tähendada vähest tõhusust.
- Värbamisel võimaluse andmine erinevatele kandidaatidele on hea lahendus tööjõu puudumise probleemile. Arvestades olukorda Eesti tööturul, on see viis, kuidas laiendada potentsiaalsete kandidaatide hulka.
- Töötingimuste ja -korralduse parandamine on kõigi heaolu aluseks (töötajate suurem rahulolu, haiguse või õnnetuste tõttu töölt puudumise vähenemine jne).

Mida silmas pidada?

- Oluline on leida sobivad viisid värbajatele uue lähenemisviisi selgitamiseks, et nad ei tunneks, et uuem, ajakohasem viis kätkeb nende senitehtud töö kritiseerimist, vaid näeksid seda pigem neile võimaldatava uue vahendina. Uute põhimõtete rakendamine pöörab pea peale värbajate tavapärased tööharjumused ning nõuab, et värbajatele antaks teavet soolise võrdõiguslikkuse olemuse ja eesmärkide kohta (vt personali koolitamise ja nende teadlikkuse tõstmise lõiku peatükis 2).
- Tavapärastelt domineerivast soost kandidaadid võivad tunda end uue korra tõttu kõrvalejäänutuna ja arvata, et rakendatud meetmed on neid diskrimineerivad. Seega võib ülalkirjeldatud meetmete rakendamine olukorras, kus valitseb kvalifitseeritud tööjõu puudus, olla realistlikum kui olukorras, kus valdkonnas on kõrge töötuse tase. Igatahes tuleb sel juhul selgitada, et uut tüüpi värbamisel peetakse tööle võetaval spetsialistil oluliseks kõiki oskusi, mida sel ametikohal vaja.
- Kandideerinute ja töölevõetute soolise proportsionaalsuse põhimõtte tundub kohasem ettevõtete puhul, kus on vähe (alla 30%) naissoost või meessoost töötajaid, kuna see on vähem piirav kui kvantitatiivne eesmärk. Selle põhimõtte rakendamise tulemused on piiratud: naiskandidaatide arv on tavaliselt väike sektorites, kus tüdrukuid ei julgustata eriti väljaõpet saama (traditsioonilised tööstusharud). Samuti pole kandidaate valdavalt naissoost töötajatega sektorites (tervishoid, hooldusteenused jne), kus õpivad vaid vähesed poisid. Seega on vajalik teha ka koos haridussüsteemi esindajatega ettevalmistusi muudatusteks tüdrukute ja poiste karjäärinõustamises.

Koostöö - kellega ja kuidas?

Selleks, et värvata nii nais- kui ka meessoost töötajaid, on kasulik hoida partnerlussuhteid haridusasutustega ja kohalike tööturuametite esindustega (vt peatükk 2).

Mõlemast soost kandidaatide puudumine teatud sooliselt segregeeritud ametite puhul nõuab koostööd koolidega, et suurendada noorte huvi nende erialade vastu.

Koostöö kohaliku tööturuameti või personalivahendusfirmaga vaba ametikoha kirjeldamisel ja võimalike kandidaatide uurimisel võib olla kasulik sektorites, kus tööle värbamine on eriti raske. Värbamise simulatsioonimeetodit (vt eespool) võib toetada kohalik personalivahendusfirma. See võimaldab minna tavapärastest värbamiskriteeriumidest (kogemus ja kvalifikatsioon) kaugemale. Nagu eespool mainitud, peavad personalivahendusfirmad ise olema kursis ettevõtete soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiaga.

IT-töötubade korraldamine teismelistele

Suurbritannias on hulk tööandjaid, nagu IBM, Microsoft ja Pfizer, moodustanud partnerlusprogrammi „e-skills“ ja korraldanud töötube. Näiteks „Go4IT“ töötuba on mõeldud 14-aastastele õpilastele ning aitab kaasa IT ja sellega seotud tööstuste positiivse, huvitava ja nüüdisaegse imago kujundamisele. Paljud tööandjad on otsustanud korraldada töötube tüdrukutele, et tõhustada naiste värbamist IT-sektorisse. Ettevõtted on märkinud, et see on võimaldanud neil suurendada kontakte oma asukoha kogukonnaga ning teha koostööd enamate koolidega.

Arvamusi ja kogemusi

„Praegu saame meestelt kaheksa korda rohkem avaldusi kui naistelt. Tehase avamisel valitses seal mees- ja naistöötajate vahel nii ebavõrdne seis, et me alustasime kampaaniat, milles ütlesime välja, et kõigil, ka naistel, on Toyotas võimalus. See kampaania innustas neid kandideerima. [...] Meil on väga täpsed värbamiskriteeriumid. Me hindame hädavajalikke võimeid ja eriti motivatsiooni, valmisolekut rühmatööks ja edusammudeks. Sel moel oleme värvanud palju inimesi, kellel ei olnud vastavat diplomit või kogemust tööstuses.“

Hr Fayol, kommunikatsioonijuht, Toyota Cars, Valenciennes, Prantsusmaa

AXA Assurance (kindlustusettevõtte), anonüümne CV

Anonüümse CV kasutamine on üks viis, kuidas selgelt väljendada võrdsete võimaluste loomist kandidaatidele tööle värbamisel. Selle abil püüab AXA Assurance julgustada kandideerima ettevõtte müügipersonali ametikohtadele inimesi, kes on potentsiaalsed diskrimineerimise ohvrid. Klassikalise, mitteanonüümse värbamiskorra puhul need inimesed tõenäoliselt ei prooviks kandideerida. Seega võimaldab anonüümne CV vältida võimalikku diskrimineerimist, kas siis tahtlikku või mitte, seoses kandidaadi vanuse, soo ja päritoluga. Nimetatud korra järgi tehakse kandidaatide esmane valik ainult nende hariduse/koolituse ja ametialaste kogemuste põhjal. Niipea kui CV saabub AXA kodulehele (recrute.axa.fr), kaetakse teatud andmeväljad (kandidaadi ees- ja perekonnanimi, sugu, sünniaeg, aadress ja e-posti aadress) kinni enne CV edastamist intraneti teel värbajate rühmadele. Kandidaadile saadetakse automaatne e-kiri, teavitamaks teda eelvalimisest. Tal palutakse võtta telefoni teel ühendust värbamise eest vastutava isikuga, et leppida kokku kohtumine. Pärast automaatse e-kirja saatmist seega anonüümsus kaob. Kui taotleja haridus ja kogemused ei vasta nõudmistele, saadetakse kandidaadile automaatne e-kiri ja CV jääb anonüümseks.

Kulissidetagune orkestrisse kandideerimine

Ameerika Ühendriikides, nagu ka mujal, suureneb orkestrites sooline tasakaal, kuid sooline spetsialiseerumine säilib: naised kalduvad domineerima keelpillide ja mehed puhkpillide mängijatena. Olukorra muutmiseks otsustas žürii muusikute prooviesinemisel langetada eesriide enda ja kandidaatide vahel. Tänu uut tüüpi anonüümsele prooviesinemisele suurenes tunduvalt naissoost trompetistide arv.

Laste kasvatamine on naiste töö? Kas oled kindel?

Kirde-Lincolnshire'is Suurbritannias valis laste teabekeskus lasteaiakasvatajate leidmiseks väga innovatiivse viisi – värbamiskuulutused tekstiga „Think working in childcare is just for women? Think again!” [Arvad, et laste kasvatamine on naiste töö? Oled kindel?] ning fotodega meeskasvatajatest koos lastega paigutati kohalikku jalgpalliklubisse. See kampaania suurendas märkimisväärselt meessoost kandideerijate ning ka tööle asunud meeskasvatajate arvu lastehoiuteenuseid pakkuvates asutustes.

Prantsuse Raudtee (SNCF) püüab suurendada naiskandidaatide osakaalu

SNCF sõlmis 8. märtsil 2006 lepingu, millega kohustub „igal aastal värbama igasse töötajate kategooriasse [...] sellise hulga naisi, mis vastab vähemalt naiste esitatud avalduste arvule” ning „värbama juhikategoorias sellise hulga naisi, mis on vastavuses kutse- ja kõrgharidusasutustest tööturule suunduvate naiste arvuga igal erialal, vastavalt ettevõtte vajadustele”.

Air France traditsioonilisi soorolle ja värbamismustreid murdmas

Air France korraldab koos Prantsuse haridusministeeriumiga foorumeid ja kohtumisi õpetajate ning tudengitega selleks, et tutvustada ettevõtte erinevaid töökohti. Eesmärk on muuta traditsioonilist töökohtade jagunemist lennunduses, mille kohaselt mehed töötavad pilootide ja mehaanikutena ning naised tegelevad müügi, broneerimise ja lennuteenindusega, ning julgustada mehi ja naisi nägema lennunduses töötamise võimalusi laiemalt, mitte aegunud soorollidesse kammitselt.

Töövärvatud naiste hulga suurendamine Prantsuse pangandus- ja aeronautikaettevõtetes

Prantsusmaal sõlmis pangandussektor 15. novembril 2006 soolise võrdõiguslikkuse lepingu, milles rõhutatakse, et kuigi pangatöötajad on suuremas osas naised (55%), on neid ainult 36% ettevõtte juhtkonnast. Leping kohustab allakirjutanuid edasi liikuma: vahepealse kvantitatiivse eesmärgina praegusest hetkest 2010. aastani nähakse ette naiste 40%-list osakaalu kõigi juhtide hulgas, kuid lõppeesmärk on meeste ja naiste võrdne osakaal (50%). Samamoodi on EADS (aeronautikatööstus) pühendunud värvatud naiste osakaalu suurendamisele kahe ja poole aasta jooksul vähemalt 20%-ni kõigis kategooriates – praegu on naiste osakaal ainult 16%. 2006. aastal oli naisi 22,6% (2005. aastal 20,5%) kõigist värvatutest, ületades nii ettevõtte eesmärgi.

5. Koolituse ja karjääri edendamise retseptid

Miks kasutada koolitamise ja karjääri edendamise retsepte?



Tippjuhtide hulgas on mehi kõigis organisatsioonides ja sektorites rohkem kui naisi. Barjääri, mis takistab naiste tippjuhiks tõusmist, nimetatakse klaaslaeks. See võib olla takistuseks ka meestele, kuid palju harvemini. Isegi peamiselt naistöötajatega valdkondades, nagu näiteks õpetamine või hooldamine, on mehi juhtimistasandil rohkem kui naisi. Barjääre, mis takistavad või pidurdavad naiste või meeste ligipääsu kõigile ametitele kõigis osakondades, tuntakse klaasseintena.

Klaaslage toetab hulk tegureid, nende hulgas:

- naistele omaseks peetav suurem vastutus laste, haigete ja eakate eest hoolitsemisel;
- organisatsioonikultuur, mis hindab ja väärtustab stereotüüpset meestele omistatud oskusi ja iseloomuomadusi;
- eelarvamused, mille kohaselt naised ei sobi juhtideks;
- paindumatus tippspetsialistide töökorralduses;
- stereotüüpset oletused naiste võimete ja annete ning soovide kohta.

Naised on sageli üle kvalifitseeritud tööde jaoks, mida nad teevad. Seega on nad talentide kogum, mida ettevõtetel tuleks kasutada. Üks viis klaaslae kaotamiseks on soodustada naiste ligipääsu ettevõttesisestele karjääri arendamist toetavatele koolitustele.

Eesti ettevõtetes tehtud uuringu kohaselt ei võrdle valdav osa ettevõtteid meessoost ja naissoost töötajate ametikõrgendusi ja karjääri edenemist. See oleks aga vajalik.

Kõiki selles peatükis esitatud meetmeid võib kasutada nii nais- kui ka meestöötajate puhul. Oluline on siiski märkida, et kõigis Euroopa riikides, sh Eestis, on naisi ettevõtete juhtkondades vähem kui mehi. Seetõttu on suurem osa meetmeid suunatud just naistele, saavutamaks otsustus-tasandil tõelist soolist võrdõiguslikkust selles üliolulises sfääris. Eesmärk ei ole mitte anda naistele erilisi eeliseid, vaid luua naistele ja meestele karjääri edendamiseks võrdsed võimalused.

Vaja läheb:

Tubli peotäis ettevõtte andmeid

- 1. näitaja: naiste ja meeste arv ning osakaal juhatuses ja tippjuhtkonnas (võimaluse korral mitme aasta kohta, et hinnata arengut).
- 2. näitaja: naiste ja meeste arv ning osakaal suure potentsiaaliga töötajate, nn talentide rühmas (kui seda mõõdetakse) (*sobib ainult suurettevõtetele*).
- 3. näitaja: nende naiste ja meeste arv ning osakaal, kes on personali arendamise kavades ära märgitud kui tippjuhtkonda sobivad (kui selline planeerimine eksisteerib).
- 4. näitaja: nais- ja meesjuhtide arv ning osakaal osakonniti (nn abi- ja tugiosakondades: õigus, personalitöö, PR jne, ning strateegilistes või operatiivsetes põhiosakondades: tootmine, turundus, müük jne) (*sobib suurematele ettevõtetele*).
- 5. näitaja: nais- ja meestöötajate ametikõrgenduste arv ja osakaal meessoost/naissoost töötajate arvust kas eri kategooriates, osakondades või valdkondades.
- 6. näitaja: koolituskursustel osalemise tulemusena naistele ja meestele antud ametikõrgenduste arv.
- 7. näitaja: kvalifikatsiooni tõstvatel koolitustel osalevate naiste ja meeste arv ning osakaal.

Paras kogus personali ja valmisolekut rohkeks arvutamiseks, analüüsimiseks ja organiseerimiseks:

- personaliosakond (suuremates ettevõtetes) või personalijuht,
- nõukogu (suuremates ettevõtetes),
- tippjuhtkond või ettevõtte juht.

Hea teada!

Eesti erasektori juhtide küsitlusest on selgunud:

- 88% juhte on seisukohal, et ettevõtete personalijuhid peavad olema teadlikud võrdse kohtlemise normidest ja saama asjakohast koolitust.
- 97% juhte ei ole võrrelnud mees- ja naissoost töötajate ametikõrgendusi ja karjääri edenemist ega meeste ja naiste suhtelist osakaalu koolitustel osalenud töötajate hulgas.
- 64% juhte kasutab juhtivtöötajate värbamisel kanalina juhatuse tuttavaid. See piirab potentsiaalsete kandidaatide valikut.

