

NAISED & MEHED

Võrdsed õigused, võrdne vastutus



Ülevaade soolise
võrdõiguslikkuse
seadusest

NAISED & MEHED

Võrdsed õigused, võrdne vastutus

Ülevaade soolise
võrdõiguslikkuse seadusest

 **sotsiaal**
ministeerium

Tallinn 2010

Koostaja: Mari-Liis Sepper

Väljaandja: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium

Autoriõigus: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 2010

Kaaneillustratsioon: Tormi Tobreluts

Trükise väljaandmist toetab Euroopa Liit ESF programmist „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“

Kirjastaja: AS Atlex

ISBN 978-9985-9802-9-3

I Sooline võrdõiguslikkus

Sooline võrdõiguslikkus – kellele ja milleks

Naiste ja meeste võrdõiguslikkusel on olnud Eesti riigikorralduses oluline osa vabariigi algusaastatest saati. Eesti Vabariigi esimene põhiseadus 1920. aastast andis valimisõiguse meeskodanike kõrval ka naiskodanikele ning seisis sellisena kõrvu Euroopa kõige demokraatlikumate riikidega. Valitsemisel ja riigi ülesehitamisel on kehtinud arusaam, et Eesti rahvas on liiga väike, et mõnda sotsiaalset gruppi ühiskondlikust elust kõrvale jätta. Nii on naised osalenud võrdselt meestega paljudes eluvaldkondades.

Aastatel, mil Eesti Vabariik oli Nõukogude Liidu poolt annekteeritud, surus võõrvõim Eesti ühiskonnale peale formaalset sugude võrdsust. Nõukogude võrdsusel ei olnud palju ühist demokraatliku riigi põhimõttega väärtustada iga oma kodanikku, luues talle eneseteostuseks teistega võrdsed võimalused. Seetõttu on paljudel toonasest võrdõiguspoliitikast väga halvad mälestused. Tänapäevane euroopalik soolise võrdõiguslikkuse poliitika ei sarnane aga viimasega kui-givõrd.

Demokraatlik elukorraldus mitte üksnes ei tähenda, vaid ka eeldab, et naised ja mehed on kõigis eluvaldkondades võrdõiguslikud. **Sooline võrdõiguslikkus tähendab võrdsete õiguste kõrval ka võrdseid kohustusi ja vastutust ning võrdseid võimalusi** kõigile olenemata inimese soost. Demokraatlikus riigis on otsustamisõigus igal ühiskonnaliikmel ning eesmärgiks on see, et või-

malikult erineva taustaga inimesed oleks realselt kaasatud valitsemisprotsessidesse.

Sooline võrdõiguslikkus ei tähenda, et naised ja mehed peaksid teineteisele ära vahetamiseni sarnanema hakkama. Küll tähendab aga võrdõiguslikkuse põhimõtte seda, et sugudevahelised erinevused ei tohi viia ebavõrdsuseni naiste ja meeste sotsiaalses positsioonis või kohtlemises. Seetõttu peavad tasanduma erinevused naiste ja meeste traditsioonilistes rollijaotustes. Üks soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte eesmärk on sammhaaval kaotada valitsemises, tööturul, varaliste õiguste puhul ja mujal sooline ebavõrdsus kui soovimatu ajalooline taak.

Kuigi mitmeski küsimuses tunduvad soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi poole püüdlemisest saavat esmapilgul kasu pigem naised, ei ole soolise võrdõiguslikkuse seadus vaid nn naiste seadus. Need traditsioonilised naiste või meeste rollid, mis tekitavad ja süvendavad ebavõrdsust, piiravad ja ahistavad peale naiste ka mehi. Nii on naiste kõrval ka meeste huvides, et iga mees võiks leida tasakaalu oma töö ja pereelu vahel. See tähendab võimalust teha karjääri ja elada samas täisväärtuslikku pereelu.

Traditsiooniliste soorollide järgi peaksid naised justkui eelistama koduseid kohustusi palgatöö tegemisele ja mehed pühendama enam aega ning energiat pigem karjäärile kui pereelule. Viimased viiskümmend aastat on Eestis ja teistes Euroopa riikides naiste tööhõive tase olnud kõrge. Ehkki üha vähem naisi on olukorras, kus nende ees seisev valik on väga kategooriline – kas lapsed või karjäär –, ütles Euroopa Komisjoni 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse aruande kohaselt 2006. aastal Euroopa Liidus üle kuue miljoni naise vanuses 25–49, et nad on perekondlike kohustuste tõttu sunnitud koju jääma või saavad töötada ainult osalise tööajaga.¹ Ajakasutamise uuringud näitavad, et koduseid töid teevad igapäevaselt palju rohkem naised. Eesti naistel, kellest valdav osa käib palgatööl, on tasustamata kodutöid tehes topeltkoormus, mis omakorda vähendab nende võimalust teostada ennast ühiskonnas, teha vabatahtlikku tööd, kandideerida esinduskogudesse jne. Samas saavad naised oma palgatöö eest väiksemat tasu kui mehed.

¹ Euroopa Komisjoni aruanne „Sooline võrdõiguslikkus aastal 2009” (SEK (2009) 165), lk 4.

Nii naised kui ka mehed soovivad võimalusi olla koos oma lastega ja end erialal teostada. Neil on selleks seaduslik õigus. Soolise võrdõiguslikkuse põhimõte aitab sellel soovil realselt täituda.

Sooline võrdõiguslikkus on kasulik ka ettevõtjatele ja tööandjatele. Järgides soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet, valib tööandja sõltumata kandideerija soost tööle isiku, kelle kvalifikatsioon, kogemus, võimed ja isikuomadused annavad talle kõige suuremad eelised tööülesannete edukaks täitmiseks. Tegelikult takistab igasugune ebaratsionaalne, stereotüüpidest lähtuv mõtteviis langetamast kõige otstarbekamat otsust. Kui töötajate seas on esindatud erinevad sotsiaalsed grupid (naiste ja meeste kõrval kehtib see ka eri vanuserühmade ja rahvuste kohta), tõstab see ka kollektiivi loovust ja töövõimekust.

Iga inimene on ühiskonnale väärtuslik. Igaühel peab olema võimalus oma potentsiaali rakendada ning anda oma panus ühisellu. Kui sooline võrdõiguslikkus parandab ettevõtjate ja üldisemalt tööturu konkurentsivõimet, siis soolist ebavõrdsust nähakse tänapäeval inimressursi raiskamisena ning lihtsalt suure ebaõiglusena, mis ei käi kokku demokraatliku elukorraldusega.

Seega on sooline võrdõiguslikkus ühtaegu **põhimõte**, mida järgida, ja **eesmärk**, mille poole püüelda, ning on sellisena fikseeritud seadusega. Eesti soolise võrdõiguslikkuse seadus jõustus 1. mail 2004.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärgid on:

- keelata otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine,
- edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kõigis eluvaldkondades,
- tagada kõigile võimalus kaitsta diskrimineerimise korral oma õigusi.

Igaühe õigus võrdsele kohtlemisele

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk on tagada, et naised ja mehed koheldaks võrdselt. Kedagi ei tohi kohelda halvemini üksnes seetõttu, et ta on naine või mees.

Seadus sätestab, et **otsene sooline diskrimineerimine** leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Kui naist on võrreldes samalaadses olukorras oleva mehega koheldud erinevalt üksnes seetõttu, et ta on naine, on tegu soolise diskrimineerimisega. Loomulikult kehtib sama mehe ebavõrdse kohtlemise korral. Klassikaline näide otsese soolise diskrimineerimise kohta on see, kui tööle värbamisel jäetakse kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga naine ning eelistatakse meest seetõttu, et tööandja eeldab, et naine hakkab laste tõttu töölt eemal viibima.

