



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE VOLINIKU

2005/2006. AASTA

TEGEVUSE ÜLEVAADE

TALLINN 2007

Soolise võrdõiguslikkuse volinik

Gonsiori 29
15027 TALLINN

tel/faks 6269 259
e-post info@svv.ee
www.svv.ee

ISBN 978-9985-75-243-2

Sisukord

I. SISSEJUHATUS	5
II. VOLINIKU VASTUSED ISIKUTE PÖÖRDUMISTELE	6
2.1. Sooline ebavõrdne kohtlemine tööelus	8
2.1.1. Sooline ebavõrdne kohtlemine tööle värbamisel	10
2.1.2. Sooline ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel.....	26
2.1.3. Sooline ebavõrdne kohtlemine töökeskkonnas.....	31
2.2. Sooline ebavõrdne kohtlemine hariduses	31
2.3. Sooline ebavõrdne kohtlemine teenuste pakkumisel	35
2.3.1. Teave tervishoiuteenuste kohta	35
2.3.2. Ebasoodsam kohtlemine sissepääsutingimuste seadmisel.....	36
2.4. Soolise võrdõiguslikkuse eiramine meedias	38
2.4.1. Erakondade valimisplatvormide tutvustamine kuue meesterahva kaudu	38
2.4.2. Ajakirjanduses väljendatud seisukohad	40
2.5. Mittetulundusühingu juhatuse määramine	42
2.6. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega.....	43
2.6.1. Meeste kaitsevæteenistuskohustus	43
2.6.2. Meeste ja naiste erinev pensioniiga.....	44
2.6.3. Naise ja mehe õigus abikaasa perekonnanimele	46
2.7. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine	47
2.7.1. Vanemate võrdsed õigused laste suhtes	47
2.7.2. Jagatud töendamiskohustus ja õigusabi	47
2.7.3. Soopõhine eelarve	49
III. VOLINIKU TEGEVUS SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMISEL.....	51
3.1. Publikatsioonid	51
3.2. Ettekanded avalikel üritustel	51
3.3. Koostööpartnerid Eestis	54
3.4. Rahvusvaheline koostöö	54
3.4.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine Reykjaviki linnavalitsuses.....	56

Sisukord

3.4.2. Norra heategevusliku ühenduse JURK tasuta õigusabi naistele	58
3.4.3. Norra Kriisikeskuse ja Justiits- ja Politseiministeeriumi tegevus naistevastase vägivalda ennetamisel ja ohjamisel.....	61
3.4.4. Norra võrdsete võimaluste ja anti-diskrimineerimise ombud	62
IV. OLULISED ARENGUD SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KÜSIMUSTES	67
4.1. Rohkem naisi kohalikus poliitikas.....	67
4.2. Lähenemiskeeld	69
4.3. Soolise võrdõiguslikkuse teemalised publikatsioonid 2005-2006	71
LÜHENDID	74

I. Sissejuhatus

Soolise võrdõiguslikkuse voliniku (edaspidi volinik) ametikoht loodi soolise võrdõiguslikkuse seadusega (edaspidi SoVS), mis jõustus 01.05.2004. Lisaks soolise võrdõiguslikkuse seadusele reguleerib voliniku tegevust Vabariigi Valitsuse 10.03.2005 määrus nr 45 "Soolise võrdõiguslikkuse voliniku põhimäärus". 03.10.2005 nimetati soolise võrdõiguslikkuse volinikuna ametisse Margit Sarv.

Soolise võrdõiguslikkuse volinik on iseseisvalt tegutsev soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist jälgiv ja teisi sama seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kelle nimetab ametisse sotsiaalminister viieks aastaks ja kelle tegevust finantseeritakse riigieelarvest. Volinik võtab vastu isikute avaldusi ja annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta; analüüsib seaduste mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas; teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohalikele omavalitsustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta; nõustab ja teavitab Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohalike omavalitsusüksuste asutusi käesoleva seaduse rakendamist puudutavates küsimustes ning võtab tarvitusele meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

Vastavalt voliniku põhimääruse §-le 5 avaldab volinik kord aastas oma veebilehel ülevaate oma tegevusest. Esimese taolise ülevaatega, millesse on koondatud voliniku tegevus perioodil 03.10.2005 kuni 31.12.2006, ongi siinolevaga tegemist. Ülevaates on tutvustatud mõningaid voliniku vastuseid isikute pöördumistele, mis võiksid pakkuda huvi ka laiemale üldsusele. Kajasutamist on leidnud eelkõige sellised kaasused, kus võimalikud soolise diskrimineerimise keelu rikkumised on olnud tõsisemad, kus tõstatud probleemid on olnud korduvad või mis aitavad muul viisil soolise (eba)võrdse kohtlemise olemust lahti seletada.