Muud andmed:

- Noored Eesti naised on parema haridusega kui noored Eesti mehed ja parema haridusega kui teised Euroopa naised: 2006. aastal oli peaaegu 90% Eesti naistest vanuses 20–24 saavutanud vähemalt gümnaasiumitaseme, võrreldes 74% Eesti meeste ja 80% Euroopa naistega samas vanuserühmas. Naiste osakaalult kolmandal tasemel ehk kõrgkoolide õpilaste hulgas on Eesti Euroopas teisel kohal (Läti järel).
- Naissoost juhtide, seadusandjate ja kõrgemate ametnike osakaal on ainult 37%, mis asetab Eesti Euroopas kolmandale kohale (Leedu ja Läti järel), kuid juhtimise eri tasanditel on naiste ja meeste disproportsioon tunduvalt suurem. Direktorite ja juhatajate seas on meesjuhte kolm ja pool korda enam kui naisi. Naisi on kõige rohkem – 47% – muude alade juhtide hulgas (personalijuhid, müügi- ja turundusjuhid, reklaami- ja suhtekorraldusjuhid jms).
- Vastavalt Euroopa Komisjoni uuringule (2005–2006) naiste osalemise kohta otsuste langetamise protsessis ei ole ühelgi Eesti 16 börsifirmast naisjuhti (Euroopa keskmine on 4%) ning ettevõtete nõukogude liikmete hulgas on naisi vaid 15% (Euroopas 11%).
- Lõpetuseks: 2006. a Eestis tehtud uuringu kohaselt osalevad naised elukestvas õppes rohkem kui mehed (vastavalt 8,5% ja 4,2%). Kuid need näitajad puudutavad peamiselt üld- ja tasemekoolitust ja vähem ettevõtete pakutatavat koolitust. Ajaliselt osalevad naised koolitustel vähem kui mehed (19,3 tundi võrreldes meeste 23,6 tunniga).

Õiguslik raamistik*:

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

§ 6 lg 1: „Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui tööandja valib tööle või ametikohale, võtab [...] 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.“

§ 8: „Diskrimineeriv töö- ja koolituspakkumine: keelatud on [...] koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele, kui selleks ei ole käesoleva[s] seaduse[s] [...] nimetatud põhjusi.“

§ 11 lg 1 p-d 1 ja 2: „Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades: 1) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid; 2) võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise.“

* Tegemist ei ole täieliku loeteluga. Seadusetekstid on leitavad elektroonilise Riigi Teataja andmebaasist www.riigiteataja.ee.

Naiste osakaalu suurendamine täiendusõppes osalejate seas


Oluline on tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused osalemiseks kvalifikatsiooni tõstmise või ametikõrgendusteni viivatel koolitustel. See on esmane samm naistele meestega võrdsete karjäärivõimaluste loomisel ning klaaslagede ja -seinte kaotamisel. Selleks, et saavutada parem näitajate 5, 6 ja 7 tasakaal, võib rakendada teatud lihtsaid meetmeid.

- 1. Kasutage ettevõttesiseseid teabekanaleid** (nt intranetti), teavitamaks töötajaid pakutavatest koolitustest ja vabadest ametikohtadest (tagades, et kuulutused ei oleks diskrimineerivad – vt „Värbamisretseptide“ osa).
- 2. Selgitage välja koolitusel osalemise takistused** kõigil töötajatel (näiteks iga-aastaste arenguvestluste käigus või töötajate seas korraldatud uuringu abil) ning kohandage koolituste korraldus sobivaks kõigile töötajatele (arvestades näiteks lapsevanematega). Arvestage selleks järgmisi aspekte: koolituste aeg ja ajakava (koolitus ei tohiks alata liiga vara ega lõppeda liiga hilja, samuti on sobiv jagada koolitus ühe- või poolepäevasteks mooduliteks), koolituste toimumise kohad (ettevõttele võimalikult lähedal), võimalikud perekondlikud probleemid (näiteks otsige vanematele lapsehoiuki ajutisi lahendusi või hüvitage tekkivad lisakulud). Kaaluda tasub ka kaugõppe (e-õppe) võimalust.

Retseptid

 = Sobilik esimese katse tegemiseks  = Kui soovite katsetamist jätkata
 = Pühendunud ettevõttele

1. Ametikõrgenduse saajate hulgas mõlema sugupoole proportsionaalse esindatuse tagamine

5. ja 6. näitaja abil saavad ettevõtted jälgida ametikõrgendust saanud meeste ja naiste arvu ning võrdse pädevuse korral edutada vähemesindatud sugupoolt. Juhatus võib võtta kasutusele nn proportsionaalsuse kriteeriumi ehk edutada sama palju naisi kui mehi või edutada naisi vastavalt nende osakaalule töötajaskonnas/valdkonnas. Või minna ka kaugemale () ning rakendada positiivseid erimeetmeid, edutades tasakaalu saavutamiseks – teatud aja jooksul, võrdse pädevuse korral – rohkem naisi, kui on nende tegelik osakaal töötajaskonnas/valdkonnas.

2. Edutamiseks suure potentsiaaliga naiskandidaatide rühma loomine (*sobib ainult suurettevõtetele*). ☕☕

Näitajate 1–4 puhul ilmnenuid naiste ja meeste ebavõrdsuse vähendamiseks ja kaotamiseks võib ettevõtte võtta kasutusse mitmesuguseid meetmeid, et anda suure potentsiaaliga töötajate¹⁰ hulgas naistele paremaid võimalusi.

- Valige suure potentsiaaliga töötajad välja komisjoni abil, kuhu kuulub nii mehi kui ka naisi.
- Tagage, et juhatus vaatab valitud kandidaadid üle ja kiidab need heaks – naiskandidaatide kõrvalejätmist peaks alati põhjendada.
- Vaadake karjäärisüsteem üle, pidades silmas kiire erialase edasiliikumise potentsiaaliga töötajaid: nt kaotage vanusepiir (olemasolu korral), muutke geograafilise mobiilsuse kohustust.
- Koolitage suure potentsiaaliga töötajate juhte, et nad väldiksid valiku langetamisel liigselt isiklike asjaolude (perekonnaseis, lapsed, vanus jne) või töötaja kriteeriumi arvestamist (osalise tööajaga töötajate väljaarvamine jne).

3. Mentorlus- või nõustamissüsteemi rakendamine. ☕☕☕

Mentorlus on täpse programmi ja selgete eesmärkidega personaalne tugisüsteem, mis parandab ligipääsu tippaseme ametikohtadele¹¹. Mentor on tippjuht ja tema juhendatav (nn mentii) on suure potentsiaaliga töötaja. Mentorluskohtumisel antakse ja saadakse muu hulgas nõu isikliku erialase arengu, aja planeerimise, konfliktide juhtimise ja töö vahetamise teemadel.



Personaalne juhendamine (*coaching*) on ühest küljest ametlikum, kuna juhendajaks on tavaliselt väliskonsultant, kuid teisalt isiklikum, kuna kohtumiste eesmärk on aidata töötajal tööd vahetada ning tulla toime kõigi sellest tulenevate isiklike ja muude muutustega. Juhendamine võib seega parandada alaesindatud soo juurdepääsu otsuste langetamisega seotud ametikohtadele või tegevustele, kus domineerib vastassugu. Mõlemad mentorluse liigid on sobilikud nii suurtesse kui ka väikestesse ettevõtetesse.

¹⁰ Töötajad, kes on tulevikus ettevõttes vastutavatel ametikohtadel või on suurimad panustajad ja nn võtmetöötajad.

¹¹ Mentorluse erinevate liikide kohta leiame rohkem teavet ning ka praktilisi näiteid veebiaadressilt http://ec.europa.eu/employment_social/equal/products/sup/pro-029.pdf.

4. Naiste töövõrgustike väljaarendamine.

Tavapäraselt on nii ametlikes kui ka mitteametlikes ettevõttesisestes ja -välistes töövõrgustikes naisi vähem kui mehi. Kõigile on teada, et just sellised võrgustikud aitavad tihtipeale kaasa oma liikmete karjääri edenemisele. Tänapäeval rajatakse Euroopas (eriti Suurbritannias, kus paljud koduleheküljed kirjeldavad sadu võrgustikke, nt www.womenintothetnetwork.com) uusi naiste töövõrgustikke suuremalt jaolt tänu naiste enda algatusele sellistes sektorites ja ettevõtetes, kus naistöötajaid on vähe. See võimaldab naistel luua kontakte nii ettevõttes sees kui ka väljaspool seda, mõista ametisse määramise mitteametlikke protsesse, saada ja vahetada ametialast teavet, muu hulgas ka töö- ja edutamisevõimaluste kohta.

Võrgustikud võivad korraldada kohtumisi mõne kindla teema üle arutamiseks, luua interaktiivseid ärikontaktide katalooge, pakkuda eeskujusid ja mentoreid eri majandusharudest ning anda välja oma ajalehti. Vahendite ühendamise eesmärgil võib luua ka väiksemaid võrgustikke koondavaid katusorganisatsioone.

5. Koostöö tegemine ja kogemuste vahetamine teiste soolist võrdõiguslikkust edendavate ettevõtetega.

Ettevõtte mõistavad üha paremini koostööst ja võrdse kohtlemise (sh soolise võrdõiguslikkuse) alase teabe vahetamisest saadavat kasu. Seepärast moodustatakse paljudes riikides soolise võrdõiguslikkuse võrgustikke. Nende vahendusel saavad liikmesfirmad arutada teistega oma soolise võrdõiguslikkuse edendamist puudutavate tegevuste kitsaskohti, levitada teavet edukate meetodite kohta jne. Sageli on võimalik sellise võrgustiku kaudu saada tasuta reklaami (meedias, oma ettevõtlussektori firmade hulgas jne). Võrgustikud võivad organiseerida ka ühisüritusi ja koostada ühisväljaandeid (uudiskirjad, koduleheküljed, käsiraamatud).

Millist kasu võib saada teie ettevõtte?

- Ettevõtte kõigi töötajate potentsiaali täielikul kasutamisel on ilmselgeid eeliseid: koolitusinvesteeringute parem kasutamine, uued ettevõttesiseseid ressursid selliste ametikohtade täitmiseks, mida mõnikord on keeruline täita, ettevõttesiseste valikuprotseduuride parandamine (läbipaistvus, sisesuhtlus vms), töötajate rahulolu suurenemine jne.
- Mentorlusprogrammide hindamine näitab, et neil on mentidele positiivne mõju (eneseteadvuse kasv, naissoost eeskujude leidmine, toetuse ja nõuannete saamine nii ametialastes kui ka isiklikes küsimustes). Mentorlusega seotud ettevõtteid leiavad tihti, et need projektid aitavad neil ligi meelitada ja hoida kvalifitseeritud naistöötajaid.

Mida silmas pidada?

- Võib juhtuda, et ettevõtte mõnel töötajal, nende seas ka juhtidel, on raske leppida erimeetmetega, mis võimaldavad alaesindatud sugupoolele samasugust juurdepääsu juhtivatele ametikohtadele nagu teisele sugupoolele. Selline lähenemine peab seega käima käsikäes kõigi töötajate teadlikkuse tõstmisega, näitamaks, et meetmed on olulised ning et ametikõrgendust saanud, ükskõik kummast soost töötaja pädevuse tase vastab nõutule.
- Sageli võib siiski märgata, et vaatamata selliste meetmete kasutamisele on naistel juurdepääs ikka ainult ametikohtadele nn toetavates osakondades (nt personaliosakonnas, jätkusuutliku arenguga tegelevates valdkondades jne) ja palju harvemini nn jõulistes osakondades (strateegiate väljatöötamine, rahandus, rahvusvahelised suhted). Isegi kui naistel on sobiv kvalifikatsioon töötamiseks valdkonnas, kus domineerivad mehed (nt inseneridena), saavad neist sageli lõpuks ikka toetavate osakondade juhid ja jätkuvalt napib neid tippjuhtide seas.
- Mentorluse ja juhendamissüsteemide ning võrgustike väljatöötamine on kõige sagedamini seotud juhtivtöötajate koolituse ja edutamisega ning eeldab suhteliselt suurt hulka töötajaid. Nende meetmete lihtsustatud elemente võib aga kasutada väiksemates üksustes või ettevõtetes: nt mentorlust võib kasutada mitteametlikult. Samamoodi võivad väike- ja keskmise suurusega ettevõtetes töötavad naised osaleda ettevõtetevaheliste naistöötajate võrgustike tegevuses ja saada kasu nende pakutavatest eelistest.

Koostöö - kellega ja kuidas?

- Ettevõtetega, kus on rakendatud edumeelsemaid koolitus- ja edutamisviise, saadud kogemusi mentorlusprogrammidest.
- Uuringu- ja koolitusfirmadega, kes aitavad välja selgitada organisatsioonis kehtivad kirjutatud või kirjutamata reeglid, eelarvamused ja hoiakud, mis takistavad naiste karjääri.
- Naistöötajate ja kutseorganisatsioonide ning soolist võrdõiguslikkust edendavate firmade võrgustikega.
- Soolise võrdõiguslikkuse alaste nõustajate ja ekspertidega.

Arvamusi ja kogemusi

„Senisest suurema arvu naiste asetamine redeli tippu viib parema organisatsioonini.“
Väljavõte uuringust „Sooline tasakaal, tulemuslikkuse ühine liikumapanev jõud“,
McKinsey & Company

„Me ei värba naisi mitte selle pärast, et nad on naised, vaid selle pärast, et nad on pädevad!“

Hr Vandamme, Trileci tegevdirektor (kelle asemele on nüüdseks asunud 32-aastane naine)

„Tõeline naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse saavutamise strateegia näeb ette, et naistel võib olla meestega samasugune karjäär, samad võimalused karjääri edendamiseks.“

Väljavõte (9. artikkel) mitme sektori vahel sõlmitud Prantsuse soolise võrdõiguslikkuse kollektiivlepingust (1. märts 2004)

„Kõige laiemalt tuntud naistevõrgustikud on peamiselt mõeldud naisjuhtidele. Seda selle pärast, et mida kõrgemale nad ettevõtte struktuuris tõusevad, seda enam jäetakse neid kõrvale ja diskrimineeritakse. Kui neid (erandkorras) edutatakse ettevõtte kõrgeimatesse sfääridesse, muutub sugudevaheline palgalõhe üüratuks. [...] Meie võitlus tundub elitaristlik, kuid tegelikult puudutab see kõiki: asjad saavad ainult paremaks minna. Konkreetselt öeldes, suurem naisjuhtide arv peaks tulemuseks andma parema sugudevahelise tasakaalu ka mujal ettevõtte püramiidis.“

Eliane Moyet-Laffon, HRM Womeni (värbamisalast nõu pakkuv agentuur) esinaine

„Me edutame regulaarselt naisi juhtivatele ametikohtadele operatiivsetes või strateegilistes osakondades. See on muutumas tavaliseks – ja naisi hinnatakse projektijuhtide juhendajatena väga – nii arvutiteenuseid pakkuvates ettevõtetes kui ka IT-osakondades. Siiski ei pöördata meie poole sooviga leida tippjuhti, see on jätkuvalt meestele reserveeritud ametikoht.“

Sandrine Frey, IT-teenuste juht Hudsoni värbamisagentuuris

„Väga hea on leida toetust samas majandusharus töötavalt naiselt, kes teab, mida tähendab ehitusalal töötamine. Seda ei saa seletada oma sõpradele või perekonnale. Teadmine, et keegi mõistab ning on valmis sulle abistavat kätt ulatama, annab kindlustunde.“

Paula Bleanch, Ehitusalase projekteerimise koordinaator, juhendatav

Õige mentori leidmise mitu mõõdet

Sheffieldi lastekeskuses määratakse meessoost töötajatele meessoost mentorid. Keskuse nn uue töötaja sisseelamisprogrammis arvestatakse meeste kui otsese vähemusega ning mentorite leidmisel soovitakse neile pakkuda inimest, kes vastaks võimalikult täpselt nende enda profiilile (sugu, sotsiaalne ja kultuuriline taust jne).