Diskrimineerimine võib olla aga ka varjatud ning kannatanu ei pruugi olla üks konkreetne isik, vaid potentsiaalselt võivad kannatanuteks osutuda kõik samasse sotsiaalsesse gruppi kuuluvad isikud. Sellist diskrimineerimise vormi nimetatakse **kaudseks diskrimineerimiseks**. Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus paneb ühe soo esindajad võrreldes vastassoost isikutega ebasoodsamasse olukorda. Näiteks kui kõrgema kutsekvalifikatsiooni taotlemise eeldus on katkematu tööstaaž, võib see seada ebasoodsamasse olukorda naised, sest enamikus on just emad need, kes lapsehoolduspuhkusele jäävad. Ehkki nõue on sooliselt neutraalne, st nii naistele kui ka meestele esitatakse tingimus katkestusteta töötamise kohta, mõjutab see ühe soo esindajaid ebasoodsamalt.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus loeb diskrimineerimiseks ka isiku ebasoodsama kohtlemise seoses raseduse ja sünnitamisega ning perekondlike kohustuste täitmisega ja laste olemasoluga.

Võrdse kohtlemise põhimõte on inimõiguste alustalad ja sellisena kirjas Eesti Vabariigi põhiseaduse paragrahvis 12. Selle paragrahvi järgi on kõik seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo,

keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varajase ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

Peale soolise võrdõiguslikkuse seaduse kehtib Eestis võrdse kohtlemise seadus (jõustus 1. jaanuaril 2009), mis keelab diskrimineerimise inimese rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.

Seadustes sätestatud loetelud tunnustest, millega seoses ei tohi kedagi diskrimineerida, ei ole ammendavad. See tähendab, et isik peab saama oma õigusi kaitsta ka siis, kui ta kahtlustab, et teda on diskrimineeritud mõne muu tema tunnuse või omaduse pärast.

Millistes küsimustes soolise võrdõiguslikkuse seadust kohaldatakse

Soolise võrdõiguslikkuse seadust kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Diskrimineerimise keeld kehtib võrdselt nii era- kui ka avalikus sektoris.

Seadus näeb aga ette teatud **erandlikud valdkonnad, kus seda ei kohaldata**. Seaduse nõuded ei kehti usuorganisatsioonidele usu tunnistamise ja viljelemise ning vaimulikuna töötamise küsimuses. Nii ei lähe seadusega vastuollu roomakatoliku kiriku piirang, et preestriks võib saada ainult meessoost isik. Küll aga ei tohi vastavalt seadusele jätta luteri kirik naist ordineerimata, kuivõrd luterlased ei näe kirikuõpetaja puhul ette sellist soo nõuet. Kõiki teisi, kes töötavad usuorganisatsiooni või -koguduse juures, olemata vaimulikud, kaitseb diskrimineerimise eest soolise võrdõiguslikkuse seadus.

Samuti ei kohaldata seadust perekonna- või eraelu suhetes. See tähendab, et seaduse nõuete täitmise üle järele valvavate isikute ja institutsioonide (nt õiguskantsler või kohtud) kaudu ei saa oma elukaaslaselt või abikaasalt nõuda koduste tööde võrdset tegemist. Lapse ema ja isa võrdse kohustuse hoolitseda oma järeltulija eest näeb ette perekonnaõigus ja kõik vaidlused selle küsimuse pinnalt lahendatakse kohtus perekonnaseadusega kehtestatud korras.

Nii Euroopa kui ka Eesti õiguskord näeb ette **erandid, mil erinevat kohtlemist ei peeta diskrimineerimiseks**, Eesti soolise võrdõiguslikkuse seaduses on neid loetletud kuus.

1. Diskrimineeriv ei ole kehtestada seadustega naistele erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega. Selle erandi puhul on oluline meeles pidada, et suguigi igasugune naistöötaja erinev kohtlemine pole raseda või sünnitava naise kaitse ettekäändel lubatud. Kui tekib kahtlus, et erinev kohtlemine seab töötaja ebasoodsamasse olukorda, on siiski tegu diskrimineerimisega. Seepärast ei või näiteks üleüldiselt piirata naiste juurdepääsu teatud kutsealadele põhjendusega, et naised on potentsiaalsed sünnitajad, või sätestada, et rasedat naist ei tohi töölähetusse saata. Lähetusse saatmisega nõustumise üle peaks otsustama naine ise meditsiinilisi näidustusi arvesse võttes.

2. Lubatud on ka seadusega kehtestatud kohustuslik ajateenistus vaid meeskodanikele. Selline erand tuleneb ajaloolisest riigikaitsepoliitika tavast, mille järgi on kaitseväes teenimine tehtud kohustuslikuks vaid meestele. Tuleb tunnistada, et selline vahetegemine ei ole soolise võrdõiguslikkuse põhimõttega sisuliselt kooskõlas. Paljudes Euroopa riikides ei ole see erand enam nii aktuaalne seetõttu, et kohustuslikku ajateenistust kaitseväes asendab professionaalne palga-armee. Võimalik, et tulevikus näeme uusi arenguid, nii et meeskodanike ajateenistuse vastena kehtestatakse ka naistele teatud kohustuslik ajateenimise vorm, kas või tsiviilteenistuse näol.

3. Kolmandaks lubab seadus ainult naiste või meeste vastuvõtmist mittetulundusühingu liikmeteks, kui see on sätestatud ühingu põhikirjas. Seega on mittetulundusühingutele jäetud vabadus oma liikmeid soo alusel valida. Eelkõige on siinkohal asjakohasteks näideteks nais- ja meeslaulukoorid.

4. Diskrimineerimiseks ei peeta seda, kui tööle või koolitusele valitakse inimesi soo järgi, kui sugu on kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue. Seejuures peab sellisel erineval kohtlemisel olema õiguspärane eesmärk. Samuti peab erinev kohtlemine olema asjakohane ja vajalik selle eesmärgi saavutamiseks. Tööandja võib lükata ümber diskrimineerimise kahtluse, kui tööülesande iseloom on selline, et seda saab täita vaid naine

või vastupidi mees. Sel juhul on aktsepteeritav võtta valiku tegemisel arvesse isiku sugu ja eirata vastassoost kandidaati, kes samas võib olla pädevamgi. Näiteks võib tuua juhud, kui ooperiteater otsib oma koosseisu just baritoni, või kui seksuaalvägivalla naissoost ohvrite ülekuulamiseks tahetakse politseijaoskonda tööle naissoost politseinikku. Enamasti on aga selliste tööde hulk, mille puhul määravat rolli mängib isiku sugu, väga piiratud. Töötaja sool võib olla suurem tähendus siis, kui tööülesanne on intiimset või isiklikku laadi. Näiteks raske puudega isik võib oma isiklikuks abiliseks palgata endaga samast soost isiku. Konkreetset situatsiooni hinnates tuleb analüüsida, kas sugu on töö tegemiseks oluline ja määrav nõue ning kas erineval kohtlemisel on õiguspärane eesmärk.

5. Viies erand tuleneb kindlustustegevuse seadusest. Kindlustuses võib erandjuhtudel eirata kaupade või teenuste pakkumisel kehtivat võrdse kohtlemise põhimõtet. Üldreegel on selline, et erinevused naiste ja meeste individuaalsetes kindlustusmaksetes ja -hüvitistes ei või olla tingitud soo teguri kasutamisest kindlustusriskide hindamisel. Ka rasedus ega emadus ei või mõjutada individuaalsete kindlustusmaksete ja -hüvitiste suurust. Kui sugu mõjutab aga kindlustusriski eri vanuserühmades erinevalt ja kindlustusandja arvestab kindlustusriske hinnates soo ja vanuse teguri koosmõju, võib elukindlustuse teatud liikide (õnnetusjuhtumi- ja haiguskindlustus) puhul soo tegurit kasutada suremusrisi või üleelamisrisi arvestamisel. Ka muude kaupade ja teenuste puhul on lubatud suunamine vaid ühele sugupoolele, kuid seda vaid õigustatud eesmärgi olemasolul. Näiteks ei pea naiste varjupaik võtma vastu mehi, sest varjupaiga eesmärgiks on turvatsooni loomine naissoost vägivallaohvritele. Kohtule jääb seega õigus hinnata, kas erinev kohtlemine kaupade ja teenuste pakkumisel on lubatav. Selleks kontrollib kohus seda, milline on soo alusel vahe-tegemise õigustatud eesmärk ning kas selle saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