Samuti on ülevaates ära toodud loetelu voliniku senistest avalikest ettekannetest ning kokkuvõtte koostööst Eesti-siseselt ja ka rahvusvahelisel tasandil. Eraldi rubriigis on valgustatud olulisi arenguid Eestis, mis haakuvad soolise võrdõiguslikkusega ning mis sel korral puudutavad kohaliku omavalitsuse volikogude valimisi 2005. aastal ning lähenemiskeelu regulatsiooni.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Ülevaateperioodil laekus volinikule kokku 44 pöördumist, neist 14 meestelt ning 30 naistelt, neist 27 avaldust olid seotud diskrimineerimisega. Ülejäänud võib liigitada selgitustaotlusteks, märgukirjadeks ja teabenõueteks soolist võrdõiguslikkust puudutavates küsimustes, sh Riigikogu liikmetelt, kohaliku omavalitsuse esindajatelt ja kolleegidelt teistes riikides.

Diskrimineerimisega seotud avaldustest 13 juhul leidis volinik, et tegemist on soolise võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega. Üheksal juhul volinik rikkumist ei tuvastanud. Kolme avalduse kohta ei olnud volinikul võimalik oma arvamust anda, kuna andmed avalduses olid puudulikud. Kaks avaldust võeti tagasi enne arvamuse andmise menetluse lõppu.

Soolise diskrimineerimise mõistet on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 3 alusel leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Sama sätte alusel on otsene sooline diskrimineerimine ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses isiku raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega asjaoludega. Kaudseks diskrimineerimiseks loetakse SoVS § 3 lg 1 p 4 tähenduses seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda. Sooline diskrimineerimine on SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud. Soolise võrdõiguslikkuse seadust kohaldatakse ühiskonnaelu kõigis valdkondades, st seadus laieneb nii töösuhetele, haridusele, teenustele, jne.

Soolise võrdõiguslikkuse voliniku ülesanne on anda aramus võimaliku diskrimineerimise asettleidmise kohta. Arvamuse andmiseks on volinikul õigus nõuda vastaspoolelt selgitusi ja asjassepuutuvaid dokumente või nende koopiaid. Voliniku aramus ei ole õiguslikult siduv, ent see annab isikule suurema selguse ja kindluse, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas oleks piisavalt alust pöörduda soolise diskrimineerimise vaidlusi lahendava organi poole.

Seetõttu on volinik üritanud alati anda ka nõuandeid, kuhu edasi pöörduda, kui avaldaja kahtlus võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise kohta leiab voliniku arvamuses kinnitust. Oma õiguste kaitseks on kannatanul õigus alati pöörduda kohtusse. Töövaidluse ning diskrimineeriva töö- ja koolituspakkumise puhul võib kohtus või töövaidlus komisjonis nõuda kahju tekitava käitumise lõpetamist ning nii varalise kui moraalse kahju hüvitamist. Kohtuväliselt võivad soolist diskrimineerimist puudutavaid kaebusi lahendada asjakohased järelevalveinstitutsioonid, nt diskrimineeriva reklaami puhul Tarbijakaitseamet. Aja- kirjandus jällegi on suuresti isereguleeruv ning kaebusega meedias avaldatu suhtes võib pöörduda nii Avaliku Sõna Nõukokku kui Pressinõukokku.

Kuna vastavalt karistusseadustiku (edaspidi KarS) § 152 lõikele 1 on inimese õiguste ebaseaduslik piiramine või inimesele eeliste andmine tema soo alusel ka väärteo korras karistatav, siis võib kannatanud isik esitada avalduse võrdõiguslikkuse rikkumise kohta politseile.