„Sugu ja tehnoloogia“, EQUALi partnerlusprojekt (Suurbritannia, Soome, Saksamaa)

Selle programmi eesmärk on töötada välja mentorlussüsteem naistele teaduse, inseneritöö, ehituse ja tehnoloogia valdkonnas (SECT). Sellele panid aluse kaks ülikooli, kellel on laialdasi kogemusi noorte naiste toetamisel SECTi valdkondades karjääri edendamisel, suur info- ja arvutitehnoloogiaettevõtte ning kooolitus- ja teabekeskus, mis toetab tüdrukute õppimist nn ebatraditsioonilistel erialadel.

Praktiliste näidete abil demonstreeritakse kaht mentorluse liiki: arendav mentorlus (*developmental mentoring*), kus juhendatav ise avaldab soovi saada juhendajate toetust, et suhte käigus areneda (tavaliselt on juhendajaks keegi väljastpoolt töökohta), ning toetav mentorlus (*sponsorship mentoring*), kus juhendatavat toetab karjääriredelil tõusmisel tema ülemus.

Rühmamentorlus ja võrgustik Soomes

Rühmamentorluse eksperimendi viis esimesena läbi ABB, üks maailma suurimaid masinatootjaid. Mõte oli anda naisinseneridele valdavalt meessoost töötajatega ettevõttes (naisi on ainult 17% töötajatest ja nad on enamasti ametnikud) võimalus kohtuda ja üksteist tundma õppida, jagada teadmisi ning saada tuge oma karjääri edendamisel. Koosolekutele kutsuti ka Helsingi Tehnikaülikooli insenerieriala üliõpilased. ABB naistevõrgustikku kuulus umbes 15 diplomeeritud inseneri, kellest kümme osales kõigil koosolekutel. Koosviibimistel arutati karjääri aluse panemise, juhendamise ja projektijuhtimiskohustuste ning rahvusvahelistesse projektidesse panustamise teemadel.

6. Palgaretseptid

Töö hindamine ja palk – kuidas tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine töö tasustamisel?

Miks kasutada palgaretsepte?



Naiste ja meeste palgalõhet on suhteliselt keeruline vähendada, kuna selle põhjuseks on harva otsene diskrimineerimine (sama tööd tegevatele naistele ja meestele erinevate põhipalkade määramine). Eestis levinud individuaalsed palgaläbirääkimised tingivad siiski ka selle, et madalamat palka küsinule, kes enamasti on naine, makstaksegi sama töö eest madalamat palka.

Väga sageli tulenevad palgavahed aga ka meetmetest, mis avaldavad kaudset mõju (tulemuslikkuse mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid, töötajate edutamine vms).

Samuti on keeruline mõõta palkade ebavõrdsust: millist näitajat tuleks selleks kasutada? Kas keskmist tunnitasu (mida kasutab Eurostat) või kuutasu (ja töötatud tundide arvu)? Kuidas töötada välja töö hindamise selged kriteeriumid, et hinnata erinevatel ametikohtadel tehtava töö võrdvärsust?

Need küsimused selgitavad tõenäoliselt Eesti ettevõtetes tehtud uuringu tulemusi: ehkki Eestis on naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade statistiline vahe üks Euroopa suurimaid, soovivad vähesed ettevõtted selle teemaga tegeleda.

Naiste ja meeste palgaerinevustega tegelemine aitab luua selge aluse õiglase ja põhjendatud palgasüsteemi kujundamiseks ja haldamiseks, vähendab subjektiivsust tööde väärtuse hindamisel, aitab ettevõtte juhtidel näha seoseid erinevate tööde väärtuste vahel ning tagab tööde võrreldavuse ja selle, et võrdväärset tööd tegevad inimesed saavad samasugust palka.

Suur peotäis ettevõtte andmeid

- 1. näitaja: keskmine kuupalk (mehed/naised) kategooriate kaupa (töölised, ametnikud, juhtkond jt) ja võimaluse korral ametite kaupa (sekretär, insener jt) – põhipalk ja boonused.
- 2. näitaja: aasta keskmine palgatõus kategooriate, ametite ja sugude kaupa.
- 3. näitaja: ettevõtte kümne kõige enam teeniva isiku hulka kuuluvate naiste ja meeste arv.

Paras kogus personali ja valmisolekut rohkeks uurimiseks, lugemiseks, analüüsimiseks ja organiseerimiseks:

- personaliosakond,
- raamatupidamisosakond,
- koolitusosakond,
- osakondade juhatajad (palgatõusu, boonuste määramine),
- välisekspert (võimaluse korral).

Vajalik kogus raha (olenevalt valitud retsepti(de)st).



Andmed palga kohta

Eesti erasektori juhtide küsitlusest on selgunud:

- 96% juhte ei ole viimase paari aasta jooksul võrrelnud mees- ja nais-töötajate keskmisi palku.
- 73% juhte ei näe vajadust võrrelda naiste ja meeste tunnitähtsusi oma ettevõttes.
- 66% ettevõteteid ei kasuta tööde hindamise süsteemi, vähem kui 48% juhte ütles, et palk sõltub töö tulemustest.
- 68% juhte on veendunud, et meeste ja naiste võrdse palga küsimusega tegelemine ei tekitaks tõenäoliselt töötajate hulgas vastuseisu.

Muud andmed:

Eurostati andmetel oli Eestis meeste ja naiste keskmine bruto-tunnitöötasu erinevus 2008. aastal 27,6% (võrreldes Euroopa (EL-27) keskmisega, milleks on 17,4%). See on üks Euroopa suurimaid palgalõhesid. (Eurostat 2008)

Eesti statistika näitab, et sooline palgalõhe on suurim oskustöötajate ja käsitöölise hulgas (31,5%) ning väikseim veonduses ja laonduses (5,6%)¹, kus on vähem naisi. (Statistikaamet 2011)

Palgalõhe uuringu viisid Sotsiaalministeeriumi tellimisel läbi 2009-2010 Poliitikauuringute Keskuse Praxis ja eesti Rakendusauuringute Keskus CentAR. Uuringu raportid on kättesaadavad Sotsiaalministeeriumi kodulehel <http://www.sm.ee/>.



Õiguslik raamistik:

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

§ 6 lg 2 p 3: „Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta: kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele.“

§ 7 lg 3: „Töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada [...] § 6 lõike 2 punktis 3 nimetatud diskrimineerimise esinemise üle.“

Üldjuhised

Palkade võrdsuse kontrollimine

Esialgne palkade võrdsuse kontrollimine sisaldab sama ja võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste palkade võrdlemist, erinevuste võimalike põhjuste väljaselgitamist ning kõigi selliste palgavahede kaotamist, millele ei ole võimalik leida muud selgitust peale isikute soo. Palkade võrdsuse kontrolli¹² olulisemad etapid on järgmised.

- A. Sama ja võrdväärset tööd tegevate ning võrdse kvalifikatsiooni ja staažiga meeste ja naiste palkade võrdlemine. Kõige lihtsam viis on võrrelda meeste ja naiste keskmist palka ametikategooriate või -rühmade kaupa (lihttöölised, ametnikud, tehnikud ja keskastme juhid, juhid).

Võrrelda tuleb sama tööd (kategooria, amet) tegevate naiste ja meeste palku, aga ka võrdväärseks hinnatavate tööde eest naistele ja meestele makstavaid palku (kasutage 1. näitajat). Kui võimalik, tuleks selle jaoks viia sisse tööde hindamise süsteem (vt allpool).

Võrdlemisel on vaja arvestada iga kategooria puhul erinevusi keskmises staažis ja kvalifikatsioonis (vt allpool esitatud näidet).

- B. Palgaerinevuste tuvastamine ja läbivaatamine. Sama ja võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste puhul loetakse märkimisväärseks palgavaheks 5%¹³ ja sellest suuremat erinevust. Konstantse suurusega vahet põhipalkades (s.o olukord, kus naised teenivad järjepidevalt sama või võrdväärse töö eest meestest vähem kas kõigil või enamikul organisatsiooni tasemetel) peetakse märkimisväärseteks juba siis, kui see on 3% ja suurem. Igasugune neid protsente ületav erinevus nõuab suuremat süvenemist ja uurimist ning põhjuste väljaselgitamist.
- C. Naiste ja meeste palgaerinevuste põhjuste väljaselgitamine. Analüüsida tuleks kasutatavaid palgasüsteeme ja palgaastmestikke, ametikohtade klassifikatsiooni aluseid, ametinimetuste kasutamist, töölase hindamise süsteeme, preemiate ja tulemuspalkade määramise põhimõtteid, kollektiivlepinguid jms.
- D. Selliste palgaerinevuste kaotamine, mida ei saa rahuldavalt selgitada mingi muu põhjusega kui sugu. Selleks on vaja ellu viia palkade võrdsuse tegevuskava, milleks on vaja:
- Töötada välja palkade võrdsustamise ajakava. Võib juhtuda, et võrdse palga põhimõtte rakendamine kohe ei ole praktilistel põhjustel võimalik. Samas peavad tööandjad mõistma, et sel ajavahemikul võidakse neile esitada võrdse palga maksmise nõudeid. Lisaks võiks palgavahede kaotamiseks näha ette eraldi eelarve, mis jagaks ajakava arvesse võttes tekkivad kulud mitme aasta peale.
 - Muuta naiste ja meeste palkade ebavõrdsusele kaasaaitavat palgapoliitikat ning palga maksmise praktikat. Palgalõhe teemat võib siduda ka värbamise, koolituse ning muude poliitikatega. Suuremates ettevõtetes oleks vajalik kaasata personalijuhid ning vastava tasandi juhid, samuti võib senise praktika muutmiseks olla vajalik korraldada koolitusi.

¹² Vt www.closethegap.org.uk.

¹³ Palgavahet mõeldakse naistöötajate palga osakaaluga meestöötajate palgast.

- c. Juurutada võrdse palga poliitikat. See on vajalik selleks, et näidata ettevõtte kohustust õiglase ja võrdse palga maksmiseks, mis hõlmab regulaarset järelevalvet ning vajaduse korral tehtavaid muudatusi. Sellesse protsessi peab kaasama töötajad või nende esindajad.
- d. Juurutada naiste ja meeste palga pidev jälgimine.

Palkade võrdsuse ülevaatamist võib rakendada kõigis vähemalt kahe töötajaga ettevõtetes.

Rasedus- ja sünnituspuhkusest palgale tuleneva mõju neutraliseerimine

Rasedale naisele määratakse rasedus- ja sünnituspuhkusel olemise aastal keskmine üldine või individuaalne palgatõus tema kategoorias (või ettevõttes). See tähendab, et seda perioodi käsitletakse võrdsena tegeliku kohaloleku perioodiga.

 = Sobilik esimese katse tegemiseks  = Kui soovite katsetamist jätkata
 = Pühendunud ettevõttele

1. Muude tasustamisviiside võrdlemine: boonused, erisoodustused.

Võrdse palga põhimõtet ei kohaldata ainult põhipalgale: see hõlmab ka tasustamise teisi aspekte: staaži või tulemuslikkusega kaasnevaid või teatud töödega seotud lisatasusid; kasumijaotuse boonusmaksed (eriti täheldatavad näiteks finantsvaldkonnas, väärtpapieribörsil). Neid boonuseid ei jaotata alati võrdselt erinevate ametite vahel, mis selgitab osaliselt meeste ja naiste palgavahet.

- A. Teatud töödega seotud lisatasud** võivad olla otseses seoses tööga ning selgitatavad nende ametite erijoontega (näiteks lisatasu raskete töötingimuste eest, öötöö, ületunnitöö). Kuid alati ei ole see nii. Näite võib tuua autotööstusest, kus raske töö eest maksti lisatasu metallitööstusehi töötajatele, kes olid kõik mehed, kuid kaablite tootmistehhis, kus olid tööil ainult naised, sellist lisatasu ei makstud. Seda hoolimata sellest, et kaablite tootmisel oleks lisatasu maksmine olnud töötingimustest tulenevalt (tööasendid ja monotoonne tööruum) samuti õigustatud.
- B. Isiklikumad boonused/lisatasud** suurendavad ebavõrdsuse ohtu. Nende boonuste andmise kriteeriumid ei ole alati selgelt määratletud. Aga tööandjad peavad olema võimelised neid põhjendada. Kuidas töötajaid hinnatakse? Teatud kriteeriume võib juba iseenesest ebavõrdselt pidada: näiteks ületunnitöö tegemine ja töövälisel ajal kättesaadav olemine võib jätta perekondlike kohustustega töötajaid, sageli naisi, tulemustasude määramisel tagaplaanile. Lisaks peaks vaatama üle, kas osalise tööajaga töötajatel on samasugune õigus boonustele nagu täistööajaga töötajatel.

Mõlemal juhul peaks suurema läbipaistvuse huvides tegema teabe võimalike boonuste kohta kättesaadavaks kõigile töötajatele (näiteks töötajate esindajate kaudu).

- C. Võrrelda võib ka mitterahaliste hüvitiste (nt auto, elukoht) jagunemist** nais- ja meestöötajate vahel.

Näide

Ühes 600 töötajaga (23% naisi) vee-ettevõttes moodustavad naised 29% juhtidest, 26% tehnikutest ja järelevalvatajatest ning 16% lihttöölisest ja kontoriametnikest. Lõhed keskmises kuutasus (kõik palgaosised kokku) naistöötajate kahjuks on: 24% juhtidel, 17% tehnikutel ja järelevalvatajatel ning 0% lihttöölistel ja kontoriametnikel.

Juhtide puhul võib 24%-list sugudevahelist palgalõhet osaliselt põhjendada erineva vanuse (naisjuhid on keskmiselt 9 aastat nooremad) ja staažiga. Antud näitajas on arvesse võetud veel seda, et 41 meest (võrreldes 4 naisega) kasutavad elamispinda, mille kulud katab tööandja, ja 7 meesjuhile (võrreldes vaid 1 naisjuhiga) makstakse kompensatsiooni väljakutsete eest.