6. Viimaseks erandiks on soolist võrdõiguslikkust edendavad erimeetmed, mis annavad eeliseid teatud elualal alaesindatud soole või vähendavad ajalooliselt väljakujunenud soolist ebavõrdsust. Positiivsed erimeetmed ei ole diskrimineerivad, sest nende eesmärgiks on sugupoolte võrdõiguslikkusele kaasa aidata. Ajutiselt võib rakendada soolist võrdõiguslikkust edendavaid meetmeid, mis annavad eeliseid ebasoodsamas olukorras oleva soo esindajatele. Positiivseks

erimeetmeks on näiteks ettevõtluses soolise tasakaalu suurendamise nimel vaid naisettevõtjatele suunatud mikrolaenud, koolitused või muud toetused. Samuti võivad äriühingud reserveerida teatud protsendi juhatuse liikmete kohtadest naistele vms. Ka võib võrdõiguslikkuse saavutamiseks kasutada kvoote. Neid on mitmesuguseid, kuid peamiselt kasutatakse teatud elualal alaesindatud soost isikutele kindlaksmääratud arvu kohtade reserveerimise taktikat või määratakse võrdsema valimistulemuse saavutamiseks protsentuaalselt kindlaks mõlemast soost kandidaatide osakaal.

Kohustus edendada soolist võrdõiguslikkust

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse teine eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust. Soolist võrdõiguslikkust peab edendama seepärast, et diskrimineerimise keelustamisest ei piisa, et tegelikku võrdõiguslikkust saavutada. Tavaliselt on juba seadustes naiste ja meeste õigused ning kohustused võrdsed. Sellist olukorda nimetatakse formaalseks võrdõiguslikkuseks. Tegelik võrdõiguslikkus naiste ja meeste vahel on aga sellegipoolest saavutamata. Eelkõige on ebavõrdsus nähtav tööturul. Naised saavad jätkuvalt võrreldes meestöötajatega väiksemat palka², nad on harvemini kõrgetel või prestiižsetel ametikohtadel. Meestel on traditsiooniliste soorollide sünnitatud eelarvamuste tõttu raskendatud keeldumine ületunnitööst ja enda vabaks võtmine, et pühendada rohkem aega oma perekonnale. Tööandjad peavad seda pigem normist kõrvale kalduvaks erandiks, kui nende meestöötaja avaldab soovi jääda väikelastega koju.³ Tööandja jaoks on koju jääv mees töötaja, kes ei ole tööle piisavalt pühendunud.⁴

² Palgastatistika järgi on Eesti naised saanud viimase kümne aasta kestel pidevalt keskmiselt neljandiku võrra väiksemat töötasu kui mehed. 2007. aastaks oli sooline palgalõhe kasvanud Eestis 30,9%-ni, mis on kõrgeim EL-i 27 liikmesriigi seas. Euroopa Liidu liikmesriikides on soolist palgavahet palju uuritud. Üks põhjus, miks naiste ja meeste palgad sedavõrd erinevad, on see, et naised ja mehed teevad erinevaid töid, mis on ühiskonnas erinevalt väärtustatud ja erinevalt tasustatud. Üldjuhul on nn naiste tööd madalamalt väärtustatud ja tasustatud kui nn meeste tööd. Palgauuringutes võetakse arvesse töötajate haridustaset ja töökogemust. Eestis, kus naiste haridustase on kõrge, ei tulene sugude erinev tasustamine inimkapitali näitajatest.

³ M. Karu, K. Kasearu ja H. Biin „Isad ja lapsehoolduspuhkus. Uuringuraport“. Praxis, 2007.

⁴ Vt L. Järviste. „Isadust toetavad poliitikameetmed Eestis ja Euroopas“. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 6, 2008.

Soolist võrdõiguslikkust tööturul aitab saavutada see, kui rohkem mehi otsustab jääda lapsehoolduspuhkusele. Seeläbi murendatakse tavapärasest ettekujutust mehe või naise rollist. Tööandja ei saaks siis automaatselt eeldada, et just naistöötaja ei saa end nõutaval määral tööle pühendada, ning nõnda on ta sunnitud tööle värbama ja ametiredelil edendama töötajaid eelkõige nende teadmiste ja oskuste, mitte nende soo alusel.

Selleks et saavutada tegelik sooline võrdõiguslikkus, paneb seadus mitmesugustele organisatsioonidele ja isikutele võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse.

Soolist võrdõiguslikkust peavad edendama:

- riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused,
- haridus- ja teadusasutused,
- tööandjad.

Riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused soolise võrdõiguslikkuse edendajatena

Riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused peavad oma tegevuses edendama soolist võrdõiguslikkust süstemaatiliselt ja eesmärgistatult. Juba poliitike ja tegevuste kavandamise faasis peavad need asutused pidama silmas naiste ja meeste erinevaid vajadusi ning erinevat ühiskondlikku staatust. Avalikud teenused peavad olema kättesaadavad, sama kvaliteetsed ja neist peab olema samaväärselt kasu nii meestele kui ka naistele.

Naiste ja meeste erinevaid huve ning vajadusi tuleb võtta arvesse kõigis võimalikes valdkondades, muu hulgas neis, mis esmapilgul võrdõiguslikkuse temaatikasse justkui ei puutukski. Näiteks nii sotsiaal-, korra- ja tervishoiu- kui ka ühistranspordi, linnaplaneerimise või ükskõik millist muud küsimust lahendades tuleb otsuste tegemisel analüüsida olemasolevaid andmeid soolisest aspektist ja püüda ka ette näha, kuidas võib tarvitusele võetav abinõu või lahendus naisi ja

mehi mõjutada. Teisisõnu tähendab see, et igasuguse otsuse tegemisel peab silmas pidama, et riiklikku või kohalikku võimu ei teostata sootute kodanike suhtes. Võimuesindajate tegevused ja otsused puutuvad meestesse ja naistesse. Üldjuhul on naistel ja meestel nende erineva elukogemuse tõttu erinevad huvid, vajadused, ootused ja ühiskondlik positsioon. Otsuste tegemisele eelnev analüüs peaks aga nägema ka mitmekesisust kahe kõige suurema sotsiaalse grupi – naiste ja meeste – raames, sest ei mehed ega naised ole kõik ühesugused ega moodusta ühte selget huvigrupi.

Igasugune otsus võib mõjutada sugupooli erinevalt. Näiteks võib ühistransporditeenuse vähendamine puudutada valusamalt vanemas eas naisi kui mehi, sest naiste hulgas on autokasutajaid vähem. Õigete otsuste tegemiseks on vaja omada head ülevaadet sellest, millised on need naiste ja meeste erinevad huvid, ootused, vajadused, võimalused ja rollid, mida otsustamisprotsessis üldse arvesse võtta. Oluline on hinnata tehtavate otsuste mõjusid meestele ja naistele vältimaks soovimatuid ja negatiivseid tagajärgi.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse edukaks täitmiseks võivad riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused koostada soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavu. Need asutused peaksid ise määrama kindlaks, kuidas hinnatakse nende tegevuses poliitikate ja meetmete mõju sugupooltele. Samuti peaks olema teada, milliseid näitajaid peab arvesse võtma, et olukorda hinnata.

Näiteks võivad ministeeriumid koostada tegevuskavasid, kuhu panevad muu hulgas kirja eesmärgid ja tegevused, et kahandada naiste ja meeste palgalõhet oma haldusalas. Haridus- ja teadusministeerium võib oma tegevuskavas planeerida meetmeid vähendamaks poiste väljalangemist koolist ja suurendamiseks naisprofessorite osakaalu vmt. Kohaliku omavalitsuse asutus võib kavandada oma teenuste kujunduse ja kättesaadavuse hindamist, võttes arvesse elanike sugu (kes ja kuidas kasutavad ühistransporti, spordirajatisi jms ning kuidas nad pakutavaga rahul on) jpm.