Avaldaja nõusolekul on volinik oma arvamuse võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise kohta saatnud teadmiseks ka diskrimineerimises kahtlustatavale isikule, nt tööandjale vms. Kui rikkujaks on olnud riigi- või kohaliku omavalit- suse asutus, siis on volinik rakendanud SoVS § 16 lg 1 punktist 5 tulenevat nõustamise kohustust ning esitanud soovitusel vastavale asutusele ka mär- gukirja vormis.

Seni laekunud pöördumiste hulgas on olnud väga illustratiivseid juhtumeid, mis on aidanud soolise võrdõiguslikkuse seaduse sätteid konkreetsete olu- kordade varal paremini sisustada. Näiteks kui kehtiva töösuhte puhul on üldiselt aktsepteeritud, et raseduse või lapsevanemaks olemise tõttu ei tohi isikuid teistest halvemini kohelda (muu hulgas on rasedad ja lapsevanemad EV töölepingu seaduse § 92 alusel kaitstud meelevaldse töösuhte lõpeta- mise eest), siis soolise diskrimineerimise keeld töölevõtmise protsessis on inimeste arusaamas raskem kinnistuma (vt ptk 2.1.1.1 ja 2.1.1.3). Üks aval- dus võrdse palga põhimõtte kohta aitas näitlikustada, kuidas muud töötingi- mused (antud juhul töögraafikud) võivad kaasa tuua erinevusi töötasudes, isegi kui töötajate tunnipalk sama töö eest on võrdne. Samuti oli õpetlik, kui- das perekondlike kohustustega töötajate kaitse võib muutuda vaba enese- teostust piiravaks, kui tööandja rakendab seda eelduslikult, mitte aga töötaja enda nõusolekut küsides. Antud juhul oli lapsevanemast töötaja küll valmis tegema öötööd, kuid erinevalt teistest kolleegidest talle tööandja seda või- malust ei pakkunud (vt ptk 2.1.2.1).

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Kuigi pöördumisi on olnud väga mitmest valdkonnast, näib ebavõrdne kohtlemine tööturul avaldajatele kõige rohkem muret tekitavat. Töövaldkonnas olid enamik kaebusi seotud värbamisega ja kaebajateks peamiselt rasedad või väikelastega naised. Värbamisele lisaks olid valupunktideks töövaldkonda puudutavates avaldustes veel tasustamine ja töötingimused. Tööelule lisaks on ülevaates kajastatud soolise võrdse kohtlemise probleeme hariduses, teeninduses ja meedias (vt ptk 2.2, 2.3 ja 2.4).

Kolm pöördumist puudutasid teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega. Seetõttu on ülevaates selgitatud ka kaitsevæeteenistuse seadust ja pensioneid puudutavaid seadusi soolise võrdõiguslikkuse aspektist. Samuti on kummutatud väärarusaam, nagu seaks nimeseadus erinevad tingimused naistele ja meestele abikaasa perekonnanime võtmisel (vt ptk 2.6).

Pöördumisi on olnud ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse sisustamise kohta, millega seonduvad soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustust ja jagatud tõendamiskohustust puudutavad vastused on loodetavasti samuti lugejale huvipakkuvad (vt ptk 2.7).

Viimaks on pöördumiste peatükis toodud mõned näited valdkondadest, mis oma spetsiifilisuse tõttu ei tarvitse alati voliniku pädevusse kuuluda. Näiteks ei saa volinik anda arvamust perekonna- ja eraelu suhete kohta, kuna nende puhul vastavalt SoVS § 2 lg 2 punktile 2 antud seadus ei kohaldu (vt ptk 2.7.1). Ka nende valikute puhul, mis võetakse vastu demokraatlikkuse alusel (nagu nt kodanikuühenduse juhatuse määramisel), ei saa volinik sõna võtta (vt ptk 2.5). Samuti ei sekku volinik vaidlustesse, mida menetleb või on juba menetlenud kohus (vt ptk 2.7.2).

Siinses ülevaates on leidnud äramärkimist nii need kaasused, kus volinik on tuvastanud soolise võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise, kui need, kus rikkumist ei olnud. Loodetavasti on nõnda võimalik ennetada mõningaid korduma kipuvaid küsimusi ning luua selgus, milliste kaebustega saab voliniku poole pöörduda.