Tehnikute ja järelevalvepersonali puhul ei saa 17%-list palgalõhet õigustada üksnes erinevustega vanuses ja staažis (staažiga seotud lõhe on 8%). Siin avaldavad suurt mõju muud aspektid: 50 meest võrreldes ainult 7 naisega kasutab tööandja poolt kinni makstud elamispinda; 16 mehele (ühele naisele) makstakse kompensatsiooni väljakutsete eest; 89% ületunde teevad mehed.

Lihttöölise ja kontoriametnike puhul on palgatase identne. Naised on meestest keskmiselt 4 aastat nooremad ja staažiga seonduv indekseeritud palgavahe on 5%. Eluruumidega on olukord jätkuvalt erinev: elamispinda pakutakse 21 mehele (ainult ühele naisele); 13 mehele makstakse kompensatsiooni väljakutsete eest. Kuid neid eeliseid kompenseerib suures osas kvalifitseeritumate naissoost lihttöölise edutamine (lihttöölise hulgas on vähem naisi, aga neid edutatakse rohkem kui mehi).

Kokkuvõttes ilmneb näitest, et selles ettevõttes kasvavad palgalõhed hierarhia ülaosas. Seda saab õigustada staažiga (ettevõtte on alustanud naisjuhtide tasude ühtlustamist meeste tasudega, kuid lühem tööstaaž seab omad piirid), kuid palju sõltub boonuste määramisest, seda eriti seoses elamispingnaga, mis on reserveeritud nn meestetööde tegijate jaoks (mehed vastutavad veehoidlate eest). Seega on võrdse palga saavutamiseks vaja püüda saavutada paremat tasakaalu nendel ametikohtadel.

2. Tööde hindamise süsteemi uuendamine/kujundamine.



Meeste ja naiste palgaerinevuste puhul saab välja tuua palgalõhe kaks tüüpi: ühel juhul makstakse erinevalt sama töö eest (vt ülal), teisel juhul makstakse erinevalt võrdväärse töö eest. Tööde hindamine võimaldab omistada igale tööle konkreetse väärtuse ja järjestada need olulisuse põhjal. Seejärel jagatakse tööd rühmadesse ning igale rühmale määratakse tasu. Tööde hindamist on mõistlik läbi viia suuremates ettevõtetes, kus on piisavalt palju töid, mida võrrelda.

Selles süsteemis mängivad olulist rolli kaks põhimõtet: esiteks on töö hindamise kriteeriumiks töö iseloom ja seda üsna sõltumatult tööd tegeva inimese iseloomuomadustest, s.t et hinnatakse tööd, mitte seda tegeva isiku pakutavaid teenuseid; teiseks põhimõtteks on võrdne palk võrdväärse töö eest, s.t et enam-vähem võrdväärsete ülesannete täitmise eest makstakse ühepalju. See on eriti oluline, kui võrreldakse meeste ja naiste tehtavaid töid ning see selgitab, miks hea tööanalüüs ja tööde (ametikohtade) hindamissüsteem on tõhus viis naiste palga ümberhindamiseks ning meeste ja naiste palkade vahelise lõhe vähendamiseks.

Tööde liigitamise protsessil võib olla mitu etappi, olenevalt kasutatavast süsteemist. Igal etapil on oluline pidada meeles soolist neutraalsust. Välja võib tuua järgmised etapid:

- Töö kirjeldamine – töö sisu kirjeldatakse väga täpselt ja esitatakse töö olulised komponendid.
- Töö analüüs – üldanalüüs kirjelduse põhjal. Iga töö liigitatakse vastavalt reale identsetele kriteeriumidele.
- Töö hindamine – töö väärtuse määratlemine hindamistabeli põhjal.
- Töö liigitamine – tööde jaotamine võrdväärsete tööde rühmadesse.

Tööde hindamise puhul on tegemist organisatsiooni ametikohtade suhtelise väärtuse süstemaatiline määramisega.

- Ametikohtade hindamisel kasutatakse tavaliselt kolme põhivaldkonda:
- Vajatav haridus ja kogemus: kvalifikatsioon, probleemide lahendamise oskus; suhtlemisoskus (suhtlus, koostöö, empaatiavõime).
- Vastutus: materiaalne vastutus töövahendite ja teabe eest, inimeste eest, planeerimise ja arengu eest.
- Töö iseloom, sh töökoha füüsiline ja vaimne keskkond.

Nende erinevate tegurite hulgas on mõned sellised, mida tavapäraustes süsteemides enamasti alahinnatakse: empaatiavõime, vastutus teiste inimeste eest (kaasa arvatud näiteks haigete või laste eest) või vaimne töökoormus (stress, monotoonsus).

Soolist diskrimineerimist välditakse, kui:

- töö sisu kirjeldatakse sooliselt neutraalselt (kirjelduses ei viidata soole);
- kirjeldatakse töö kõiki olulisi komponente (ei ole võimalik hinnata midagi, mida ei ole kirjeldatud);
- töid hinnatakse sooliselt neutraalselt (võtmata arvesse, kas töö tegija on mees või naine);
- iga tööd vaadeldakse süsteemselt samade kriteeriumide alusel;
- kõik hindamisprotsessi etapid ja protseduurid viiakse läbi vajaliku põhjalikkusega.

Millist
kasu
võib
saada
teie
ettevõtte?

Tõsi on see, et osade naiste ja meeste palgalõhe vähendamisele suunanud meetmetega kaasneb ettevõttele otsene kulu. Pikemas perspektiivis toovad need meetmed ettevõttele siiski ka kasu:

- ettevõtte tootlikkuse suurenemine: õiglasemat palka saavad töötajad on paremad töötajad;
- kõrgelt kvalifitseeritud naised julgustatakse töökohtadele kandideerima ja tööle jääma;
- läbipaistvate palgastruktuuride ja tööhindamise süsteemide väljatöötamine lihtsustab personalijuhtimist;
- töötajatevaheliste suhete paranemine ettevõttes;
- seadusnormide täitmine: kulukate hüvitusnõuete vältimine;
- ettevõtte imago paranemine.

Mida silmas pidada?

- Mõnikord kardavad isegi ametiühingute esindajad, et meetmed, mida palgalõhe kaotamiseks kasutusele võetakse, kahjustavad üldist palgatõusu. Selle vältimiseks tuleks palgalõhe kaotamiseks eraldada eriotstarbeline eelarve, mis ei mõjuta üldist palgaeelarvet.
- Mõni keskastme juht peab õigustatuks, et sünnituspuhkusel olev naine ei saa osa tema äraolekul toimuvast palgatõusust. Seetõttu on antud küsimuse puhul vajalik põhjalik muutus organisatsiooni kultuuris ja normides, milles osalevad kõik ettevõtte osapooled. Tegelikuses on need summad äärmiselt väikesed, võrreldes kas või nende eelarvetega, mis on suurtes ettevõtetes eraldatud näiteks avalike suhete korraldamiseks ja turunduseks.
- Töö hindamise tööde rühmitamise meetmete rakendamine on keeruline: need vajavad klassifikatsioonide muutmist, töötajate või nende esindajate kaasamist ja ekspertteadmist.
- Kõik nimetatud meetmed tekitavad loomulikult otsest kulu: sellele vaatamata on seda kulu võimalik hiljem tasaarvestada tekkinud ärieliste kaudu, näiteks paranenud tulemuslikkuse ja motivatsioon, kaubamärgi imago jne.

Koostöö - kellega ja kuidas?

- Esimesena tuleks kutsuda palgaaruteludesse partneriks töötajate usaldusisikud ja ametiühingute esindajad: läbirääkimised palga ebavõrdsuse üle suurendavad töötajate lojaalsust ja tugevdavad sotsiaaldialoogi.
- Palga ebavõrdsuse diagnoosimisel ning uute, mittediskrimineerivate hindamismeetodite rakendamisel võib minna statistika või personali arvestusmeetodite, sh töö hindamise puhul vaja väliseksperptide abi.

Näiteid tööde hindamise kriteeriumidest

Käideldavate raskuste õiglane hindamine: selle kriteeriumi puhul võtke arvesse mitte ainult teiseldatava eseme kaalu, vaid ka liigutuste kestust ja korduvust. Valdavalt naiste tehtavate tööde puhul võib minna vaja teatud viisil ja eesmärgil füüsilist jõudu, kuid seda tihti peale ei arvestata (näiteks patsienti tõstev õde). Pigem meeste tehtavate tööde puhul hinnatakse aga raskuste teisaldamise kriteeriumit sagedasti üle. Enamasti naiste tehtavate tööde puhul (mõnikord isegi samas ettevõttes) võib olla vaja tõsta raskusi koguses, mida tõstavad mehed, kuid seda korduvate rutiinsete liigutuste abil, mis on vähem nähtavad ning seega neid ei kompenseerita. Näide: supermarketites on kindlaks tehtud, et kassiiride (sageli naised) päeva jooksul tõstetud toodete kogukaal ulatub tonnidesse – asjaolu, mida ei võeta arvesse neile palga määramisel: samas suuri raskusi tõstvate laotööliste (üldjuhul mehed) puhul võetakse seda kriteeriumi arvesse juba juhul, kui raskus ületab 20 kg.

Kättesaadavuse ülehindamise vältimine: seda, kergesti diskrimineerivaks muutuda võivat kriteeriumi peetakse üha tähtsamaks juhtivatel ametikohtadel, kuigi mitte alati ei ole see vajalik töö edukaks tegemiseks. Näide: linnavalikogus selgitati välja, et naisjuhid tulevad tööle hommikul varem ja peavad lõunapausi käigu pealt, et neil oleks võimalik tööpäev varem lõpetada (kuid sageli mitte enne poolt seitset õhtul), samas kui meesjuhid saavad päeva jooksul hiljem, koos saadikutega, kuid ka lahkuvad hiljem. Saadikud, jättes tähelepanuta, et töötulemused olid nais- ja meesjuhtidel samad, tajusid olukorda nii, nagu oleksid mehed töötanud pikemaid tööpäevi ja näidanud seega üles ka suuremat pühendumust. Tulemuseks oli, et edutamisel eelistati mehi.

Töök vajalike ülekantavate oskuste äratundmine: need on töö edukaks tegemiseks vajalikud individuaalsed oskused, mida enamasti ei saa omandada koolitustel või formaalse töö käigus. Eesmärgiks on väärtustada kõiki teistes eluvaldkondades (väljaspool tööd), näiteks kodus või töövälistes ühiskondlikes tegevustes (nt heategevuslik töö, sport, isiklikud huvid) omandatud oskusi. Erinevates riikides kasutatavad mittediskrimineerivad hindamismeetodid võtavad arvesse üldisi oskusi, mis on olulised iga töö tegemisel, näiteks suhtlemisoskus (suhted kolleegidega, klientidega, vanematega, jne). Valdkondades, kus domineerivad naised, võivad sellised oskused olla töö teostamisel väga olulised.

Töö mitmemõõtmelise iseloomu väärtustamine: samal ajal mitme tegevuse tegemist (*multitasking*) ning tegevuste pidevat vaheldumist või katkestamist ei peeta alati tööd raskendavateks asjaoludeks, sest need kuuluvad ühe ametikoha ülesannete hulka; neile tuleks siiski rohkem tähelepanu pöörata. Näiteks on sellised tugiametid nagu sekretäritöö, mida ettevõtetes sageli alahinnatakse.

Vastutuse kriteeriumi laiendamine: võtke arvesse mitte ainult materiaalselt või finantsvastutust, vaid ka vastutust kolmandate isikute eest (kaastöötajad, noored inimesed, patsiendid, töörühmad, vanurid), suhtlust, või salajase teabe kaitsmist (suuline ja kirjalik teave).

Inimsuhete tunnustamine: tänapäeval eeldab iga amet aina enam üksikisiku võimet suhelda ja teavet vahetada ametist olenemata (seda nii tavatöötajate kui ka juhtkonna puhul, nii tööstuses kui ka teeninduses).

Nüüdisaegse töö iseloomuga arvestamine: viivituste aktsepteerimine, töötamine pingeliste ajagraafikute alusel, rollide rohkus (vastavalt vastuolulistele ja vasturääkivatele ootustele), tööga seotud stress (sage läbikäimine emotsionaalselt tasakaalutute inimestega või ebaloomulikult suure vastutuse kandmine / töö äärmuslikes olukordades jne), surve tulemuste saavutamiseks, töötajatevaheline konkurents, töötuks jäämise oht jms. Kõik need nähtused on stressi ja vaimse kurnatuse allikad, mida tuleks töö kirjeldamisel arvesse võtta nagu muidki tavaliselt mainitud töötingimusi (lärm, lõhn, liikuvus, mustus, jne).

Arvamusi ja kogemusi

„Oleme kolme aasta jooksul eraldanud kokku miljon eurot, et kaotada **soost tulenevat ebavõrdsust pikaajaliste töötajate palkades**. 2006. aastal tõsteti 113 naise palka keskmiselt 6%. Praegu oleme suunanud meetmed kauaaegsetele töötajatele, kuna selles kategoorias esinevad kõige suuremad lõhed.”

Antoinette Prost, jätkusuutliku arengu juht, AXA Insurance

„Scottish Enterprise ja Careers Scotland on pühendunud võrdsete võimaluste tagamisele nii tööandja kui ka teenusepakkujana. Osaleme partnerina EQUALI projektis „Close the Gap” [Kaotame lõhe], mille eesmärgiks on **sugudevahelise palgalõhe vähendamine**. Innustaksime Šoti ettevõtteid tunnustama palgavõrdsust ja mõistma sellest äritegevusele kaasnevaid võimalikke kasusid, nagu paranenud värbamine ja töötajate hoidmine.”

Charlie Woods, peaökonomist ja strateegia peadirektor, Scottish Enterprise

EDF (elekter) on märganud ametikategooria siseseid 5–12%-lisi palgavaheid naiste ja meeste palkades. Probleemi leevendamiseks otsustas EDF kasutada nn järelejõudmismäärasid – 2002. a **kollektiivlepingus seati eesmärgiks** tõsta järgmise kolme aasta jooksul naiste palku 4,9%.

Rootsis tegi 160 ettevõtet (kokku 9000 töötajat) ajavahemikus 2001 – 2005 kohandusi võrreldava väärtusega töö osas.

Schneider Electric (elektronika) on **pühendunud soolise palgalõhe vähendamisele** ning võtnud eesmärgiks saavutada 1% piir. See ettevõte on märganud, et lõhe suureneb pärast kümnenadat tööaastat ja seda võib põhjendada naiste sagedasemate tööpausidega: „peame arvesse võtma, et kui töötaja jääb oma äraoleku tõttu ilma individuaalsest palgatõusust, ei kompenseerita talle seda hilisemate palgatõusude ajal n-ö järelejõudmismäärast arvestamisega”. See puudutab eelkõige ettevõtte juhtimistasandit, mis kõnealuse vahe vähendamiseks eraldab 0,2% oma palgafondist.

