



Teema: Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Märksõnad: inimõigused, diskrimineerimine, naiste ja meeste võrdne kohtlemine, diskrimineerimise alus, oma õiguste kaitsmine, sooline võrdõiguslikkus.

Õpitulemused: Õpilased mõistavad, miks on vaja soolise võrdõiguslikkuse seadust, kuidas see on seotud inimõiguste kaitsmisega, teavad, milliste institutsioonide poole pöörduda kui kahtlustavad, et neid on soo alusel diskrimineeritud.

Õpilased oskavad märgata soolist diskrimineerimist tööle värbamisel või töötamisel, arutleda sooliste stereotüüpide üle tööturu kontekstis ning ühiskonnas laiemalt ning neid vaidlustada

Selgitada, et inimõigused on igale inimesele kuuluvad kaasasündinud põhiõigused, mis põhinevad inimväärikusel ja mida seetõttu peetakse võõrandamatuteks.

Inimõigused on **kõigil** inimestel võrdselt ja nende austamist saab nõuda nii teistelt inimestelt kui ka riigilt.

Diskrimineerimise keeld ehk võrdse kohtlemise norm lähtub inimväärikuse kaitsmise põhimõttest.

Inimväärikust võib pidada kaasaja ühiskonnas ülimaks väärtuseks. Inimväärikus on seotud õigusega mitte olla diskrimineeritud ühel või teisel alusel.

Inimestevahelise võrdsuse eesmärgiks on ühesuguste õiguste, kohustuste, vastutuste ja võimaluste olemasolu. Õigus võrdsusele ja mittediskrimineerimisele soo alusel on inimeste põhiõigus.

Õiguse üldtunnustatud põhimõtte – *võrdse kohtlemise printsiibi* järgimine eeldab, et võrdses olukorras olevaid isikuid koheldakse võrdselt ning ebavõrdses olukorras olevaid ebavõrdselt. Seega ei peeta diskrimineerimiseks mitte ainult sarnastes olukordades olevate isikute erinevat kohtlemist, vaid ka erinevates olukordades olevate isikute samasugust kohtlemist.

Eristatakse võrdsust *de jure* – formaalset, õiguslikku võrdsust ja võrdsust *de facto* – sisulist olemuslikku võrdsust. Võrdsus *de jure* ehk ühetaoline kohtlemine on küll kooskõlas vormilise võrdsusega (nn õigusliku võrdsusega), aga ei pruugi tuua kaasa sisulist võrdsust praktikas, tegelikkuses.



NÄIDIS

Sugude võrdsuse põhimõtte ja naiste ning meeste võrdse kohtlemise normide rakendamise kohustus Eestile tuleneb eelkõige ratifitseeritud välislepingutest. Eesti on ratifitseerinud ÜRO kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvahelise pakti, ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste pakti, ÜRO naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni, ILO konventsiooni nr. 100, EN Inimõiguste konventsiooni, samuti parandatud ja täiendatud Sotsiaalharta jt.

Rahvusvahelise õiguse allikatest on soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas kõige olulisemaks ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta.

Ühesugune kohtlemine ei taga võrdsuse saavutamist, sest inimeste lähtepositsioonid ja võimalused on erinevad. Sisulise ehk olemusliku võrdsuse mõiste tähistab täieliku võrdsuse tagamist tegelikkuses.

Soolise ebavõrdsuse likvideerimise eesmärgiks on saavutada kahe suuruselt võrreldava sotsiaalse grupi – naiste ja meeste sisuline võrdsus ehk sooline võrdõiguslikkus.

Sooline võrdõiguslikkus on defineeritud soolise võrdõiguslikkuse seaduses tulemuste võrdsusena – “naiste ja meeste võrdsed õigused, võrdsed kohustused, võrdsed võimalused ja võrdne vastutus tööelus, hariduse omandamisel ja teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel” (SoVS § 3 lg 1 p 1).