Selleks et tagada edendamiskohustuse edukat täitmist, peaksid riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused konsulteerima asjakohaste huvigruppide ning kodanike-

ühendustega, kelle tegevuseks on soolise võrdõiguslikkuse eest seismine. Täpsemaid soovitusi edendamiskohustuse kohta jagab sotsiaalministeerium.⁵

Igasugused takistused soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks, mis võivad leida nende asutuste õigusaktides või praktikates, tuleb seaduse nõudel kaotada.

Seadus paneb riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustele ka ülesande aidata kaasa sellele, et naistel ja meestel oleksid ühesugused võimalused osaleda otsuste tegemise protsessis. Riiklikul ja kohalikul tasandil moodustatud kollegiaalsetes võimuorganites peavad võimaluse korral olema esindatud mõlemad sugupooled. Mitmes Euroopa riigis näevad seadused ette, milline peaks olema kummaigi soo osakaal kollegiaalkogudes. Tihti on see vähemalt 40 protsenti liikmete koguarvust. Eestis sellist ettekirjutust ei ole, aga seaduse mõttest tuleneb, et sugude osakaal sellistes kogudes peaks olema võimalikult võrdne. Riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused peavad täitma ka kohustust edendada soolist võrdõiguslikkust töandjatena (vt selle kohta allpool).

Haridus- ja teadusasutused soolise võrdõiguslikkuse edendajatena

Eesti Vabariigis on naistel ja meestel võrdne õigus haridusele. Haridus- ja koolitusasutused peavad tagama naiste ja meeste võrdse kohtlemise kutsenõustamisel ning hariduse omandamisel, samuti ümberõppel ja erialasel enesetäiendamisel. Soolise võrdõiguslikkuse seadus peab haridusasutustele soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustust pannes silmas ka naisetele ja meestele antava hariduse sisulist kvaliteeti. Viis, kuidas koolitatakse tüdrukuid ja poisse ning mida neile õpetatakse, mõjutab nende töökspidamisi, õpitava eriala valikuid ja edasist käitumist kodanikena, töötajate või töandjatena jne. Traditsioonilistest soorollidest lähtuvad valikud kutseõppes või akadeemilise kraadi taotlemisel toovad tööturul kaasa samalaadse jaotuse naiste ja meeste elukutseteks. Õpetuse sisu mõjutab seda, kuidas naised ja mehed näevad oma rolli ühiskonnas, milliseid eesmärke oma elus seavad ning mida

⁵ Vt täpsemalt „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia käsiraamat“. Arvutivõrgus: <http://gender.sm.ee/failid/syvalaiendamine.pdf>.

oluliseks peavad. Võttes arvesse hariduse üliolulist rolli soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel, sisaldab seadus eraldi nõuet, et kõik õppekavad ühes kogu õpetamisel kasutatava materjaliga peavad aitama kaasa naiste ja meeste eba-võrdsuse kaotamisele. Lubamatu on anda edasi õpetust, mille järgi on üks sugu teise sugupoolega võrreldes alaväärne või vähem võimekas, olles kohustatud tegutsema vaid teatud elualadel. Õpetus ei tohi kinnistada eelarvamusi ega stereotüüpe soorollide kohta töö- ja pereelus.

Teadusasutuste uurimistööd peavad edendama soolist võrdõiguslikkust. Reeglina tuleks eraldi tuua välja uurimistulemused naiste ja meeste kohta.

Sarnaselt riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustega peavad ka haridus- ja teadusasutused tööandjatena edendama soolist võrdõiguslikkust.

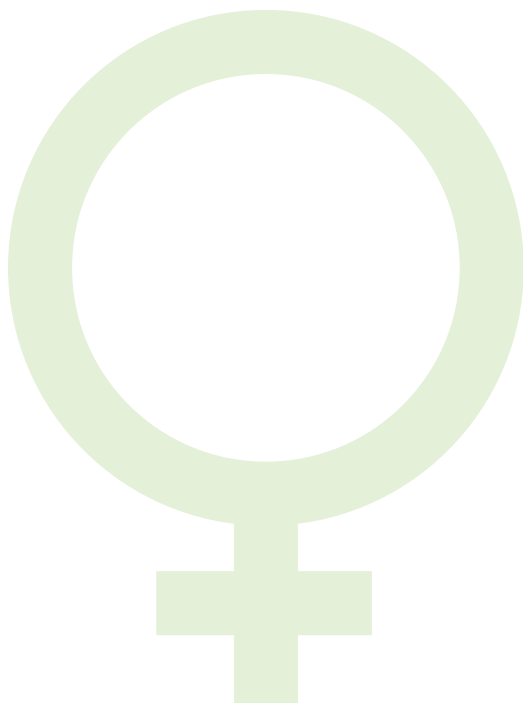
Tööandja kohustuse kohta edendada soolist võrdõiguslikkust vaata allpool töö-elu peatükist.

Soolise võrdõiguslikkuse riiklik rakendamine

Sotsiaalministeeriumi roll soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisel seisneb eelkõige soolise võrdõiguslikkuse poliitika kavandamises ja elluviimises. Ministeerium koordineerib ka soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia rakendamist ja nõustab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise küsimustes. Igaühel on õigus saada ministeeriumist naiste ja meeste võrdse kohtlemise teemal nõu, küll aga ei saa õigusabi. Nõustatakse nii kirjalikult kui ka suuliselt. Isiku avaldus võidakse vajadusel edastada pädevale organile.

Ministeerium annab täpsustavaid juhiseid seaduse rakendamiseks. Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakond analüüsib ministeeriumi haldusala seaduste ja teiste õigusaktide mõju naiste ja meeste seisundile. Sotsiaalministeerium avaldab ka aruandeid naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta.

Soolise võrdõiguslikkuse rakendamise riikliku mehhanismi kuulub ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Voliniku kohta vaata allpool sellekohast peatükki.



II Võrdne kohtlemine ehk diskrimineerimise keeld

Kõik on seaduse ees võrdsed. Selles põhimõttes sisaldubki diskrimineerimise keeld. Võrdne kohtlemine tähendab diskrimineerimise puudumist. Seadustes kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõte on kantud ideest, et ühiskonnas on iga inimene väärtuslik. Selleks et seda põhimõtet tegelikkuses rakendada, keelustab seadus diskrimineerimise. Soolise võrdõiguslikkuse seadus keelustab soolise diskrimineerimise ehk isiku ebavõrdse kohtlemise tema soo tõttu.

Diskrimineerimine on see, kui inimestel tehakse vahet asjakohatu tunnuse tõttu. Üldjuhul on selleks isiku tunnused, mida ta muuta ei saa: näiteks tema sugu, rahvuslik päritolu, nahavärv või puue. Kuid on ka selliseid tunnuseid, mille puhul isikul on valikuvõimalus – eelkõige on nendeks veendumused, usutunnistus ning kutseorganisatsiooni liikmelisus. Kedagi ei tohi kohelda halvemini üksnes seetõttu, et ta kuulub teatud sotsiaalsesse gruppi – olgu selleks grupiks naised, välismaalased, mustanahalised, homoseksuaalid, puuetega inimesed vm. Otsustada inimese kohtlemise viisi üle lähtuvalt tema isikutunnustest on ebaõiglane ja ebaseaduslik.

Kuidas diskrimineerimist ära tunda

Diskrimineerimise hukkamõistu ja ka tuvastamise teeb keeruliseks see, et tavaliselt ei diskrimineerita tahtlikult, st diskrimineerijal puudub tihti eesmärk kedagi diskrimineerida. Teisisõnu ei pruugi erineva kohtlemise teadlik eesmärk olla isiku diskrimineerimine. Peamiseks põhjuseks on tavapäraselt hoopis teadmatus, eelarvamused ja traditsiooniline ettekujutus sellest, milline on teatud sotsiaalsesse gruppi kuuluv indiviid. Väga tihti leiab sooline diskrimineerimine aset ettekujutuste tõttu selle kohta, millised õigused või kohustused ühel naisel või mehel peaksid olema ning milliseid rolle peaks ta elus täitma. Need nn stereotüüpsed tõekspidamised soorollide kohta mõjutavad näiteks tööandjaid, avalikke teenistujaid, haridusasutuste töötajaid jt otsuste tegemisel.