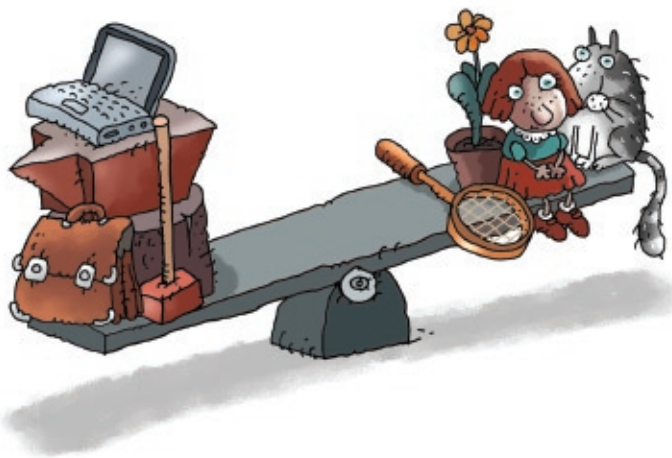
AXA (kindlustus) on kolme aasta jooksul eraldanud lisaks kavandatud individuaalsetele ja üldistele palgatõusudele **naiste ja meeste palgavahe kaotamiseks eriotstarbelisse eelarvesse** umbkaudu miljon eurot. Kasutatavaks kriteeriumiks on erinevus naiste ja meeste keskmistes palkades. Lepingute sõlmimise ja haldamisega tegelevate töötajate puhul on see lõhe üle 10%, seetõttu on palgalõhe kaotamisel seatud eelisolukorda selle osakonna naistöötajad. Kuigi miljon eurot on väga suur summa, moodustab see ainult 0,1% AXA aastasest palgafondist.

7. Töö- ja eraelu tasakaalustamise retseptid

Soolise võrdõiguslikkuse tagamine töö- ja eraelu tasakaalustamisel

Milleks on vajalik töö- ja eraelu tasakaalustamine?

Tänapäeva kiires elus on saanud üha selgemaks, et inimeste tööle meelitamiseks ja nende tööle hoidmiseks tuleb tööaja korraldamisel arvestada töötajate isiklike vajadusi. Uuringud näitavad, et paindliku tööaja võimalus mõjub töötajate töö- ja eraelu tasakaalule positiivselt ning toob kasu ka ettevõtetele, kuna aitab kohandada tööaega vastavalt töö laadile ja suurendab tööga rahulolu. Töö- ja eraelu tasakaalu temaatika on otseselt seotud soolise võrdõiguslikkusega ning tasustatud ja tasustamata tööde võrdsema jagunemisega. Kuigi naised ja mehed käivad tööle ühepalju, peetakse aegunud arusaamade kohaselt ikkagi naisi vastutavaks pere ja pere liikmete hoolitsemise eest ning meestelt oodatakse edu ja karjääri väljaspool kodu.



Ometi on töö- ja eraelu ühitamise teema hakanud aina enam huvitama neid mehi (sh tippjuhte), kellel on lapsed või muud perekondlikud kohustused (nt kohustus hoolitseda eakate või puuetega inimeste eest), ning kes soovivad rohkem perekonnaelus osaleda. Kuidas on võimalik ühitada nii nais- kui ka meestöötajate töökorraldust nende perekondlike kohustustega?

Kuidas lahendada lastehoiuvõimaluste piiratuse probleem, mis võib põhjustada töölt lahkumise või sageda puudumise? Järgnevad retseptid on mõeldud pakkuma lahendusi nendele ja paljudele muudele probleemidele.

Peotäis ettevõtte andmeid

- 1. näitaja: töötundide arv nädalas (naised/mehed).
- 2. näitaja: ületöötundide arv aastas (naised/mehed).
- 3. näitaja: osalise tööajaga naiste ja meeste osakaal töövaldkondade/ ametikategooriate arvestuses.
- 4. näitaja: ebatüüpilise tööajaga töötajate arv (vahetustega töö, öötöö, töö nädalavahetusel) (naised/mehed).
- 5. näitaja: nais- ja meestöötajate töölt puudunud aeg (v.a raseduspuhkus).
- 6. näitaja: raseduspuhkusele minejate arv aastas, osakaal naistest.
- 7. näitaja: pikemaajad puhkusi võtvate naiste ja meeste arv ning osakaal (vanemapuhkus, puhkeaasta (sabatiaasta), muud puhkused (naised/mehed).

Paras kogus personali ja valmisolekut:

- personaliosakond (suuremates ettevõtetes);
- ettevõtte juht või muud juhid (väiksemates ettevõtetes).

Suur hulk head tahet, analüüsimist, teiste kogemustega tutvumist ja organiseerimist.

Näpuotsatäis raha tööaja organiseerimiseks ja suurem investeering töötajatele suunatud teenuste väljatöötamiseks.

Hea teada!

Eesti erasektori juhtide küsitlusest on selgunud:

Sotsiaalministeeriumi tööandjate uuring (2007)

- 96% juhte ei ole mees- ja naistöötajate tööaega võrrelnud.
- 85% juhte arvab, et tööaja paindlik organiseerimine suurendab märkimisväärselt töö tõhusust ja annab pikemas perspektiivis paremaid tulemusi.
- Ületunnitööd tehakse 55% ettevõtetes.
- 40% ettevõtetes saavad töötajad määrata oma tööaega paindlikult.
- 84% ettevõtetes saavad töötajad muuta oma töögraafikut kokkuleppel teiste töötajatega.
- 75% ettevõtetes saavad naised töötada osalise tööajaga, samas kui meeste puhul on see võimalik 72% ettevõtetes ning juhtide puhul 73% ettevõtetes; 72% ettevõtetes on töötajatel võimalik muuta perekondlike vajaduste tõttu oma tööpäevade algus- ja lõpuaega.
- Ainult 4% ettevõtetes pakutakse lapsehoiuvõimalust.

Eurostati/Eesti andmed:

Kuigi ettevõtete juhid on arvamusel, et nende töötajatele võimaldatakse paindlikku tööaega ja ollakse suhteliselt persoonlikud, võib tuua riiklikust statistikast välja järgmisi tähelepanekuid.

- Eestis on sündimus üks Euroopa madalamaid (2011. aastal 1,52). (Statistikaamet 2011)
- Alla 6-aastaste lastega naiste (vanuses 20-49) tööhõivemäär on 24,1 protsendipunkti võrra väiksem kui sama vanuserühma lasteta naistel, samas kui väikeste lastega meeste tööhõivemäär on 20,2 protsendipunkti võrra suurem kui väikelasteta meestel. (Statistikaamet. <http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp>)

- Kolme (või enama lapsega) emade tööhõivemäär Eestis on 56,4%, mis on mõnevõrra kõrgem kui Euroopa keskmine (54%), kuid on madalam kui kolme (või enama) lapsega isade tööhõivemäär Eestis (88,6%). (Eurostat 2011)
- Osalise tööajaga töötajate hulk on meil madal nagu kõigis uutes liikmesriikides: 13,5% Eesti naised ja 5% Eesti mehed töötavad osalise tööajaga (Euroopas keskmiselt töötavad naistest 31,6% ja meestest 8,1% osalise tööajaga). On märkimisväärne, et osalise tööajaga töötavad kaks korda rohkem naised kui mehed. (Eurostat 2011; „Part-time employment as percentage of the total employment“ age 15-64)

Õiguslik raamistik*:

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

§ 11 lg 1 p 3: „Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades [...] kujundama tööttingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi.“



Üldjuhised


Kõigi töötajate, nii meeste kui ka naiste tööajakorralduse parandamine

1. **Ebatüüpiliste töötundide vähendamine** (vt 1., 2. ja 4. näitaja): ebatüüpilise tööaja hulka kuuluvad päeval kauem töötamine, öösel töötamine, ebaregulaarsed töötunnid, töötamine nädalavahetusel ja vahetustega töö. Töötajate vajaduste ja soovidega arvestamiseks viige läbi tööajakorralduse üldine hindamine. Vältimatu ebatüüpilise tööaja puhul kasutage vabatahtlike süsteemi ja püüdke sellise töökorraldusega seotud inimeste töötunde regulaarselt muuta.
2. **Tööaja jooksul sundpauside arvu ja kestuse vähendamine:** selliseid sunnitud pikki pause võib sageli esineda müügipersonali, näiteks kassiiiride töös, kes peavad töötama tipptundidel (hommikud ja õhtud), mille vahele jääb pikk paus, või koristajate puhul, kes peavad tegema oma tööd väljaspool tavapärasel tööaega (varahommikul ja hilisõhtul).
3. **Selge plaani tegemine piisavalt varakult:** planeerige vähemalt kaks nädalat ette ja teavitage töötajaid võimalikest muudatustest nende tööajas vähemalt nädal ette. Muutke töötajate asendamise kord lihtsamaks (näiteks paaris töötamine).
4. **Ajagraafiku kehtestamine:** võtke kasutusele graafik, mis asub ettevõtte ruumides kõigile nähtaval kohal, et suurendada kõigi töötajate informeeritust tööajakorraldusest. Graafikus peaksid olema välja toodud tööajakorralduse põhimõtted: ebavajaliku ületunnitöö vähendamine miinimumini, päevas toimuvate kohtumiste arvu ja kestuse piiritlemine, koosolekute alustamine mitte enne kl 9 või pärast kl 17. Oluliste kohtumiste organiseerimisel tuleb arvesse võtta osalise tööajaga töötavate inimeste tööaega (vt 3. näitaja).
5. **Paindliku tööajakorralduse juurutamine:** võimaldage töötajatel vähendada või suurendada töötundide hulka kogu ettevõttes töötamise vältel ning vastavalt nende isiklikele vajadustele (võimalus töötada teatud perioodil osalise tööajaga või varieerida tööaega aasta või mitme aasta vältel, kasutades näiteks teatud tüüpi nn tööajapanka). Samuti peaks mõtlema kaugtöö võimaluste loomisele.
6. **Pärast pikka eemalolekuperioodi tööle tagasi pöördumise lihtsustamine** (pärast rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsehoolduspuhkust, ajateenistust, nn sabbataastalt jms) (vt 6. ja 7. näitaja): võimaldage töötajatel pidada eemalviibimise ajal tööandjaga sidet (nt elektrooniline uudiskiri), hakake juba enne töötaja naasmist tegema nn tagasi-tööle-intervjuusid, vajaduse korral pakkuge tagasilülile tema teadmiste ja oskuste värskendamiseks kooolitusi.


* Tegemist ei ole täieliku loeteluga. Seadusetehtid on leitavad elektroonilise Riigi Teataja andmebaasist www.riigiteataja.ee.

 = Sobilik esimese katse tegemiseks  = Kui soovite katsetamist jätkata
 = Pühendunud ettevõttele

1. **Abi lapsehoiu korraldamisel**¹⁴  – 
- Makske vanematele lapsehoiu toetust, et aidata neil katta lapsehoiukulusid.
 - Rajage ettevõtte ruumidesse mängunurk 3-aastastele ja vanematele lastele.
 - Looge koos teiste oma piirkonna ettevõtetega ning koostöös kohaliku omavalitsusega ühine laste mängutuba¹⁵.
 - Selgitage välja, millised lastehoiuasutused ja -keskused töötavad teie ettevõtte läheduses ning mis tingimused oleks võimalik nendega koostööd teha (lühiajaline lastehoiuvõimalus eriolukorras).
 - Asutage ettevõttesse lastetuba (eriti ettevõttes, kus töötatakse ebatüüpilise tööajaga): see meede sobib suurettevõtetele ning selle rakendamine on keerulisem ja kulukam, kuna ettevõtte peab tegema koostööd mõne teise teenusepakkujaga või paluma mõnel oma allüksusel kanda hoolt projekti elluviimise eest. Lisaks tuleb planeerimise käigus hinnata hoolikalt töötajate vajadusi ja soove seoses sellise lastehoiuga.

2. **Abi eakate eest hoolitsemisel** 
- Koostage kohalike hooldusvõimaluste andmebaas (päevakeskused, päevahoiuteenused, hooldekodud). Selles saavad teid aidata kohalikud omavalitsused.
 - Pakkuge töötajatele abi eakate sugulaste eest hoolitsemise võimaluste leidmisel. See võiks olla üks *conciergerie*' süsteemi raames pakutavatest võimalustest (vt 4. punkt).

3. **Abi transpordimurede lahendamisel** 
- Autode kasutamise korraldamine, bussid töötajate tööletoomiseks ja kojuviimiseks (sobilik suurfirmade puhul), kokkulepped taksofirmadega eriolukordadeks, mil muul viisil liikumine keeruline (ühistransport ei liigu, hädaolukord), alternatiivsete liikumisvahendite kasutamise organiseerimine (jalgrattad, mootorrattad).

4. **Kõigile töötajatele suunatud teenused** 
- Ettevõtte töötajatele pakutakse abiteenuseid ettevõtte ruumides asuvas kontoris (*conciergerie*), mida juhatab administraator (*conciierge*). Töötajad saavad selle kontori kaudu abi kõigi töö ja eraelu tasakaalustamist puudutavate küsimuste korraldamises, nt koduste parandustööde (mehaaniku, torulukksepa väljakutumine), erakorralise lastehoiu (haige laps olulise koosoleku päeval), keemilise puhastuse vms teenuste organiseerimisel. Kuigi sellist võimalust pakutakse enamasti suurettevõtetes, sobib

14 Infoallikaid lapsehoiu kohta Eestis: koolieelse lasteasutuse seadus, sotsiaalhoolekande seadus, rahvatervise seadus (www.riigiteataja.ee); EASI ettevõtlusportaali Aktiva „Tegevusalade ABC“ kokkuvõtte eralasteaia ja lapsehoiuteenuse kohta (www.aktiva.ee).

15 Koolieelse lasteasutuse seadus määratleb lastesõime, lasteaia ja erilasteaia mõisted ning nõuded. Lapsehoiuteenus kuulub sotsiaalhoolekande seaduse reguleerimisalasse (§-d 12¹– 128) (www.riigiteataja.ee). Mängutoa loomiseks on vaja lapsehoiuteenuse tegevusluba juhul, kui teenuse eest hakkab tasuma ka riik või kohalik omavalitsus. Lapsehoiuteenuse ja tegevusloa taotlemise kohta saab teavet <http://www.sm.ee/sinule/perele/sotsiaalteenused-peredele/lapsehoid.html>

see ka väiksematesse ettevõtetesse, kus mõnda eelnimetatud teenust võib muude ülesannete kõrvalt pakkuda näiteks assistent.