Mõisteid *sooline võrdõiguslikkus* – (*sooline võrdsus*) ja *sooline ebavõrdsus* on korrektne kasutada juhul, kui räägitakse soogruppide võrdlemisest nt. tööturul, sissetulekute ja staatuse alusel, ametite ja tegevusalade jaotuses, haridustulemustes jne.

Naiste ja meeste võrdne ja ebavõrdne kohtlemine (e. *sooline diskrimineerimine*) tuleb kasutada siis, kui räägitakse inimõigustest, õigusest mitte olla ebasoodsamalt koheldud soo alusel, enamasti juhtumipõhiselt ja võrreldakse kahe eri soost isiku kohtlemist nt. töölevõtmisel, palgaläbirääkimistel, puhkuste või mingite eelistuste andmisel .

Mõistest *sooline võrdõiguslikkus* on Eestis kujunenud ka üldmõiste, mis hõlmab nii vastavat poliitikat kui sellega puutes olevaid teemavaldkondi ja mida kahjuks tihti sisustatakse ka ainult väga kitsas tähenduses – kõigi võrdsusega seaduse ees e. nn. formaalse võrdsusega, naiste ja meeste olukordi võrdlemata.

Seega võib küll rääkida soolise võrdõiguslikkuse kui põhimõtte rikkumisest, aga korrektsem on rääkida naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte/normi rikkumisest ehk soolisest diskrimineerimisest.



NÄIDIS

Soolise võrdõiguslikkuse seadus keelab soolise diskrimineerimise, defineerides otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise mõisted (§ 3 lg 1 punktid 3 ja 4). Seadus sätestab, et otseseks sooliseks diskrimineerimiseks loetakse ka seksuaalset ja soolist ahistamist ning isiku ebasoodsamat kohtlemist seoses raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega.

Otsese diskrimineerimise mõiste on esitatud kujul, mis nõuab diskrimineerimise tuvastamisel reeglina võrdluisiku olemasolu. Võrdluisikuks võib olla üldjuhul vastassoost isik, kes on samalaadses olukorras. Euroopa Kohus on seisukohal, et kui tegemist on naise ebasoodsama kohtlemisega seoses raseduse või sünnitamisega, ei ole vajalik vastassoost võrdluisiku esiletoomine. Seega - kui isiku ebasoodsa kohtlemise põhjenduseks on rasedus, siis on tegemist otseselt soost tingitud ebasoodsama kohtlemisega e. soolise diskrimineerimisega.

1) Seaduse alusel on igaühel võimalus pöörduda kohtusse oma õiguste kaitseks, kui ta arvab, et teda soo alusel on ebasoodsamalt koheldud.

2) Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus, mis seaduses on püstitatud, lähtub arusaamast, et erinevused naiste ja meeste käitumises, sotsiaalsetes rollides, kohustustes, vastutustes ja võimalustes, saavutustes ja tegevustes ei tulene muutumatutest bioloogilis-füsioloogilistest erinevustest, vaid on sotsiaalselt konstrueeritud. See, mida ühes või teises kultuurikeskkonnas peetakse omaseks naistele, mida meestele, e. nn sotsiaalne sugupool, on oma olemuselt kokkuleppeline ja ideoloogiline, ajas ning kultuuris muutuv ja ühtlasi muudetav.

Selline struktuurne diskrimineerimine, mis väljendub soolise ebavõrdsusena, on keerukas ja kompleksne ebasoodsam isikute või gruppide kohtlemine, mis lähtub

- sügavalt juurdunud seisukohtadest,
- käsitusviisidest,
- arvamustest ja eelarvamustest,
- väärtusotsustustest ja
- ideoloogiast

igas konkreetsetes ühiskonnas tüdrukute ja poiste ning naiste ja meeste kohta.

Näiteks on soolise võrdõiguslikkuse monitooringutest selgunud, et Eestis kogevad naised tööelus meestest enam soost tingitud ebavõrdset kohtlemist. Naised on sagedamini kui mehed kogunud ebavõrdset kohtlemist koolitustele pääsemisel, teabe saamisel, töökoormuse jagunemisel, edutamisel ning töötasu osas. Naised küsivad meestest harvemini palgatõusu ning nende palgaläbirääkimised on vähem edukamad kui meestel.