Ka teatud kindel ettekujutus sellest, millised töötaja omadused on väärtuslikumad, võib viia diskrimineerimiseni. Ülal oli peatükis „Sooline võrdõiguslikkus – kellele ja milleks?“ juttu sellest, et väärtus iseeneses on see, kui töökollektiivi, organisatsiooni või ühiskonda üldiselt on kaasatud erineva taustaga inimesed ja sotsiaalsed grupid. Samm tegeliku mitmekesisuse poole on astunud, kui analüüsitakse ka seda, mida üldse traditsiooniliselt inimeses, kodanikus või töötajas väärtustatakse. Selleks, et saavutada näiteks töökollektiivis võrdsemat soolist esindatust, peaks teadma, milliseid omadusi tuleb peale juba väärtustatavate isikuomaduste töötajates hinnata. Tihti leiavad tööandjad ise, et nad langetavad otsuseid enda meelest objektiivsete tegurite põhjal. Kui nendeks nn objektiivseteks asjaoludeks on edutamise üle otsustamise puhul näiteks töötaja igapäevased pikad ületunnid, lapsega haiguslehele jäämisest hoidumine vms, mõjuvad need tegelikkuses nii, et naised jäävad edutamise kandidaatide seast esmajärjekorras kõrvale. Seni, kuni enamik haige lapsega koju jäävatest vanematest on emad ning põhiline koormus laste ja vanade eest hoolitsemisel on samuti naiste kanda, ei ole naistöötajad sellises edutamises meestega võrdses positsioonis. Pealtnäha objektiivne tegur tekitab seega sooliselt ebavõrdse olukorra.

Diskrimineerimise üle otsustamisel on oluline tagajärg, st fakt, et kedagi on tema soo tõttu ebavõrdselt koheldud – näiteks kui meest ei võeta nõutavast väljaõppest hoolimata tööle lasteaiakasvatajaks põhjusel, et traditsiooniliselt on laste eest hoolitsenud naised, mitte mehed. Või kui tüdrukuid ei taheta võtta

vastu elektriku erialale, sest tehnilisi erialasid on ajalooliselt omandanud pigem poisid. Ehk siis konkreetset isikut puudutavat otsust ei langetata tema hariduse, võimete, tööoskuste, isikuomaduste vms sobivusest lähtudes, vaid toetudes ettekujutusele, kes üks mees või naine võiks olla ja peaks olema ning mida ta oma elus ja eluga teha võib.

Otsene sooline diskrimineerimine

Seadus ütleb, et otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.

Selleks et saada teada, kas isikut on ebavõrdselt koheldud, peab olema võimalik kõrvutada seda, kuidas on koheldud kahte erinevat isikut. Diskrimineerimise mõiste lubab võrrelda isikute kohtlemist ka hüpoteetiliste võrdlusisikute suhtes. Seaduses leiduvad sõnad: „...isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või *koheldaks* teist isikut...“. Võrdlusisikud ei pea töötama sama tööandja juures. Näiteks ei pea selle järgi ettevõttes tegelikult olema kahte võrdväärset tööd tegevast erinevast soost isikut, et tõendada naise ebavõrdselt kohtlemist töötasu maksmisel. Piisab, kui on olemas andmed, et varem sama tööd teinud meestöötaja sai selle töö eest kõrgemat palka. Võrdses tasu nõue ei eelda, et töö, mida võrdlusisikud teevad, peab olema identne, vaid see peab olema võrdväärne. See tähendab, et arvesse võetakse võrreldavatel ametikohtadel töötavatele isikutele esitatud nõudeid, tööülesannete keerukust, vastutuse suurust jms asjaolusid. Näiteks on kohtus saanud õiguse tehase naistöölised, kelle tööülesanneteks olid telefonide osadeks võtmine, hooldus ja seejärel kokkupanemine ning kes väitsid, et nad peaksid saama võrdset palka mehega, kes töötas laohoidjana. Oma lahendis leidis kohus, et naised tegid isegi kõrgema väärtusega tööd kui meessoost võrdlusisik.

Samuti on võrdluses lubatud toetuda üldteada infole tavapärase praktika vms kohta. Sel juhul konstrueeritakse nii-öelda hüpoteetiline võrdlusisik. Näiteks, kui on teada, et tööle värbamisel oleks valituks osutunud meeskandidaadi puhul lisatud töölepingusse klausel preemia vms kohta, valituks osutus aga naine ning preemiat töötingimuste kirjelduses ei ole. Siis võib diskrimineerimiskaht-

luse korral võrrelda naise kohtlemist hüpoteetilise meeskandidaadi kohtlemisega samalaadses olukorras.

Ka inimese erinev kohtlemine seetõttu, et ta on rase, tal on lapsed või et ta peab täitma muid perekondlikke kohustusi, on seadusevastane ja seda loetakse otseseks sooliseks diskrimineerimiseks. Sel juhul on võimalik, et võrdlusisikud, kelle kohtlemist diskrimineerimise tuvastamiseks kõrvutada, on samast soost. Näiteks otsustatakse edutada ettevõtte juhatusse vallaline lastetu mees, ehkki väljaõppe, staaži jms näitajate alusel pidanuks valituks osutama teine meessoost kandidaat, kellel on lapsed. Kui edutamata jätmise otsus rajaneb tõesti üksnes lapsevanemaks olemise faktil, mitte kandidaadi sobivusel, on tegu diskrimineerimisega. Ka siis, kui tööandja edutab just lapsevanemast töötajat, toetudes eelarvamusele, et lapsevanemad on kohusetundlikumad kui lastetud töötajad vms, saab rääkida diskrimineerimisest.

Seaduse silmis on rasedus, sünnitamine, lapsevanemaks olemine, perekondlike kohustuste täitmine seotud isiku soolise kuuluvusega. Seetõttu loetakse isiku ebasoodsamat kohtlemist loetletud asjaolude tõttu sooliseks diskrimineerimiseks.

Otsene sooline diskrimineerimine on ka sooline ja seksuaalne ahistamine (vt mõisteid allpool) ning ebasoodsam kohtlemine, mille põhjuseks on see, et ahistatu kas tõrjub ahistamist või alistub sellele. Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist repressioonina selle eest, et ta on seisnud enda või kellegi teise õiguste eest. Teisisõnu, igasugune ohvrustamine on keelatud.

Kaudne sooline diskrimineerimine

Diskrimineerimine võib esineda ka varjatud kujul. Sellist diskrimineerimise vormi nimetatakse kaudseks diskrimineerimiseks. Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus paneb ühe soo esindajad võrreldes vastassoost isikutega ebasoodsamasse olukorda. Lubatud on see vaid juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Kuna kaudse diskrimineerimise korral ei ole ilmset viidet soole kui vahetegevise alusele, saab sellist ebavõrdset kohtlemist tuvastada statistiliste andmete või sotsioloogiliste uuringute abil, mis näitavad, et pealtnäha neutraalne säte või tegevus on ühe soo esindajad vastassooga võrreldes reaalselt pannud ebasoodsamasse olukorda. Euroopa Kohus on leidnud, et juhul kui statistika viitab ilmsele palgaerinevusele kahe erineva töö puhul, millest ühte teevad pea üksnes naised ning teist vaid mehed, peab tööandja tõendama, et erinevus tuleneb objektiivsetest asjaoludest, mitte soolisest vahetegemisest.⁶

Seksuaalne ja sooline ahistamine

Seksuaalne ahistamine on isikule soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus. Käitumise või tegevuse eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Käitumine või tegevus on seksuaalne ahistamine, kui see vastab neljale tingimusele: 1) see on ahistatule soovimatu (seda peab ahistatu ka väljendama või peab see olema muul viisil selge, et teatud käitumine on ahistatule häiriv ja tema tahte vastane); 2) see on seksuaalse olemusega; 3) see on kas sõnaline, mittedõnaline või füüsiline; 4) selle eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ning see loob häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Seksuaalse olemusega käitumine võib seisneda seksuaalse sisuga vihjetes, puudutustes, pornograafilise sisuga materjali kolleegidele või alluvatele nähtavale seadmises. Ahistamiseks võib näiteks lugeda ka nilbete anekdootide rääkimist töökeskkonnas, seda kõike muidugi juhul, kui keegi kaastöötajatest peab seda solvavaks või häirivaks. Seksuaalse ahistamise keelustatus ei tähenda, et keelatud on igasugune intiimne suhtlus või flirt kolleegide vahel. Seksuaalse alatooniga suhtluse õiguspärasuse mõõdupuuks on eelkõige see, et mõlemad pooled peavad seda soovima.