- Paindlikel töövormidel on ettevõtte jaoks mitu kasutegurit. Nende hulka kuuluvad näiteks ettevõtte kaubamärgi imago paranemine, tootlikkuse ja motivatsiooni tõus, lisatööjõu kasutamise paindlik süsteem, haiguse tõttu töölt puudumise vähenemine, personali väiksem voolavus jne.
- Peresõbralikel meetmel on ka muid positiivseid mõjusid: need võimaldavad suuremal arvul naistel pärast rasedus- ja sünnitus- ning lapsehoolduspuhkust tööle tagasi pöörduda; samuti ennetavad sellised meetmed pikaajalise eemaloleku järel tööle naasmisel kõrvalejätuse tunnet ning töökvaliteedi halvenemist. Sedasi tagatakse, et nii nais- kui ka meestöötajad on tööl olles vähem häiritud isiklikest muredest ning saavad seega paremini keskenduda oma tööle ja anda endast parima.



Mida silmas pidada?

- On väga oluline, et juhendis kirjeldatud meetmed oleksid suunatud nii naistele kui ka meestele, nii lapsevanematele kui ka lasteta töötajatele, nii juhtidele kui ka tavatöötajatele. Töö ja eraelu tasakaal on oluline kõigi jaoks, olenemata sellest, kas see puudutab perekondlikke kohustusi või muid tööväliseid tegevusi nagu vaba aega või hobisid.
- Samuti on oluline, et tööaja paindlikkusest ja ümberkorraldamisest kasu saavatel töötajatel oleks võimalus pöörduda tagasi tavapärase tööaja juurde. Ettevõtte peab tagama, et selliseid töötajaid ei diskrimineeritaks ja et nad saaksid osa samadest eelistest ja soodustustest, millest teisedki töötajad.
- Töö ja eraelu tasakaal on üks ettevõtete sotsiaalse vastutuse (CSR) teemasid ning demonstreerib ettevõtte pühendumist oma töötajate heaolule. Siiski võib see teisest küljest näida „suure venna“ lähenemisviisina, kuna annab ettevõttele õiguse sekkuda oma töötajate eraellu, näiteks tagades, et töötajad on alati kättesaadavad (ettevõttesisesed lastesõimed võtavad näiteks haigeid lapsi hoiule palju meelsamini kui avalikud lastesõimed). Seega, isegi kui töö ja eraelu tasakaal peaks muutuma ettevõtte jaoks väga oluliseks teemaks, peab töö ja eraelu vahele tõmbama väga selge piiri. Selleks tuleb uurida töötajate arvamusi ja võimaluse korral lasta neil või nende esindajatel osaleda vastavasisuliste plaanide väljatöötamises ning arutada tööandja ettepanekuid.

Koostöö - kellega ja kuidas?

- Ettevõtte peaks kindlasti kaasama töötajate esindajad – usaldusisikud ja ametiühingu esindaja.
- Olenevalt meetmetest: kohalikud omavalitsused, transpordi- või muude teenuste pakkujad vms.

Arvamusi ja kogemusi

„Töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmed (ja nende rahastamine) võimaldavad meil töötada välja paindlikumaid töövorme, planeerida paremini graafikuid ja töötada kõigil paremini; samuti võimaldavad need meil pöörata tähelepanu oma töötajate hoidmisele ning lõppkokkuvõttes suurendada nende rahulolu tööga.“

Gianni Riatch, London Hiltoni üldjuht

„Me arvame sageli, et töö ja eraelu ühitamise küsimused puudutavad ainult naisi. Kuid meie uuring näitab, et paljud mehed tahaksid töötada vähem ja paindlikumalt. Mehed soovivad naistest rohkem töötada paindliku tööajaga (37% vs. 33%) või soovivad n-ö kokkusurutud töönädalat (37% vs. 28%). Nii aitab paindlik saan-hakkama-lähenedamine töökorraldusele ettevõtetel ligi meelitada ja hoida nii nais- kui ka meestöötajaid.“

Margaret Hodge, esimene laste küsimustega tegelev minister Suurbritannia haridusministeeriumi haldusalas

„Kui me võimaldame töötajatele paindlikkust, on ka nemad kindlasti paindlikumad töötamise osas pühade ajal või perioodil, mil tööd on palju.“

Aricot Vert Design'i naistegevdiirektor, Suurbritannia

„Oma perega rohkem aega veetvad juhid omandavad sel moel ka ettevõtte jaoks väärtuslikke omadusi: valmisoleku läbirääkimisteks, võime saavutada kompromisse ja lahendada vastuolusid ning teha mitut asja samal ajal.“

Ameerika Ühendriikide Clarcki Ülikooli uuring

Meeste töö- ja eraelu tasakaalustamine

Five Boroughs NHS (riiklik tervishoiuteenistus) Trust (Suurbritannia) on edukalt pööranud tähelepanu meestele, arvestades vastsete isade, paindliku ajaga töötajate ja perest lahus elavate isade vajadusi, võttes eesmärgiks soolise võrdõiguslikkuse edendamise. Nendele meetmetele on eraldatud 143 000 euro suurune eelarve, mis katab püsivalt töö ja eraelu tasakaalu küsimustega tegeleva juhi ametikoha kulud ja tegevused, mille eesmärgiks on isade vastutuse edendamine seoses laste eest hoolitsemisega. Neil on kõikehõlmav isaduse- / lapse ühise kasvatamise poliitika, mis näeb ette ka täispalgaga puhkuse võimaldamist.

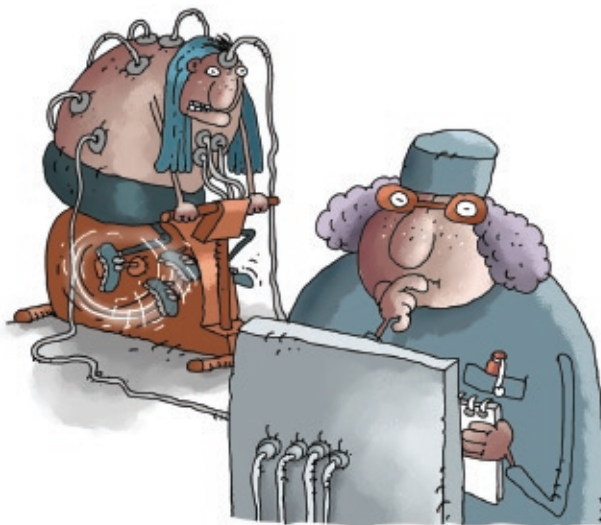
Paindlikud töövormid

British Telecom (BT) (Suurbritannia): kõik BT töötajad saavad arenguevestlusel paluda paindlikku tööaega. Valida on võimalik osalise töötaja, paindliku töötaja / vahelduvate töötundide, kodus töötamise / kaugtöö / paindliku töökoha, nn kokkusurutud töönädala, töö jagamise, aasta peale fikseeritud töötundide ning tähtajalise töö vahel. Valdonna juht hindab iga soovi eraldi, võttes arvesse nii ettevõtte vajadusi kui ka töötaja praktilist eraelulist olukorda.

Lastehoid RATPs (Prantsusmaa)

Pariisi transpordivõrgustik on oma lapsevanemate jaoks loonud teenuse nimega „Pimprenelle“ (haldjas „Okasroosikese“ multifilmist). Kuna ettevõtte personal töötab ebatüüpilise tööajaga ja koosneb peamiselt naistest, püüab see teenus pakkuda lapsevanematele parimat võimalikku lahendust (ligipääs lastehoiukeskustes reserveeritud kohtadele, abi lapsehoidja leidmisel jms).

Lisa 1 - Soolise võrdõiguslikkuse tervisenäitajad



Meie tervisele avaldab suurt mõju nii see, millest me toitu valmistame, kui ka see, kuidas me seda teeme. Toidu valmistamisel on väga oluline arvestada oma tervislikku seisundit (nt kõrge kolesteroolitase, diabeet, toiduallergiad). See on ka peamiseks põhjuseks, miks enne toiduvalmistamise alustamist oleks vaja teada oma tervise olukorda ja kasutatavate toitude toiteväärtusi.

Enda tervislikust seisundist teadlikuks saamine osutub sageli liikumapanevaks jõuks, mis aitab astuda esimese sammu olukorra parandamise suunas ...

Soolise ebavõrdsuse vähendamiseks on samuti oluline teada, kus ja milles see väljendub ühiskonna ja organisatsiooni tasandil. Seepärast anname selles osas esiteks ülevaate naiste ja meeste olukorrast Eesti tööturul (võrreldes Euroopa Liidu keskmiste näitajatega) ja teiseks testi (tabelid), mille abil saate ülevaate olukorrast oma ettevõttes.

Eesti naised ja mehed tööturul võrdluses Euroopa Liidu keskmiste näitajatega

Järgnev tabel esitab mõned põhinäitajad Eesti tervisliku seisundi kohta seoses naiste ja meeste olukorra ja staatusega nende tööelus. Tabelis on välja toodud suhteliselt hea tervise märgid ning terviseohu märgid.

Näitajad asetatakse suhteliselt hea tervise märkide hulka, kui need on paremad kui ELi keskmine – see aga ei tähenda, et neile näitajatele pole vaja tähelepanu pöörata. Terviseohu märgid rõhutavad valdkondi, kus Eesti ei ole ELi keskmiste näitajatega võrreldes heal kohal ning milles olukorda on vaja kohe parandama asuda.

Suhteliselt hea tervise määrid

Terviseohu määrid

| Näitaja | Statistika/märkus | Näitaja | Statistika/märkus |
|--|--|---|---|
| Tööhõive määr <i>Tööhõive määr saadakse kui töötavate meeste/naiste (vanuses 20-64) koguarv jagatakse meeste/naiste elanike koguarvuga samas vanuserühmas.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Eesti meeste tööhõive määr (73,5%) on kõrgem kui naistel (67,6%) ◆ Kuigi sellele on vaja tähelepanu pöörata, on antud vahe üks väiksemaid EL-s. ◆ Naiste tööhõive määr Eestis (67,6%) on kõrgem kui EL keskmine (62,3%). ◆ Vanemate töötajate puhul (55-64-aastased) ei ole Eesti naiste tööhõive määr (57,1%) kõrgem kui meestel (57,3%), kuid Eesti vanemaaliste üldine tööhõive määr on 9,8 protsendipunkti kõrgem kui ELi keskmine selles vanuserühmas. (Eurostat 2011) | Sooline palgalõhe <i>Naiste keskmine brutotunnipalga protsent meeste keskmisest brutotunnipalgast.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Eestis (27,6%) on Euroopa suurim palgalõhe ◆ See näitaja on tunduvalt kõrgem kui EL keskmine (17,4%) (Eurostat 2008) ◆ EV Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemuste järgi arvavad 94% naistest ja 90% meestest, et mehed ja naised peaksid saama sama töö eest võrdset tasu (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010) |
| Tööhõive määr lapsevanemate hulgas <i>Lasteks loetakse nii alla 15-a kui ka 15-24 a mitteaktiivsed noored.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 20-49-aastaste hulgas on kolme või enama lapsega Eesti naiste tööhõive määr 56,4%, samas kui vastava näitaja sama arvu lastega Eesti meeste puhul on 88,6%. Need näitajad on mõnevõrra Euroopa keskmistest kõrgemad. (Eurostat 2011) | Tööpuuduse tase <i>Tööpuuduse taset näitab töötute inimeste osakaal töäjõust.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Eestis on meeste töötus (13,1%) suurem kui naistel (11,8%). ◆ Mõlema soo puhul on see näitaja kõrgem kui EL keskmine. ◆ EL27 meeste keskmine töötus on 9,6% ja naistel 9,8%. (Eurostat 2011) |
| Osalise tööajaga töötamine <i>Osalise tööajana vaadeldakse sellist tööd, mida tehakse alla 35 või 30 tunni nädalas.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Nagu paljudes uutes EL liikmesriikides, on osalise tööajaga töötamise määr suhteliselt madal. ◆ Sellele vaatamata töötab Eesti naistest 13,5% osalise tööajaga ning meestest 5%. (Eurostat 2011) | Kodutööde jagamine <i>Naiste aktiivsem osalemine tööturul ei ole kaasa toonud samaväärseid muutusi meeste osaluses kodustes majapidamistöodes ja pereliikmete eest hoolitsemisel.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Abielus või vabaabielus Eesti naised kulutavad iga päev keskmiselt 154 minutit rohkem aega majapidamistöodele ja laste eest hoolitsemisele (4 t 8 min) kui mehed (2 t 34 min). ◆ Naiste tööhõive määr Eestis (67,6%) on kõrgem kui EL keskmine (62,3%). (Statistikaamet 2010. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009) |

| | | | |
|-----------------------------|--|---|--|
| Juhtimises osalemine | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Naisjuhtide osakaal Eestis (36,2%) on suurem kui EL keskmine (33,4%) ja see näitaja on ELs kaheksandal kohal. (Eurostat 2011) ◆ Kõige enam on naisjuhte äri- ja haldusalal- 43,4%. ◆ Seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide seas on meesjuhte kaks ja pool korda rohkem kui naisi. (Statistikaamet 2011) | Tööturu horisontaalne segregatsioon <i>Horisontaalne segregatsioon viitab naiste ja meeste koondumisele eri tegevusaladele</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Eesti haridus- ja tööturul väljakujunenud sooline segregatsioon on suurim Euroopas. ◆ Naiste ülekaal on suur teatud sektorites ja erialadel: tervishoius, sotsiaalhoolekandes (84,8%), hariduses (85,3%), majutuses ja toitlustuses (78,1%). ◆ Ametid, kus domineerivad mehed: oskustöötajad ja käsitöölised (87,7%), seadme- ja masinaoperaatorid (68,4%) ja juhid (63,8%). (Statistikaamet 2011) |
| | Noorte haridustase <i>See näitaja määratletakse 20-24-aastaste noorte protsendina, kes on jõudnud vähemalt gümnaasiumitasandile.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Eestis on tüdrukud koolis edukamad (86,1%) kui poisid (79,3%). ◆ Sugudevaheline lõhe hariduses on veidi suurem kui EL keskmine (5,7%). (Eurostat 2011) | |

Ja milline on teie ettevõtte tervis?

Selleks, et soolist võrdõiguslikkust edendada, tuleb võrrelda nais- ja meestöötajate olukorda ettevõttes. Võrdlusandmed on aluseks soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärkide määratlemisele. Ainult objektiivne statistiline andmestik aitab muuta nähtavaks selliseid väljakujunenud soolise ebavõrdsuse ilminguid, mida peetakse kas loomulikuks või seostatakse indiviidide vaba tahtega (näiteks naiste ja meeste koondumine erinevatele töökohtadele, naiste ja meeste tehtava töö erinev väärtustamine ja tasustamine, naiste eemalejäämine juhtimisotsustest, nais- ja meestöötajate erinevad karjäärivõimalused vms).