Naiste ja meeste erinevat positsiooni tööelus tajuvad ka töötajad ise – 48% naistest ja 43% meestest arvasid 2013.a., et meestel on tööelus märksa paremad võimalused kui naistel.



NÄIDIS

Praxise poolt läbiviidud uuringust soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise kohta tööandjate seas selgus, et suurel osal tööandjatest on kasinad teadmised endale SoVSiga pandud kohustustest. See ohustab õiguskindlust ja viitab sellele, et töösuhte poolte seadusjärgne käitumine ei pruugi olla tagatud. Õiguskindluse ja seeläbi kaitstuse tagamiseks on vaja, et tööandjad teaksid paremini, millised praktikad diskrimineerivad mehi ja naisi ning millised praktikad edendavad võrdseid võimalusi, aga oma õigusi peavad teadma ka kõik töövõtjad (tööleminejad).

Turk, Pirjo; Anniste, Kristi; Masso, Märt; Karu, Marre; Kriger, Tatjana 2015. Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis

<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/09/SVS-rakendamine.pdf>

Näiteks kogu üliõpilaskonnast usuvad rohkem kui pooled (53%), et sama töö eest võib mehele ja naisele maksta erinevat palka, ja nad ei tea, et värbamisel ei tohi eelistada ühest soost töötajat teisele (50%), selgus 2015.a. läbiviidud küsitlusest.

Mägi, Eve; Biin, Helen; Trasberg, Katrin; Kruus, Kersti. Üliõpilaste hoiakud ja teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimuses.

Eesti Haridusteaduste Ajakiri, nr 4(1), 2016, 159–194

doi: <http://dx.doi.org/10.12697/eha.2016.4.1.06>

Õpilased leiavad vastused selle kohta, millistes eluvaldkondades soolise võrdõiguslikkuse seadus rakendub, mida ei loeta sooliseks diskrimineerimiseks ning kuidas oma õigusi kaitsta juhul, kui nad tunnevad, et neid soo alusel on ebasoodsamalt koheldud võrdõigusvoliniku kodulehelt:

<http://www.vordoigusvolinik.ee/vordne-kohtlemine/vordne-kohtlemine-moiste/>

Õpilased leiavad vastused selle kohta, milliste institutsioonide poole saab diskrimineerimiskahtlustusega pöörduda. (Võrdõigusvolinik, Õiguskantsler, Tööinspeksioon, kohus).

<http://www.vordoigusvolinik.ee/vordne-kohtlemine/oiguskaitse/>



NÄIDIS

Ülesanne õpilastele:

Arutlege, kas tegemist on diskrimineerimisega:

2009. aastal võrdsustati Sisekaitseakadeemia politseikolledži Paikuse politseikooli katsetel nais- ja meeskandidaatidele esitatavad nõuded. Nii pidid kõik kandidaadid suruma rinnalt kangi, mille raskuseks oli 75 protsenti kehakaalust, sealjuures miinimumraskus trenadžööril oli 55 kilogrammi sõltumata kandidaadi kehakaalust.

Politseikolledži direktor Aivar Toompere sõnul oli otsus meeste ja naiste katsed võrdsustada tingitud osalt sellest, et viimastel aastatel on politseisse tööle asunud nii palju naisi, et mõnikord on raske patrulli segapaari leida, rääkimata patrullist, kus oleks kaks mees. Sama probleem esines ka Sisekaitseakadeemia Päästekolledžis, kus 2009. aastal ei suutnud kehalisi katseid läbida ükski naissoost kandidaat.

Kas kasutatud kujul rakendatud kehalised katsed olid objektiivselt põhjendatud?

NB! Pääste- või politseiametnikud võivad spetsialiseeruda näiteks häirekeskuses töötamisele või ennetusjärelvalvele, mis ei nõua nii suurt füüsilist pingutust kui päästetöö või sisuline avaliku korra tagamine!