2.1. Sooline ebavõrdne kohtlemine tööelus

Sooline ebavõrdne kohtlemine tööelus on lisaks soolise võrdõiguslikkuse seadusele lahti seletatud ka EV töölepingu seaduses (edaspidi TLS) ning

võrdse palga põhimõtte palgaseaduses (edaspidi PalS). Soolise võrdõigusselikkuse seaduses käsitleb soolist diskrimineerimist tööelus täpsemalt seaduse § 6.

Tööelu aspektid, mille osas töötaja on kaitstud diskrimineerimise eest, hõlmavad muu hulgas tööle või ametikohale valimist ja võtmist, edutamist, väljaõppele või koolitusele saatmist, tööülesannete jaotamist, töö tasustamist, töötajate kehtestamist jne. Seejuures on ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks oluline töötajate kvalifikatsioon – soolise diskrimineerimisega on tegemist, kui eeltoodud otsuste tegemisel jätab tööandja kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku. Samuti on tööandja toiminud sooliselt diskrimineerivalt, kui ta jätab kõrvale teise isiku raseduse, sünnituse või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu.

EV töölepingu seaduse § 10 keelab ebavõrdse kohtlemise muu hulgas soo, perekonnaseisu ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu töölevõtmisel, töölepingu sõlmimisel, töötasustamisel, töö- või ametialasel edutamisel, korralduste andmisel, töölepingu lõpetamisel ning ümber- või täiendõppe võimaldamisel.

Võrdse tasustamise põhimõtte on sätestatud PalS §-des 5 ja 5¹, mille alusel on keelatud kehtestada eri soost töötajatele sama või võrdväärse töö eest erinevaid palgatingimusi. Lisaks on keelatud palka suurendada või vähendada olenevalt töötaja soost ning palka vähendada olenevalt perekonnaseisust või perekondlikest kohustustest.

Eeltoodust nähtub, et tööelus loetakse sooliseks diskrimineerimiseks muu hulgas seda, kui ühte isikut koheldakse halvemini kui teist isikut seoses raseduse, sünnitamise või perekondlike kohustustega. Ka Euroopa Kohus on järjekindlalt otsustanud, et naiste mis tahes ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine.¹ Raseduse tõttu soolise diskrimineerimise tuvastamiseks ei pea võrdlusiisikud, kellega võrreldes on töölesoovijat või töötajat ebasoodsamalt koheldud, olema vastassoost, vaid nendeks võivad olla ka teised naisterahvad, kes ei ole rasedad. Lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu

¹ Euroopa Liidu Nõukogu direktiivi 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötajatega preambuli p 12. Arvutivõrgus kättesaadav:<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:ET:HTML>.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

diskrimineerimisele võib kinnitust saada lapsevanemate võrdlemisel töötajatega, kellel ei ole lapsi. Seejuures ei ole oluline, kas tegemist on meeste või naistega.

2.1.1. Sooline ebavõrdne kohtlemine tööle värbamisel

2.1.1.1. Ebasoodsam kohtlemine seoses rasedusega tööle värbamisel ning palgapakkumise tegemisel

Voliniku poole pöördus isik, kelle sõnul oli teda töölevõtmise protsessis raseduse tõttu ebavõrdselt koheldud. Avaldaja kandideeris ettevõtte välja kuulutatud konkursil, mille tulemusena pakuti talle nii spetsialisti kui assistendi ametikohta. Tema väitel muutis ettevõtte tehtud tööpakkumist ebasoodsamaks, olles saanud teada avaldaja rasedusest. Avaldusest nähtuvalt võttis ettevõtte tagasi pakkumise asuda tööle spetsialisti ametikohale, samuti oli assistendi ametikohal pakutav palk oluliselt väiksem töövestlusel arutatud summast. Oma väidete kinnituseks esitas avaldaja töökuulutuse ning kirjavahetuse ettevõtte personalijuhiga.

Võimalike asjasse puutuvate ja võrdlusisikutena käsitles volinik ettevõttes ajavahemikus 01.01.2003 kuni 04.08.2006 töötanud kolme spetsialisti, kolme assistenti ja ühte kliendihaldurit. Kõik võimalikud võrdlusisikud on samuti naisterahvad, nagu avaldaja, ent teadaolevalt ei olnud keegi neist rase konkursi toimumise ajal.