⁶ C-127/92 Enderby kohtuasi (EKL 1993, lk I-5535).

Soovimatust tuleb üldjuhul väljendada. Ahistatu ei pea tõrjuma seksuaalset ahistamist, veel vähem kirjutab seadus ette, et seda peaks tegema jõuga. Alati ei pruugi olla kohest võimalust väljendada oma vastumeelsust teatud käitumise suhtes. Piisab, kui kannatanu teavitab sellest kaebusega oma tööandjat, kollektiivi usaldusisikut või kedagi teist, kes peab hoolitsema ettevõtte või asutuse töökeskkonna eest. Samuti võib teavitada politseid.

Seksuaalse ahistamise mõiste kohaselt peab oluliseks pidama seda, kuidas ahistatu ennast teatud tegevuse või käitumise tulemusena tunneb. Loeb see, kuidas ahistatu on teatud käitumist subjektiivselt tajunud: näiteks see, mis ahistajale võib tunduda naljana, süütu lähenemiskatsena vms, ei pruugi sama tähendada ahistatule.

Tööandja ei tohi ahistada isikut seksuaalselt või tema soo tõttu. Tööandja kohustus on hoolitseda, et töötaja oleks töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Hoolitsuskohustus eeldab, et tööandja teeb kõik endast oleneva, et ahistamisest teada saades ahistamine lõpetada ning kaitsta kannatanut edaspidi sellise käitumise eest. Ahistamise vältimiseks või lõpetamiseks võib tekkida vajadus teha töös ümberkorraldusi, alustada ahistaja vastu distsiplinaarmenetlust vms. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ega rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamine lõpetada.

Sooline ahistamine on tegevus, mis on seotud kannatanu sooga ning mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Soolise ahistamisega on tegu siis, kui ainuüksi naiseks või meheks olemise tõttu saab subjektile osaks verbaalne, visuaalne või muul viisil toime pandav häirimine, ähvardamine, halvustamine, solvamine või alandamine ning kui selline käitumine loob ka sarnase õhkkonna. Sooline ahistamine on seotud ühe või teise sugupoole suhtes kasutatavate eelarvamuslike üldistustega, millel on halvustav alatoon. Kui ülemus naeruvääristab töökollektiivi ees seal töötavaid naisi väites, et nad on oma soo tõttu ebapädevad või rumalad, on tegu soolise ahistamisega. Soolise ahistamisega on tegu ka siis, kui ühest sugupoolest räägitakse halvustaval viisil või kui kiusamine töökohal või koolis lähtub kiusatava soost, aga seejuures ei

puudutata seksuaalsusega seonduvat. Näiteks kui koolis tehakse teismelistele poistele alandavaid märkusi nende kasvu, kehakaalu, kohmetuse, akne vms kohta.

Võrdne kohtlemine tööelus

Kõige suurem sooline ebavõrdsus valitseb tööturul. Seetõttu pöörab soolise võrdõiguslikkuse seadus tööelule erilist tähelepanu.

Diskrimineerimise keeld ei kehti üksnes töösuhetes. Juba enne töösuhte algust, st enne töötajate valimist peab arvestama võrdse kohtlemise põhimõttega. Töökuulutus või koolituspakkumine ei või olla suunatud vaid naistele või üksnes meestele. Töökuulutus on sooliselt diskrimineeriv, kui lähtuvalt traditsioonilisest soorollide ettekujutusest soovitakse vedurijuhina tööle vaid mehi või meditsiiniõena ametisse vaid naisi.

Tööandja ei tohi eelistada kõrgema kvalifikatsiooniga isiku asemel vastassoost madalama kvalifikatsiooniga isikut. Kohustus langetada otsuseid lähtuvalt isiku kvalifikatsioonist, mitte tema soost, kehtib tööle ja praktikale võtmisel, edutamisel, väljaõppele ja koolitusele ning ülesande täitmiseks valimisel. Peamine põhjus kellegi tööle võtmisel peab olema inimese kvalifikatsioon, oskused, kogemused – lühidalt need omadused, mis aitavad edukalt tööülesandeid täita.

Kui inimene kahtlustab, et teda on koheldud diskrimineerivalt, on tal õigus nõuda tööandjalt kirjalikku seletust tehtud valiku või otsuse põhjuste kohta. Tööandja on kohustatud vastama kümne tööpäeva jooksul ning tema kirjalikus seletuses peavad olema valitud isiku kohta järgmised andmed: tööstaaž, haridus, töökogemus ja muud tööks vajalikud oskused ning muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused.

Tööandja diskrimineerib isikut, kui ta kohtleb inimest halvemini sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või soolise kuuluvusega seotud mõne muu asjaolu tõttu. Seadus keelab tööandjal üldse küsidagi (tööintervjuul, ankeetides vm) selle kohta, milline on töötajakandidaadi perekondlik seis või kas tal on lapsi või plaan lapsi saada. Keeld kehtib ka tööva-

hendusega tegelevatele isikutele (k.a veebipõhised töövahendusandmebaasid). Seega ei tohi näiteks internetipõhised tööportaalid nõuda tööotsijalt, et too täidaks elulookirjelduses kohustuslikus korras lahtrid perekondliku seisu või laste olemasolu kohta. Tööle värbamisel ei tohi jätta valimata naist vaid seetõttu, et ta ootab last. Seadustega on vastuolus veel hiljuti Eestis levinud praktika, mille järgi tööandjad palusid noortel naistöötajatel kirjutada alla dokumendile, millega nad võtsid kohustuse hoiduda rasedumast teatud ajaperioodi jooksul. Määratud tähtjaks sõlmitud lepingud ei tohi sisaldada klausleid, mille järgi leping lõpetatakse, kui töötaja läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele või lapsehoolduspuhkusele.

Töötingimusi kehtestades ei tohi tööandja asetada ühe soo esindajaid ebasoodsamasse olukorda kui vastassoost isikuid. Tööandjal on kohustus võtta tööd korraldades ja töötingimusi kehtestades arvesse asjaolu, et tema töötajate hulgas on nii naisi kui ka mehi ning sellest lähtuvalt tuleb ka töötingimused kujundada sobivaks mõlema soo esindajatele.

Töö tasustamise või hüvede andmise ja saamise tingimusi kehtestades ei või ebavõrdselt kohelda sama või võrdväärset tööd tegevaid erinevast soost töötajaid. Võrdväärse töö mõiste ei tähenda, et kahe võrreldava töö puhul peaksid tööülesanded olema samad või sarnased. Oluline on hoopis see, millised nõudmised esitatakse töö tegijale ehk millist haridust, töökogemust ja -oskusi, millist vastutust töö tegemine nõuab. Võrdväärse töö mõiste kohta vt ülal ka otsese soolise diskrimineerimise juures käsitletut. Tasu all mõeldakse siin igasuguseid töö tegemise või ülesande täitmise eest antavaid soodustusi ja hüvitusi, k.a mitterahalisi. Sama ja võrdväärse töö eest tuleb maksta võrdset palka töötasu kogusummas, ja ka kõik töötasu elemendid (k.a lisatasud ja soodustused) eraldi võetuna peavad olema analüüsitavad ja kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet järgides. Kui isikul tekib kahtlus, et talle makstakse tema soo tõttu väiksemat palka kui temaga sama või võrdväärset tegevale vastassoost isikule, peab tööandja tõendama, et tasu erinevus ei ole seotud sooga.