Harjutus -

Sooline diskrimineerimine tööelus

Lugege õpilastele ette või jagage kolmele grupile järgmiste inimeste lood ja andke ka tööelus keelatud diskrimineerimise määratlused :

- 1. Naissoost insener: kandideerisin projekteerimisfirmasse inseneri ametikohale. Esimeses voorus tehti kõigile kandidaatidele test ja proovitöö. Kandidaate oli kokku 23 ning kõik peale minu olid meessoost. Peale testi läbiviimist kutsuti viis parima tulemuse saanud kandidaati intervjuule. Kuigi ma sain testi tulemusena kolmanda koha, ei kutsutud mind (sain selle informatsiooni personaliosakonnas töötava hea tuttava käest). Helistasin firma juhatajale ning küsisin (seda siseinformatsiooni mitte mainides), et kas värbamisprotsessis võeti arvesse minu sugu. Juhataja eitas seda, kuid samas selgitas mulle, et on tõenäoline, et naine jääb paari aasta pärast lapseootele ning teatud töökohtade puhul segab see töö järjepidevust. Samuti ütles ta, et firma tehnilises osakonnas on kõik meestöötajad ja naisel võib olla raske sellesse kollektiivi sobituda, seetõttu peaksin ma olema hoopiski õnnelik, et mind ei valitud.*



NÄIDIS

2. *Meessoost pangatöötaja: palusin tööandjalt poolt päeva vabaks, et minna haigestunud lapsega arsti juurde, kuid tööandja keeldus, tuues põhjenduseks, et lapsega võiks arsti juurde minna lapse ema. Järgmisel nädalal haigestus minu naiskolleegi laps ning ka tema küsis ülemuselt poolt päeva vabaks, mille ta ka sai.*

3. *Naissoost spetsialist: minu kätte juhuslikult sattunud dokumendid personaliosakonnast osutasid, et minu palk on võrreldes kahe sama tööd tegeva kuid madalama kvalifikatsiooniga meessoost töötajaga võrreldes väiksem. Pärisin tööandjalt aru ning ta vastas, et tema arvates ei saa sellele töökohale väikeste laste kõrvalt hästi pühenduda (mul on kaks väikest last), seetõttu saavad meessoost kolleegid minust kõrgemat palka.*

Arutlemiseks :

Paluge õpilastel kujutleda iseennast loos kujutatud töötajate rollis? Mida ütleksite sel juhul tööandjale? Mida teeksite?

Milliseid soostereotüüpe kasutavad tööandjad nendes näidetes?

Kas arvate, et tööandjad käitusid ebaseaduslikult? Miks?

Lähtuge vastamisel Soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgmistest osadest:

§ 6. Diskrimineerimine tööelus

(1) *Diskrimineerivateks loetakse tööelus 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, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.*

(2) *Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta: 1) käesolevas paragrahvis loetletud otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu;*

3) *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;*

Tutvustage õpilastele või paluge neil ise kodus uurida soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsiooni ning selle funktsioone ning pädevusi (<http://www.svv.ee/>). Kuidas saaks volinik selliste juhtumite puhul sekkuda?



NÄIDIS

Arutlemiseks enda kogemustest võib valida ka soolise ja seksuaalse ahistamise, mida seaduse kohaselt peetakse otseseks diskrimineerimiseks.

Sooline ahistamine on võimalik ühiskonnas, kus sugupooltele omistatakse teatud omadused. Eelkõige on see seotud ühe või teise sugupoole suhtes kasutatavate eelarvamuslike üldistustega, millel tihtipeale on halvustav alatoon – seksismiga. Soolise ahistamisega on tegu siis, kui ainuüksi naiseks või meheks olemise tõttu saab isikule osaks verbaalne, visuaalne või muul viisil toime pandav häirimine, ähvardamine, halvustamine, solvamine või alandamine. Sooliseks ahistamiseks on näiteks see, kui ühest sugupoolest räägitakse halvustaval viisil või kui kiusamine töökohal või koolis lähtub kiusatava soost. Eelkõige peetakse selle määratlusega silmas ühte sugupoolt halvustavate märkuste või naljade tegemist. Sooline ahistamine oleks näiteks see, kui koolis alandaks õpetaja tüdrukuid märkustega selle kohta, et nad on intellektuaalselt alaväärsed vms. Seega on selline käitumine või tegevus seotud isiku sooga, kuid sel puudub seksuaalne iseloom.

Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud 2009.a. soolise võrdõiguslikkuse monitooringu järgi oli küsitlusele eelnend 12 kuu jooksul ebamugaval ja soovimatul moel vastaja soole viitavaid vihjeid, märkusi või ettepanekuid vastassugupoole esindajailt kogunud 9% vastajaist. Nii meeste kui ka naiste seas on sellise kogemusega inimesi kõige enam alla 25-aastaste inimeste seas. 15-24-aastastest meestest on vastassugupoole esindaja poolse verbaalse soolise ahistamisega kokku puutunud 16%, samas vanuses naistest 20%.

Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Erinevalt soolisest ahistamisest on käitumine või tegevus *seksuaalse olemusega*, st suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuv või sellele vihjav.

Seksuaalne käitumine või tegevus on käsitletav seksuaalse ahistamisena, kui selle adressaat on väljendanud, et talle on selline käitumine vastumeelt, kuid ahistaja jätkab sellest hoolimata.

Seksuaalne ahistamine on suunatud isiku seksuaalse enesemääramise vastu. Seksuaalne ahistamine häirib töö-, õppe või muud keskkonda ning sellel võivad olla rasked tagajärjed ahistatu tervisele, enesekindlusele, meeleolule ja töövõimekusele. Seksuaalse ahistamisega tekitatud ärevus ja stress sunnib tihti kannatanuid haiguslehele või hoopiski töökohta vahetama.

Alati ei pruugi olla võimalik koheselt oma vastumeelsust teatud käitumise suhtes väljendada. Seda, et käitumine on isikule soovimatu, võib väljendada ka lihtsalt sellega, et sellest antakse kaebusega teada oma tööandjale või mõnele teisele isikule, kelle võimuses on ahistamisele lõpp teha.



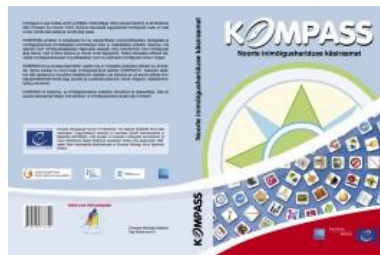
NÄIDIS

Taustaks võib tutvuda uuringute ja artiklitega:

Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meiorg, M., Masso, M. ja Turk, P. (2014). Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf

Uuring käsitleb soolist ja seksuaalset ahistamist, mis leiab aset tööelus. Uuringu tulemuseks on küsimustik, mida saab kasutada seksuaalse ahistamise leviku ja sellekohaste teadmiste ja hoiakute välja selgitamiseks Eesti elanikkonna seas.



Teadmiseks õpetajale:

Eesti keelde tõlgitud Euroopa Nõukogu inimõiguste õpetamise toetamiseks koostatud väljaanne „Kompass“ näeb ette nn. sotsiaalse soo käsitlemise.

Eestikeelses juhendmaterjalis „Soovituslik õppeplaan gümnaasiumile Euroopa Nõukogu Noorte inimõigushariduse käsiraamatu „Kompass“ juurde. (<http://www.humanrightsestonia.ee/wp/wp-content/uploads/2013/06/%C3%B5ppeplaang%C3%BCmnaasium2.pdf>) on soolisuse asemel keskendunud seksuaalsuse ja seksuaalõiguste ning peresuhete küsimustele. Juhendis on ette nähtud arutleda seksuaalvähemustele suunatud vihakõnest, aga mitte sotsiaalsest soost, soorollidest, soostereotüüpidest jms.

Ka teema „sooline võrdõiguslikkus“ all toodud ülesanne: „uurida tänavapildis ühe päeva jooksul elukutsete soolist jaotust“, ei pruugi gümnaasiumiastmes olla sobiv, sest enamus ametitest on koondunud siiski hoonetes asuvatesse organisatsioonidesse.