	Märkused
Assistent 1	Tema töölt lahkumise tõttu kuulutas ettevõtte välja konkursi uue töötaja leidmiseks
Assistent 2	Kandideeris konkursil, asus tööle assistendi 1 asemel
Spetsialist 1	Viibis konkursi toimumise ajal lapsehoolduspuhkusel
Spetsialist 2	
Assistent/spetsialist 3	Töösuhe ettevõttes lõppenud enne käesolevas menetluses käsitletud sündmusi
Kliendihaldur	Kandideeris konkursil, asus tööle vastloodud ametikohale

Menetluse käigus selgunud olulisemad faktid ning menetluse käik on alljärgnevalt esitatud nende ajalises järjekorras:

- 25.10.2004 spetsialist 1 läks lapsehoolduspuhkusele;
- 23.02.2006 assistent 1 esitas lahkumisavalduse;
- 27.02.2006 ettevõtte kuulutas välja konkursi assistendi ametikohale, leidmaks uue töötaja assistendi 1 asemele;
- 13.03.2006 avaldaja esitas konkursile oma CV ja kandideerimisavalduse. Elulookirjelduses märkis, et tema vene keele oskus on napp;
- 23.03.2006 konkursi esimene voor – kirjalik test ja vestlus. Test koosnes kahest osast: Exceli ülesanne ja erialase teksti tõlkimine vene keelest eesti keelde. Avaldaja sooritas Exceli ülesande ühena parimatest, vene keele testi sooritas halvasti;
- 29.03.2006 assistent 1 lahkus töölt;
- 29.03.2006 konkursi teine voor – vestlus. Vestlusel avaldajaga osalesid ettevõtte tegevjuht, osakonnajuht ja personalijuht. Pöörduja avaldas oma palgasooviks 13 000 krooni bruto;
- 30.03.2006 avaldaja vestlus personalijuhiga ja kohtumine teiste töötajatega. Pärast kohtumist teatas personalijuht, et soovib teha avaldajale tööpakkumise mitte assistendi, vaid spetsialisti ametikohale ja lubas saata pakkumise tingimused elektronposti teel. Samal kohtumisel rääkis avaldaja personalijuhile oma võimalikust lapseootusest. Personalijuht ja avaldaja leppisid kokku arutada võimalikku töölevõtmist meditsiinilise kontrolli tulemuste selgumisel;
- 31.03.2006 personalijuht helistas avaldajale ning viimase sõnul teatas personalijuht, et raseduse korral ei saa ettevõtte teda tööle võtta. Ettevõtte sõnul ütles personalijuht, et avaldaja raseduse korral on pakkumine spetsialisti ametikohale kaheldav. Ettevõtte väitel informeeriti avaldajat selle vestluse käigus, et spetsialisti tööleping oleks tähtajaline, asendamaks lapsehoolduspuhkusel viibivat spetsialisti 1. Sama telefonivestluse käigus viitas avaldaja, et tegemist on soolise diskrimineerimisega;

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

- 03.04.2006 ettevõtte sõlmis töölepingu teise assistendi konkursil osalenud kandidaadiga (edaspidi assistent 2);
- 05.04.2006 toimus uus vestlus avaldajaga, kus osalesid ettevõtte personalijuht ja jurist. Avaldaja sõnul sai ta alles selle vestluse käigus selgituse, et spetsialisti töökoht on tähtajaline. Ettevõtte esindajad väljendasid kahtlust, „kas selline töösuhe oleks kõiki asjaolusid arvestades mõistlik (kindla töökooha olemasolu, sõlmitava töölepingu tõenäoline lõppemine kas raseduse või lapsehoolduspuhkuse ajal)” ning loobusid pakkumisest. Samas tegi ettevõtte pakkumise assistendi ametikohale asumiseks, brutopalgaga 5 500 krooni;
- 13.04.2006 avaldaja saatis järelepärimise ettevõttele, soovides täpsustada pakutavaid palgatingimusi assistendi ametikohale;
- 17.04.2006 ettevõtte vastas avaldaja kirjale, et brutopalk pakutaval assistendi ametikohal on 5 500 krooni. Brutopalk spetsialisti ametikohal, mida talle kavandati pakkuda, oleks olnud võrreldav avaldaja esitatud palgasooviga;
- 18.04.2006 avaldaja esitas avalduse soolise võrdõiguslikkuse volinikule;
- 20.04.2006 ettevõtte palus elektronkirja teel avaldajalt vastust oma otsuse kohta. Samal päeval vastas viimane, et ei ole pakutud tingimustel tööpakkumisest huvitatud;
- 22.05.2006 ettevõtte sõlmis töölepingu kliendihalduriga, kes samuti oli kandideerinud assistendi konkursil. Varem sellist ametikohta ettevõttes ei olnud;
- 26.05.2006 ettevõtte edastas volinikule töäjõu liikumise kvartaalsed aruanded kolme viimase kvartali kohta, avaldaja CV ja avalduse ning andis põhjalikud selgitused avaldaja kandideerimise kohta;
- 30.06.2006 ettevõtte personalijuht lahkus töölt;
- 07.08.2006 ettevõtte edastas volinikule koondandmed perioodil 01.01.2003 kuni 04.08.2006 töötanud ja töötavate kolme assistendi, kolme spetsialisti (sh vanemapuhkusel viibiva spetsialisti 1), peaspets-