Tööandja peab juhtima tööd ning jaotama tööülesandeid nii, et kummagi soo esindajad ei oleks vastassoost töötajatega võrreldes halvemas olukorras. Töökorraldus, mille puhul kõige rutiinsemad ja ebahuvitavamad tööülesanded an-

takse just naistöötajatele (või vastupidi, meestöötajatele), on sooliselt diskrimineeriv. Kui tööandja võimaldab vaid meestöötajatel teha ületunde või näiteks kui naistega sõlmitakse üksnes osalise tööajaga töölepingud, on see vaadeldav diskrimineeriva töökorraldusena.

Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist töötaja sooga seotud põhjustel. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku menetluses on olnud mitu kaebust selle kohta, et identse rikkumise toime pannud mees- ja naistöötajat on distsiplinaarkaristuse määramisel koheldud erinevalt. Meestele määratakse sama raske rikkumise eest karmim karistus kui naistele või ei määrata naistele üldse karistust.

Diskrimineerimiseks loetakse ka inimese ebasoodsamat kohtlemist tema soo tõttu seoses tema kuulumisega ametiühingusse või tööandjate organisatsiooni või muusse organisatsiooni, mille liikmed tegutsevad teataval kutsealal. Samuti mis puudutab tema osalemist selliste organisatsioonide töös ning nende poolt antavaid soodustusi.

Tööandjad soolise võrdõiguslikkuse edendajatena

Tööandja tegevus peab aitama kaasa tööturu soolise segregatsiooni vähendamisele. Tööandjate tegevus peab toetama nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning tööle peab võtma mõlemast soost isikuid. Ametikohtade kaupa peab tööle võtma võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi.

Nais- ja meestöötajatele tuleb luua võrdsed võimalused edutamiseks. Tööandja peab hoold kandma selle eest, et nii naistele kui ka meestele oleks tagatud võimalus näidata tööülesannete täitmisel enda võimeid ja kompetentsust. Nõudlikumaid tööülesandeid, mille edukas täitmine on hüppelauaks edutamisele, ei või jagada vaid ühe soo esindajatele eeldusel, et karjääriredelil tõusevad potentsiaalselt vaid selle soo esindajad. Sama kehtib täiendusõppele valimisel.

Näiteks on lubamatu saata juhtimiskoolitusele üksnes mehi, sest keskastmejuhtidena soovitakse näha eelkõige meessoost töötajaid.

Töötingimused peavad sobima nii meestele kui ka naistele. Kui töötajaid koheldakse võrdselt ja õiglaselt, aitab see kaasa meeldiva ja töötamist soodustava töökeskkonna tekkimisele. Nõuetekohane töökeskkond tähendab ka tööandja hoolt selle eest, et töötaja oleks kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest.

Tööandja peab aitama kaasa töö ja pereelu ühitamisele, arvestades seejuures töötajate tegelikke vajadusi. Näiteks aitab töötajatel töö kõrvalt perekondlikke kohustusi täita paindliku tööajaga töökorraldus. Samuti mõjub sugude võrdsusele soodsalt üleajatöö piiramine. Igal juhul peab tööandja suhtuma julgustavalt isade soovi kasutada lapsehoolduspuhkust või jääda koju, et hoolitseda haige lapse eest.

Töötaja teavitamine soolise võrdõiguslikkuse seadusega tagatud õigustest on tööandja ülesanne. Töötajatele või nende esindajale tuleb regulaarselt anda teavet naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis. Töötajatel on õigus teada, milliseid meetmeid on tööandja rakendanud võrdõiguslikkuse edendamiseks.

Selleks et seadust rakendavad institutsioonid saaksid jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes, peab tööandja koguma töösuhetes sugude olukorda näitavaid andmeid. Näiteks peavad palgaandmed ja eri ametikohtade kvalifikatsiooni nõuded ning töötajate vastavad näitajad olema võrreldavad soo lõikes.

Võrdne kohtlemine kaupade ja teenuste pakkumisel

Kaubad ja teenused peavad olema võrdselt kättesaadavad mõlema soo esindajatele. See tähendab muu hulgas, et kauba või teenuse hind ei tohi varieeruda olenevalt sellest, kellele see kaup on suunatud. Naistelt võib juuksuriteenuse eest kõrgemat hinda võtta vaid juhul, kui selleks annab

alust töö keerukus või kasutatava materjali suurem kulu. See tähendab, et kui nais- ja meesklient soovivad soengut, mis nõuab juuksurilt samasugust töö hulka ning oskusi ja vahendeid, siis peaks ka teenuse maksumus olema sama. Pelgalt see fakt, et klient on naine, ei tohi selle teenuse hinda kergitada kõrgemaks meestele pakutava teenuse hinnast. Sooliselt diskrimineerivaks võib pidada ka ööklubide tava võtta sissepääsutasu meestelt, aga mitte naistelt. Klubid, baarid ja muud kooskäimise kohad ei või keelata sissepääsu ühele soole, kui soolisel segregatsioonil ei ole just õiguspärast eesmärki. Õiguspäraseks eesmärgiks võib pidada näiteks naiste turvalisust. Lubatud on, kui sellisel kaalutusel eraldatakse naissoost juhtidele parklamajas eraldi parkimiskohad (nt väljapääsudele lähemal olevad või valgustatumad). Õiguspärane oleks ka näiteks klubiline tegevus, mille korral vabaaja veetmise võimalusi pakutaks isadele ja lastele, eesmärgiga soodustada just isade ja laste ühistegemisi.

Isik, kes arvab, et teda on seoses kauba või teenuse kättesaadavuse või pakkumisega tema soo tõttu diskrimineeritud, võib esitada kauba või teenuse pakkujale kirjaliku taotluse seletuse saamiseks. Kirjalik taotlus peab sisaldama kahtlustatava diskrimineerimise asjaolude kirjeldust. Kauba või teenuse pakkujal on kohustus anda viieteistkümne tööpäeva jooksul taotluse saamisest arvates kirjalik seletus oma tegevuse kohta.

III Kuidas kaitsta oma õigusi

Igaühe õigus pöörduda kohtusse

Igal inimesel on õigus pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse. See õigus on sätestatud põhiseaduse paragrahvis 15. Isikul, kel on kahtlus, et teda on diskrimineeritud, on õigus pöörduda peale kohtu ka töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole.

Kohtu, töövaidluskomisjoni või voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille järgi võib eeldada, et teda on diskrimineeritud. Kohtus nagu ka töövaidluskomisjonis ning voliniku menetluses peab isik, kelle vastu avaldus on esitatud, ise tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. See on **jagatud tõendamiskohutus**. Kui isik keeldub tõendmast, võrdsustatakse see diskrimineerimise omaksvõtuga.

Diskrimineerimisvaidlusi lahendades kasutatakse jagatud tõendamiskohustust seepärast, et isikul, kellel on kahtlus, et teda on diskrimineeritud, on väga raske oma kahtlusi ammendavalt tõendada. Paljudes vaidlustes, eriti neis, mis puudutavad töötasu või valikuid tööle värbamisel, ei saagi kannatanu väga kindlalt teada, et teda on ebavõrdselt koheldud. Palgaandmed, valituks osunud isiku kvalifikatsiooni ja oskuste kohta käivad näitajad jms on üksikasjades teada üksnes tööandjale, kes saab nendele andmetele tuginedes hõlpsalt ka diskrimineerimiskahtluse ümber lükata, kui ta tõepoolest soo tõttu kedagi diskrimi-

neerinud ei ole. Seetõttu on osa avalduse esitanud isiku tõendamiskoormusest antud vastustaja kanda. Sellest ka mõiste – *jagatud* tõendamiskohustus.

Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ega kriminaalmenetluses.

Diskrimineerimise vaidlusi lahendavad töövaidluskomisjonid ja kohtud. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku abist diskrimineeritutele tuleb juttu allpool. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt saab diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamist nõuda samuti vaid kohtus ja töövaidluskomisjonis. Kahju hüvitamise nõude esitamiseks on kannatanul aega üks aasta hetkest, mil ta sai teada või pidi teada saama, et tema õigusi on rikutud.