Just seetõttu on ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lõikes 2 kehtestatud, et tööandja peab koguma selliseid kvantitatiivseid andmeid, mis võimaldavad

- tööandjal endal ja
- teistel seadusega sätestatud institutsioonidel

jälgida ja hinnata naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist organisatsioonis/ ettevõttes.

Alljärgnevaid tabeleid täites saate esmase ülevaate olukorrast oma ettevõttes. See aitab teil valida juhendites toodud meetmetest välja just teie ettevõtte jaoks vajalikumad. Kui näiteks teie ettevõttes on naised ja mehed enam-vähem võrdselt ja töötajaskonnaga proportsionaalselt esindatud kõigil juhtimistasanditel ja kõigis ametites, ei pea te sellele teemale esialgu nii palju

tähelepanu pöörama. Juhul, kui ei ilmne ka palgavaheleid, võite töö hindamise ja ametikirjelduste analüüsi samuti edaspidiseks jätta jne.

Tabelite täitmine aitab selgitada välja teie ettevõtte nais- ja meestöötajate ebavõrdsuse kõige silmatorkavamad ilmingud, mis vajavad edaspidi põhjalikumat analüüsi. Arvude ja osakaalude võrdlemine ei asenda aga organisatsiooni struktuuri, väärtuste, normide, käitumistavade ja erinevate poliitikate täielikku analüüsi sugupoolte aspektist. Selline analüüs peab üldjuhul eelnema soolise ebavõrdsuse vähendamise kavade koostamisele.

Töötajate kohta käivad andmed saab personali- ja palgaandmetest, naiste ja meeste erineva staatuse põhjuste sügavamaks analüüsimiseks on vaja läbi vaadata ettevõtte sisekorraeskirjad, juhendid, lepingud, töö tasustamise süsteemid, aga analüüsida ka töötajaskonna hulgas väljakujunenud tavasid ja arusaamu.

Tabelina esitatud andmed võimaldavad teil täita ka soolise võrdõiguslikkuse seadusega sätestatud kohustust teavitada ettevõtte töötajaid sellest, kui võrdselt on jagunenud nais- ja meestöötajate kohustused ja vastutus, õigused ja võimalused ettevõttes.

1. Ülevaade sellest, kus töötavad naised ja kus mehed teie ettevõttes

Töõjõu struktuuri iseloomustamiseks tuleb võrrelda nais- ja meestöötajate osakaalu ja nende jagunemist organisatsiooni eri ametirühmadesse, nt juhtkond, raamatupidamine jne; võib kasutada ka ametirühma klassifikaatoreid ISCO või EW või teie ettevõttes rakendatavat rühmitamist.

Ametirühmad võivad olla igas organisatsioonis erinevad. Soovitame paigutada need alljärgnevas tabelis vastavalt organisatsiooni hierarhiale.

| | Naisi | % | Mehi | % | Kokku |
|---|-------|---|------|---|-------|
| Töötajaid (möödunud 12-kuulise perioodi keskmine või käesolev kuu) | | | | | |
| 1. ametirühmas (nt tippjuhid) | | | | | |
| 2. ametirühmas (nt keskastme juhid) | | | | | |
| 3. ametirühmas (nt spetsialistid) | | | | | |
| 4. jne... | | | | | |

Tabeli põhjal saate otsustada:

- kui suure osa tippjuhtidest moodustavad mehed ja kui suure naised;
- kas teie ettevõttes leidub ametikohti, kus töötavad peamiselt ainult mehed või naised;
- kas erinevatel hierarhiatasanditel on märgata suurt soolist jagunemist jne.

2. Naiste ja meeste töösuhete iseloomu erinevuste selgitamiseks tuleb võrrelda erinevate töölepingute alusel töötavate meeste ja naiste osakaalu.

| | Naisi | % | Mehi | % | Kokku |
|--------------------------|-------|---|------|---|-------|
| Tähtajatud töölepingud | | | | | |
| Tähtajalised töölepingud | | | | | |
| Osaajaga töölepingud | | | | | |

Tabeli põhjal saate otsustada:

- keda on osaaajaga töötajate hulgas rohkem, mehi või naisi;
- kellega on sõlmitud rohkem tähtjalisi, kellega tähtjatuid töölepinguid;
- kas on selgeid erinevusi sugupoolerühmade vahel jne.

3. Töötasud ja palgaerinevused

| Ametirühm või ametiala | Naiste kogupalkade summa jagatud naistöötajate arvuga antud tasandil (naiste keskmine palk) | Meeste kogupalkade summa jagatud meestöötajate arvuga antud tasandil (meeste keskmine palk) | Naiste keskmise palga osakaal meeste keskmisest palgast (palga-erinevus) | % palkade kogusummast | Kokku summa |
|------------------------|---|---|--|-----------------------|-------------|
| 1. ametirühmas | | | | | |
| 2. ametirühmas | | | | | |
| ... | | | | | |

Tabeli abil saate hinnata:

- kas ja kui suured erinevused on nais- ja meestöötajate keskmistes palkades.

3.1. Töötasude, palgaerinevuste ja ametikohtade erinevused

| Palgagrupid (ametirühmade, palgaastmete, vms alusel) | Naisi | % naistest | % töötajatest | Mehi | % meestest | % töötajatest |
|--|-------|------------|---------------|------|------------|---------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Tabeli alusel saab järeldada, kas:

- ettevõttes on tööd ja ametid jagunenud meeste ja naiste vahel nii, et need põhjustavad suures osas ka erinevusi palkades ja muudes tööga seotud tasudes ehk kas meeste ja naiste poolt tehtavaid töid väärtustatakse erinevalt;
- organisatsiooni hierarhias on meeste ja naiste vahelised palgaerinevused suuremad kõrgemal või madalamal tasandil.

3.2. Individuaalsed erisoodustused

| Erisoodustus | Naised | Naisi soodustuse saajatest, % | Mehed | Mehi soodustuse saajatest, % | Kokku |
|--------------------------------|--------|-------------------------------|-------|------------------------------|-------|
| Ametiauto | | | | | |
| Mobiiltelefon | | | | | |
| Kütusekulude kompenseerimine | | | | | |
| Telefonikulude kompenseerimine | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Tabel aitab näha:

- kuidas jagunevad erisoodustused nais- ja meestöötajate vahel.

Põhjalikumaks analüüsiks võib samalaadseid andmeid võrrelda ameti või palgagruppide lõikes või vaadata, kas soodustusi saavate naiste ja meeste osakaal on proportsionaalne ettevõttes töötavate naiste ja meeste arvuga.

4. Töötatud tundide arvu ametirühmade ja soo arvestuses võib võrrelda nii kuu, kvartali kui ka aasta andmete põhjal, olenevalt sellest, kuidas neid andmeid praegu teie ettevõttes kogutakse ja esitatakse.

Selline võrdlusandmestik on vajalik, et näha, millistel ametikohtadel ilmnevad soolised erinevused tööajas. Samuti on andmed aluseks tööajakorralduse, palgaerinevuste, karjääri edendamise jms põhjalikumaks analüüsimiseks.

4.1. Ületunnitööd tundides majandusaasta jooksul

| | Naised | % naistöötajatest sugupoole-rühmast | Mehed | % mees-töötajatest | Kokku ületunnitööd |
|-------------------------------|--------|-------------------------------------|-------|--------------------|--------------------|
| Ületöötundide arv | | | | | |
| Tasustatud ületöötundide arv | | | | | |
| Tasustamata ületöötundide arv | | | | | |

Tabel aitab välja selgitada,

- kas on erinevusi selles, kuidas tasustatakse ületunnitööde tegemise eest nais- ja kuidas meestöötajaid.

Töötaja kohta käivatest andmetest on soolise võrdõiguslikkuse ning töö ja eraelu ühitamise aspektist oluline võrrelda ka nais- ja meestöötajate töötaja kestust ja valveaega.

5. Nais- ja meestöötajate puhkusepäevade arv – puhkuseliigiti

| Puhkuse liigid | Naistöötajate kasutatud puhkuse-päevade arv | % puhkusepäevade koguarvust, mida naistöötajatel on õigus saada | Meeste kasutatud puhkuse-päevade arv | % puhkusepäevade koguarvust, mida meestöötajatel on õigus saada |
|---------------------|---|---|--------------------------------------|---|
| Põhipuhkus | | | | |
| Lapsehooldus-puhkus | | | | |
| ... | | | | |

Tabel aitab näha:

- kas mees- ja naistöötajad kasutavad oma õigusi ja võimalusi võrdselt.

Kui teil on vastavad andmed, võite võrrelda ka täpsemalt, kui suur hulk naistöötajaid (osakaal naistöötajatest) ja kui suur hulk mehi (osakaal meestöötajatest) on näiteks eelmise kalendriaasta jooksul kasutanud ära kõik neile ette nähtud puhkusepäevad

6. Nais- ja meestöötajate karjäär ja karjääriteed on sageli erinevad.

Alljärgnev tabel aitab analüüsida nais- ja meessoost töötajate liikumist vastutavamatele ametikohtadele teie ettevõttes.

| | Naisi | % | Mehi | % | Kokku |
|---|-------|---|------|---|-------|
| Edutatud (suurema vastutusega töökohale siirdumine) | | | | | |
| 1. ametirühmas | | | | | |
| 2. ametirühmas | | | | | |
| 3. ... | | | | | |
| Kokku | | | | | |

Tabeli põhjal saate näha:

- millise osakaalu kõigist edutatutest moodustavad naised, millise mehed erinevates ametirühmades.

Kui teil on käepärast andmed nais- ja meestöötajate arvu kohta ettevõttes, saate tabeli põhjal arvutada, kui suure osakaalu moodustavad edutatud naistöötajad kõigist ettevõtte naistöötajatest ning kui suure osakaalu edutatud meestöötajad kõigist ettevõtte meestöötajatest.

7. Nais- ja meestöötajate koolitustel osalemise võrdlemiseks on vaja arvestada nii koolituste mahtu kui ka ettevõtte kulusid.

Koolituste mahu/pikkuse määramisel kasutage ajaühikuid, mis teie ettevõttele sobivad või tavapärased on.

7.1. Koolituste maht

| Koolituste maht tundides või päevades | Naised | % | Mehed | % | Kokku |
|---------------------------------------|--------|---|-------|---|-------|
| 1. X tundi/päeva | | | | | |

Tabeli põhjal:

- selgub, kummast soost töötajad on rohkem osalenud koolitustel.

Kui teil on käepärast andmed nais- ja meestöötajate arvust ettevõttes, saate võrrelda, kas koolitustel osalemine on proportsionaalne ettevõtte nais- ja meestöötajate arvuga.

7.2. Koolituskulud

| | Naised | Koolitustes osalenud naiste arv | Mehed | Koolitustes osalenud meeste arv | Kokku |
|---|--------|---------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| Koolituste kogumaksumus (koolituste maksumus + muud koolitustel osalemisega seotud kulud) | | | | | |

Tabeli põhjal:

- selgub, kas nais- ja meestöötajate koolitustesse on investeeritud samaväärselt või mitte;
- saab välja arvutada keskmise koolituse maksumuse naistöötajate ja meestöötajate puhul;

Veel täpsema ülevaate saate, kui võrdlete naiste ja meeste osalemist eri liiki koolitustel (keeleõpe, juhtimisalane, ametialane vms).

Selleks aga, et hinnata, kas investeeringud koolitustesse on eri soost töötajatele andnud tööalaseid edenemisvõimalusi, peaksite võrdlema siinseid tulemusi eelmiste näitajatega (vt tabel 3).

8. Nais- ja meestöötajate värbamine ja töölevõtmine

Värbamisega seotud analüüsi läbiviimiseks soovitame kasutada andmeid viimase 12 kuu kohta või viimase intensiivsema värbamisperioodi kohta.

| | Juhtkond | 1. ametirühm | 2. ametirühm | 3. ametirühm | Kokku |
|---------------|----------|--------------|--------------|--------------|-------|
| Naisi | | | | | |
| Kandideerinud | | | | | |
| Tööle võetud | | | | | |
| % | | | | | |
| Mehi | | | | | |
| Kandideerinud | | | | | |
| Tööle võetud | | | | | |
| % | | | | | |

Tööle kandideerinute ja tööle võetute soopõhine analüüs aitab läbi mõelda tööle värbamise ja töölevõtmise protseduure ja kriteeriume, et tasakaalustada nais- ja meestöötajate osakaalu ettevõttes ja vähendada ametialast soolist jagunemist.

Ülaltoodud näidistabelid annavad üldisi juhiseid, milliste andmete ja küsimuste abil on võimalik hakata nägema naiste ja meeste olukorra erinevusi teie ettevõttes. Põhjalikuma pildi soolise võrdõiguslikkuse näitajatest saate konkreetsema valdkonna uurimise ja analüüsi abil (vt peatükki 2).

Lisa 2 - Soolise võrdõiguslikkuse seadusega igale tööandjale pandud kohustuste meelespea

Milles seisneb seaduse tuum?

Eestis sätestab üksikisiku põhiõigused Eesti Vabariigi põhiseadus (§ 12, võrdsus seaduse ees ja diskrimineerimiskeeld, ning § 19, vaba eneseteostuse õigus).

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (edaspidi SoVS) võeti vastu 1. mail 2004. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse vastuvõtmist võib pidada oluliseks verstapostiks Eesti seadusandluses.

Õigus võrdsele kohtlemisele olenemata soost on üks inimese põhiõigusi.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel saab nüüd igaüks, kes kahtlustab, et teda on tema soo tõttu koheldud ebasoodsamalt, oma põhiõigust kohtus kaitsta. Ebasoodsama kohtlemise tuvastamiseks tuleb võrrelda nais- ja meessoost isikut või isikute grupe.

Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste vastutuste, kohustuste, õiguste ja võimaluste võrdsus on üldine hüve ning soolise võrdõiguslikkuse seadus reguleeribki täpsemalt seda, milliseid vahendeid ja mehhanisme tuleb kasutada soolise ebavõrdsuse vähendamiseks ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ühiskonnas.

Keda seadus puudutab?

Seadus keelab diskrimineerimise soolise kuuluvuse alusel era- ja avalikus sektoris ning kõigis ühiskonnaelu valdkondades¹⁶. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus on tööandjatel, riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustel ning haridus- ja teadusasutustel ja koolituse korraldamisege tegelevatel institutsioonidel.

Millised on tööandjate kohustused?

Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-le 6, „Diskrimineerimine tööelus“, loetakse tööelus diskrimineerivaks 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.

¹⁶ Erandiks on vaid seaduse § 2 lõikes 2 nimetatud: 1) registrisse kantud usuühendustes usu tunnistamine ja viljelemine ning vaimulikuna töötamine; 2) perekonna- ja eraelulistes suhetes.