Kohtus võib esindada end ise või palgata selleks esindaja. Neile, kes ei suuda oma õigusi ise kaitsta ning kellel ei ole rahaliselt võimalik esindajat palgata, tagab riik õigusabi enda kulul. Riigi õigusabi seaduse järgi peab isik ise kohtult õigusabi taotlema.

Peale kohtute on muidki institutsioone, kes peavad aitama inimesi, kelle õigusi ja huve on ebaseaduslikult riivatud.

Töövaidluskomisjonid

Töösuhetes tekkivad vaidlused lahendab töövaidluskomisjon. Individuaalne töövaidlus on vaidlus, mis leiab aset töölepingu alusel tekkinud suhtes tööandja ja töötaja vahel. Töövaidlus võib käia ka töölepingu ettevalmistamisest tuleneva nõude üle. Töövaidlusi lahendab kolmeliikmeline töövaidluskomisjon, kelle otsus on vaidluspooltele täitmiseks kohustuslik. Töövaidluskomisjoni otsusega nõustumatuse korral on õigus pöörduda sama vaidluse läbivaatamiseks kohtusse. Töövaidluse lahendamist töövaidluskomisjonis reguleerib individuaalse töövaidluse lahendamise seadus.

Töövaidluskomisjoni on lihtne pöörduda, seda võib teha esindajata. Seega peaks see üldjuhul osutama vähem kulukaks kui kohtusse pöördumine. Enne

menetluse algatamist võib paluda tööinspektsiooni juristidelt nõustamist oma õigusliku olukorra selgitamiseks.

Diskrimineerimisvaidlust saab töövaidluskomisjonis lahendada aasta jooksul õiguste rikkumisest, nagu kohtugi puhul. Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõuet esitada on aega neli kuud. Töölepingu ülesütlemit saab vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütleemisavalduse saamisest. Töötasu nõude (isegi kui tegu on võimaliku diskrimineerimisega töötasu maksmisel) esitamise tähtaeg on kolm aastat ühe aasta asemel.

Diskrimineerimisasjade puhul on oluline meeles pidada, et tekitatud kahju hüvitamist saab kohtu kõrval nõuda ka töövaidluskomisjonis.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Isik, kes kahtlustab, et teda on diskrimineeritud soo tõttu, võib abi saamiseks pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (edaspidi lühidalt: volinik) poole. Volinik on sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes jälgib soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmist. Voliniku institutsioon on loodud, et aidata diskrimineeritud isikutel oma õigusi kaitsta.

Voliniku poole võib pöörduda igaüks, kes kahtlustab, et teda on diskrimineeritud tema soo, rahvuse, vanuse, puude, rassi, veendumuse, usundi või ametiühingusse kuulumise tõttu. Volinik võib alustada menetlust ka omal algatusel. Selleks et võidelda ebavõrdsuse ja inimese põhiõigusi rikkuva diskrimineerimisega, on seadus näinud sellele isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise seaduse normide täitmist, ette võimaluse esitada volinikule avaldus kannatanu eest. Siin peetakse silmas eelkõige kodanikuühendusi, kelle põhitegevus on seista teatud sotsiaalse grupi õiguste ja ühiskondliku positsiooni parandamise eest. Näiteks võib tuua naisorganisatsioonid, isade huve kaitsvad liidud, seksuaalvähemuste õiguste eest võitlevad ühendused jms.

Voliniku menetlus, mille tulemusena antakse arvamuse diskrimineerimise kohta, on lihtne ja inimsõbralik. Volinikule esitatavale avaldusele ei ole seatud vorminõudeid. See peab aga sisaldama teavet asjaolude kohta, mille alusel inimene leiab, et teda on diskrimineeritud.

Arvamuse andmiseks on volinikul õigus nõuda kõikidelt asjaomastelt isikutelt teavet. Kõik, kellel võib olla diskrimineerimisjuhtumi selgitamiseks vajalikku informatsiooni, on kohustatud andma kirjalikke seletusi ja esitama volinikule nõutud dokumendid. Informatsiooni all mõeldakse ka andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva tasu ja tasustamise korra kohta.

Voliniku arvamuse ei ole juriidiliselt siduv. See ei tähenda, et voliniku arvamusel ei oleks mõjuvõimu. Volinik on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise küsimustes tunnustatud asjatundja, kellel on seaduslik voli analüüsida diskrimineerimise juhtumeid sõltumatult täitevvõimust. Tema arvamuse selle kohta, kas diskrimineerimine on toimunud või mitte, on abiks kannatanule oma õiguste edasise kaitsel ning sisuliseks orientiiriks teistele õiguskaitsega tegelevatele organitele. Kuna diskrimineerimisjuhtumite puhul on üldlevinud kannatanu soov juhtum maha vaikida, sest kardetakse diskrimineerija poolt edasise repressiooni (nn ohvristamine), õiguste piiramist vms, aitab lihtne ja inimsõbralik menetlus vähendada juhtumeid, mil kannatanu eelistab jätta ebavõrdsest kohtlemisest teatamata. Samuti on selline lihtne menetlus kasulik diskrimineerijale, kes toimis õigusvastaselt võib-olla teadmatuses.

Volinik ei saa mõista kannatanule välja hüvitist tekkinud kahju eest. Kahju hüvitamiseks tuleb pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjoni.

Peale õiguskaitse küsimuste on volinikul soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendajana veel teisigi ülesandeid. Volinik analüüsib seda, kuidas mõjutavad seadused meeste ja naiste seisundit ühiskonnas. Tema pädevuses on teha analüüsi põhjal ettepanekuid Vabariigi Valitsusele, valitsusasutustele ja kohalikele omavalitsustele ning nende asutustele õigusaktide muutmiseks ja täiendamiseks. Volinik nõustab ja teavitab loetletud institutsioone soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise küsimustes. Samuti on voliniku kohustuseks avaldada

aruandeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta.

Volinik peab täitma seadusega talle pandud ülesandeid iseseisvalt, kuid tal on õigus võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgil teha koostööd teiste isikute ja asutustega.

Voliniku pädevus, ülesanded ja tegevuse põhimõtted on sätestatud võrdse kohtlemise seaduse neljandas peatükis.

Õiguskantsler

Õiguskantsler saab igapäev avalduse alusel kontrollida, kas õigustloovad aktid piiravad põhiseadusvastaselt isikute õigusi ja vabadusi. Õiguskantsleri pädevuses on ka kontrollida, kas riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused, avalik-õiguslikud juriidilised isikud ning avalikke ülesandeid täitvad eraõiguslikud isikud järgivad isikute põhiõigusi ja vabadusi ning hea halduse tava. Teisisõnu kontrollib õiguskantsler põhiõiguste ja -vabaduste järgimist suhtes üksikisiku ning riigi vahel.

Paljud diskrimineerimise juhud leiavad aga aset erasfääris, st suhtes kahe eraõigusliku isiku vahel. Selliste diskrimineerimisvaidluste lahendamiseks on õiguskantslerile antud õigus viia läbi lepitusmenetlust, mille eesmärk on saavutada sõbraliku lahenduse teel poolte leppimine. Lepitusmenetluse alustamiseks võib õiguskantsleri poole pöörduda isik, kes leiab, et teda on diskrimineeritud seoses tema soo, rassi, rahvuse (etnilise kuuluvuse), nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse suundumuse või muu seaduses nimetatud diskrimineerimistunnuse tõttu.

Lisalugemist

Eesti Vabariigi põhiseadus

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Võrdse kohtlemise seadus

Töölepingu seadus

Õiguskantsleri seadus

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta

<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=23988>

Soolise võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus <http://www.gender.sm.ee>

Euroopa Komisjoni veebileht soolise võrdõiguslikkuse kohta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=et>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik <http://www.svv.ee>

Riigi õigusabi taotlemine <http://www.just.ee/106>

ISBN 978-9985-9802-9-3