Sellest reeglist võib teha erandi vaid juhtudel, kui tööandja sellisel käitumisel on kaalukad põhjused või kui see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest (SoVS § 6 lg 1).

Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:

- jätab eelnimetatud ja järgnevaid otsuseid tehes isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu;
- kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda;
- kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele;
- juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras;
- ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või ei suuda tagada, et töötajad oleksid töökeskkonnas ahistamise eest kaitstud. 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;
- karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist soolise kuuluvusega seotud põhjustel (SoVS § 6 lg 2).

Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema selles seaduses sätestatud õiguste kaitsel (SoVS § 5 lg 1).

Samuti 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 (SoVS § 6 lg 3).

Oluline on silmas pidada ka seda, et tööandja ning tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrisse kantud eraõiguslik juriidiline isik ja füüsilisest isikust ettevõtja ei või seaduse kohaselt nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu kohta (SoVS § 6 lg 4).

Keelatud on ka diskrimineerimiseks korralduse andmine (SoVS § 5 lg 1).

§ 11, „Tööandjad soolise võrdõiguslikkuse edendajatena“, sätestab, et tööandja peab edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust, täpsemalt:

- tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle naisi ja mehi mõlemaid;
- võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral mehi ja naisi;
- tagama meeste ja naiste võrdse kohtlemise edutamisel;
- kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele;
- tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi;



- hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest;
- teavitama töötajat soolise võrdõiguslikkuse seaduses tagatud õigustest;
- andma töötajatele ja/või nende esindajatele regulaarselt asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.

Samuti sätestab soolise võrdõiguslikkuse seadus, et tööandja peab andma selgituse

- kohtule, töövaidluskomisjonile või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule, kui nimetatud organ hindab kaebust sisaldavat avaldust, et otsustada, kas on toimunud sooline diskrimineerimine. Tööandja peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui ta tõendamisest keeldub, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga (§ 4);
- enda suhtes diskrimineerivat käitumist kahtlustavale isikule, kes on esitanud kirjaliku taotluse saada teavet isiku kohta, kelle kasuks tehti valik seoses tööle võtmise, edutamise, koolitusele saatmise jms (vt täpsemalt SoVS § 6 lg 1). Vastus tuleb esitada 10 päeva jooksul alates taotluse esitamisest, seda tuleb teha kirjalikult ning see peab sisaldama väljavalituks osutunud isiku kohta järgmist teavet:
 - tööstaaž,
 - haridus,
 - töökogemus ja muud tööks vajalikud oskused,
 - muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused (§ 7 lg 1);
- isikule, kes arvab, et teda on diskrimineeritud muudes tööelu puudutavates küsimustes (vt loetelu SoVS § 6 lg 2) ja on esitanud tööandjale tema tegevuse kohta selgituse saamiseks kirjaliku taotluse. Vastus tuleb esitada kirjalikult 15 päeva jooksul alates taotluse esitamise hetkest (§ 7 lg 2);
- töötaja nõudmisel töötajale palga arvutamise aluste kohta (§ 7 lg 3).

Mida saab töötaja teha, kui ta tunneb, et teda on diskrimineeritud?

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 13 kohaselt võib isik, kui tema õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, nõuda õigusi rikkunud isikult seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist. Kannatanu võib nõuda, et lisaks makstaks talle rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlik rahasumma.

Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi (§ 13 lg 3).

Nõue tuleb esitada kohtule ühe aasta jooksul alates päevast, mil kannatanud isik diskrimineerimisest teada sai või pidi teada saama.

Teised asutused, kelle poole võib diskrimineerimist kahtlustav isik pöörduda:

- nõu küsimiseks: sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakond, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik;
- avaldusega: soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, õiguskantsler.

Tööle ja teenistusse soovijad, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse soo tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.

Millised on sanktsioonid?

Karistusseadustiku § 152, „Võrdõiguslikkuse rikkumine“ kohaselt, kui inimese õigusi piiratakse ebaseaduslikult tema soo tõttu või kui inimesele antakse ebaseaduslikke eeliseid tema soo tõttu, karistatakse seaduserikkujat rahatrahviga kuni 300 trahviühikut (1200 €) või arestiga (kuni 30 päeva). Juriidilisele isikule võib kohaldada rahatrahvi 32 kuni 32 000 eurot (karistusseadustiku §-d 47 ja 48).

Korduva rikkumise eest, ja ka juhul, kui teoga on tekitatud oluline kahju teise isiku seadusega kaitstud õigustele või huvidele või avalikele huvidele, määratakse rahaline karistus 30 kuni 500 päevamäärana ulatuses või kuni üheaastane vangistus. Juriidilisele isikule võib kohus mõista rahalise karistuse 3200 kuni 16 miljonit eurot. Rahalise karistuse võib juriidilisele isikule mõista ka lisakaristusena koos sundlõpetamisega. Vt. täpsemalt karistusseadustiku § 44.

Lisa 3 - Kasulikud kontaktid ja lisamaterjalid

Naiste ja meeste võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga tegelevad riigiasutused

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Gonsiori 29, Tallinn 15027 www.svv.ee
Tel/faks: 626 9259 info@svv.ee

Ülesanded* (võrdse kohtlemise seaduse põhjal):

- jälgida erapooletu eksperdina soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmist;
- analüüsida seaduste mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas;
- teha ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja kohaliku omavalitsuse üksustele õigusaktide muutmise kohta ning nõustada neid soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise küsimustes;
- võtta vastu avaldusi ja anda õiguslikke hinnanguid diskrimineerimisjuhtumite kohta;
- nõustada ja abistada isikuid diskrimineerimise kaebuste esitamisel.

Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium

Gonsiori 29, Tallinn 15027 www.sm.ee
Tel: 626 9301 info@sm.ee

Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas on riigi sotsiaalprobleemide lahendamiskavade koostamine ja elluviimine, rahva tervise kaitse ja arstiabi, tööhõive, tööturu ja töökeskkonna, sotsiaalse turvalisuse, sotsiaalkindlustuse ja -hoolekande korraldamine, võrdse kohtlemise ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine ja sellealase tegevuse koordineerimine ning vastavate õigusaktide eelnõude koostamine.

Soolise võrdõiguslikkuse osakond www.sm.ee gender.sm.ee

Ülesanded* (soolise võrdõiguslikkuse seaduse põhjal):

- nõustada isikuid soolise võrdsuse põhimõtte rakendamisel ja anda juhiseid soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamiseks;
- analüüsida seaduste ja muude õigusaktide mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas;
- koostada ja avaldada aruandeid meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta.



* Tegemist ei ole täieliku loeteluga. Seadusetekstid on leitavad elektroonilise Riigi Teataja andmebaasist www.riigiteataja.ee.

Eesti Vabariigi Õiguskantsler

Kohtu 8, Tallinn 15193
Tel: 693 8404

www.oiguskantsler.ee
info@oiguskantsler.ee

Eesmärk (muu hulgas):

põhiseaduse ja teiste seaduste alusel riigi ja kohaliku võimu organite jms töö kontrollimine ning inimeste vahel tekkivate diskrimineerimisvaidluste lahendamine.

Ülesanded* (õiguskantsleri seaduse põhjal):

- võtta isikutelt vastu taotlusi ja anda hinnang muu hulgas ka võimalike diskrimineerimisjuhtumite kohta;
- viia läbi lepitusmenetlusi.

Tööinspeksioon

Gonsiori 29, Tallinn 10147
Tel: 640 6000
E–R kl 10–15: juriidiline nõustamine

www.ti.ee
ti@ti.ee

Eesmärk:

teostada järelevalvet töökeskkonna vastavuse üle õigusaktidele, mis reguleerivad töötervishoidu ja tööohutust ning töösuhteid.

Ülesanded*:

- teostada riiklikku järelevalvet töösuhete valdkonnas ja viia ellu töökeskkonnapoliitikat;
- lahendada individuaalseid töövaidlusi kohtueelses töövaidlusorganisis (töövaidluskomisjon).

Soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga tegelevad organisatsioonid

Sugupooleuringute rühm

www.ut.ee/gender

Tegevused:

- õpetamine ja teadustöö (Tartu Ülikooli sotsioloogia- ja sotsiaalpoliitika instituut);
- osalemine rahvusvahelistes uuringuprojektides;
- rakendusuuringu teostamine;
- nõustamine.

Soouringute keskus

<http://www.tlu.ee/?LangID=1&CatID=4354>

Tegevused:

- õpetamine ja teadustöö (Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut)

* Tegemist ei ole täieliku loeteluga. Seadusetekstid on leitavad elektroonilise Riigi Teataja andmebaasist www.riigiteataja.ee.

Eesti Naiste Koostöökettwww.ewl.ee

Tegevused:

- naisorganisatsioonide ühendamine;
- naiste ühiskondlikus elus osalemise toetamine;
- elukestva õppe edendamine;
- soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamise toetamine Eestis kõigis valdkondades;
- projektide korraldamine ja neis osalemine.

Eesti Naisteühenduste Ümarlaud (ENÜ)www.enu.ee

Tegevused:

- naisorganisatsioonide seisukohtade väljatöötamine sotsiaaldialoogis osalemiseks;
- projektide algatamine ja neis osalemine;
- soolise võrdõiguslikkuse alaste infomaterjalide publitseerimine ja levitamine (infobrošüürid, analüüsid, juhendmaterjalid jne);
- naisorganisatsioonide postilisti haldamine;
- Eesti naisorganisatsioonide esindamine European Women's Lobby organisatsioonis (sotsiaaldialoog Euroopa Liidu tasandil, www.womenlobby.org).

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT)www.enut.ee

Tegevused:

- raamatukogu ja teabekeskus;
- koordineerib koostöös Tallinna Ülikooliga sugupoolte uuringute lisaeriala;
- nais- ja meesuuringute ajakirja Ariadne Lõng ning ajalehe ENUTi Uudised väljaandmine;
- naisorganisatsioonide meililisti haldamine;
- sugupoolte probleematikat käsitlevate konverentside jt ürituste ning avalike diskussioonide korraldamine.

ÜROwww.un.org/womenwatchwww.gendermatters.eu**Rahvusvaheline Tööorganisatsioon**www.ilo.org/public/english/gender.htmwww.hot.ee/iloestonia**Euroopa Liit (Euroopa Komisjon)**<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>**Euroopa Nõukogu**http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp

Lisamaterjalid

- Aliaga, C. (2006). How is the time of women and men distributed in Europe? (*Kuidas jaguneb Euroopas naiste ja meeste aeg?*). – *Statistics in Focus*, 4, Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-NK-06-004].
- Ameerika Ühendriikide riiklik palgavõrdsuskomisjon [www.pay-equity.org/index.html].
- Colclough, C. (2004), Gender equality plans at the workplace (*Soolise võrdõiguslikkuse plaanid töökohas*). Euroopa Tööstussuhete Elektrooniline Vaatluskeskus (EIRO). [www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tn0402101s.htm].
- Doblhofer, D., Z. Küng (2006). Gender Equality Manual (*Soolise võrdõiguslikkuse käsiraamat*). Tallinn: Eesti Sotsiaalministeerium.
- Donlevy, V., R. Silvera (2007). Implementating Gender Equality in Enterprises. Report on Best Practices and Tools in Europe (*Soolise võrdõiguslikkuse rakendamine ettevõtetes. Aruanne Euroopa parimate tavade ja vahendite kohta*). Tallinn: Eesti Sotsiaalministeerium.
- Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP), Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE), Euroopa Käsitöölise ning Väike- ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Assotsiatsioon (UEAPME) (2005). Soolise võrdõiguslikkuse tegevuse raamistik. Lisa. [http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_annex_en.pdf].
- Euroopa elu ja töötingimuste parandamise fond (Eurofound) [www.eurofound.europa.eu] ja selle vaatluskeskus, Euroopa tööstussuhete elektrooniline vaatluskeskus (EIRO) [www.eurofound.europa.eu/eiro].
- Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) [www.halde.fr].
- Saari, M., S. Mustakallio, P. Sevelius (2004). Tasa-arvon suunnittelu. Henkilöstön ja johdon yhteinen asia (*Soolise võrdõiguslikkuse plaani koostamine. Töötajate ja juhtkonna ühine asi*). Oulu: World of Management OY. [www.selry.fi/mp/db/file_library/x/IMG/11016/file/tasa-arvoopas.pdf].
- Soolise võrdõiguslikkuse kliinik [www.tasa-arvoklinikka.fi].
- Töötavad pered [www.workingfamilies.org.uk].

Eestis läbiviidud projektid tööelus soolise võrdõiguslikkuse edendamise teemadel

- Women to the Top [www.women2top.net/ee]
- Choices and Balance [www.cb.ee]
- Tavasid muutes: meesjuhtide uued eeskujud (Breaking patterns: New role models for men in leadership) [<http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu.html>]
- Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõtte rakendamine uutes liikmesriikides – Ungari pilootprojekt (Implementation of Gender Mainstreaming in New Member States – a Pilot Project in Hungary) [<http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu.html>]



„Retseptiraamatu“ näol on tegemist praktilise ja kergesti loetava raamatuga, mis väärrib kindlasti seda tunnikest, mis tema läbilugemiseks kulub. Raamat annab hõlpsalt haaratava ülevaate soolise võrdõiguslikkuse teemast, sellest, millist kasu saab ettevõtja nende printsiipide järgimisest, ning praktilisi näpunäiteid, kuidas neid printsiipe oma ettevõttes ellu rakendada.

Kristiina Kõiv, JCDecaux' tegevjuht

Kõik, kes on kokku puutunud struktuurifondidest toetuste taotlemisega, on kindlasti märganud taotlusvormide lõpus soolise võrdõiguslikkuse temaatikat puudutavaid lahtreid. Need lahtrid näitavad projekti võimalikku efektiivsust ja omavad kaalu projektide hindamisel ning toetuse saamisel. Retseptiraamat aitab mõista selliste lahtrite sügavamat sisu ning selgitab elust võetud näidete varal, kuidas soolise võrdõiguslikkuse printsiipide kasutamine ettevõttele reaalselt tulu võib tuua.

Margo Peetsalu, Nordic CF Advisory konsultant

Iga inimene soovib olla õiglaselt koheldud. Ei peeta õigeks kellegi eelistamist sooliste tunnuste põhjal. Käesolev raamat näitab, milliseid tulemusi võib saavutada võrdse kohtlemise põhimõtetele rajaneva personalipoliitika rakendamisel. Kasu on ilmne nii inimesele, organisatsioonile kui ühiskonnale tervikuna. Paindlikumate tööajavormide kasutamine aitab kaasa tööjõupuuduse leevendamisele.

Ruth Alas, Estonian Business School'i teadusprorektor ja juhtimise õppetooli juhataja