sialisti ja kliendihalduri töölepingute tähtaegade ning töötasude kohta ning täiendavad selgitused avaldaja kandideerimisega seonduva kohta;

21.08.2006 spetsialist 1 naases tööle pärast lapsehoolduspuhkust;

04.10.2006 ettevõtte saatis volinikule koopiad assistentidega 1 ja 2 ning spetsialistiga 1 sõlmitud töölepingutest. Töölepingutes sisalduvad tööülesanded ja nõudmised ametikohale erinesid ettevõtte poolt varem koondandmetes antutest, eelkõige vene keele nõuete osas.

Voliniku arvamus

Eeltoodud asjaolude kirjeldusest nähtub, et avaldus võimaliku soolise diskrimineerimise kahtlusega on esitatud kahe episoodi kohta. Esmalt võttis ettevõtte tagasi avaldajale tehtud pakkumise asuda tööle spetsialisti ametikohale. Seejärel pakkus ettevõtte avaldajale assistendi ametikohta, mille pakutav palk oli oluliselt väiksem töövestlusel arutatud summast. Seepärast on ka voliniku arvamus vormistatud kahes osas.

Spetsialisti ametikoha pakkumisest loobumine

Esiteks oli soolise võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamuse andmiseks vajalik hinnata, kas ettevõtte loobumise spetsialisti ametikoha pakkumisest tingis avaldaja rasedus.

Nii avaldaja kui ka ettevõtte esindaja selgitustest nähtub, et pärast kirjalikku testi ja vestlust soovis ettevõtte teha avaldajale pakkumist spetsialisti ametikohale. Pärast avaldaja rasedusest teadasaamist otsustas ettevõtte aga loobuda spetsialisti koha pakkumisest. Ettevõtte vastustest nähtub, et tema suhtumine muutus seoses avaldaja rasedusega ning ta püüdis igati veenda avaldajat kandideerimisest loobuma. Eeltoodu kinnituseks on väljavõtted ettevõtte vastuskirjadest:

Personalijuht ütles [avaldajale], et see [rasedus] on [ettevõttele] ka veidi ootamatu ja et see võib asja muuta [...] ja ta peab seda juhtkonnas arutama.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Personalijuht [...] ütles, et võib juhtuda, et meie pakkumise tegemine on sellises olukorras [raseduse korral] kaheldav.

Registripetsialisti kohale pakkumise tegemist [ettevõtte] küll kaalus, kuid ei jõudnud sisuliselt pakkumise tegemiseni, kuna enne seda selgus, et [avaldaja] on rase ning [ettevõtte] pidas ajutise töösuhte pakkumist rasedale, kindla töökohaga isikule ebainimlikuks.

Kuna [ettevõtte] poolt pakutav tööleping [...] spetsialisti töökohale oleks olnud sõlmitud tähtajalisena kuni äraoleva töötaja naasmiseni [...], ei pidanud [ettevõtte] inimlikult mõistlikuks, et töötaja, kellel on kindel töökoht, vahetab töökohta nii lühikeseks ajaks ja viisil, et tal pärast lapsehoolduspuhkusest naasmist töökohta ei ole.

[Ettevõtte] esindajad selgitasid [avaldajale], et pakutav tööleping oleks tähtajaline ning väljendasid veel kord kahtlust, kas selline töösuhe oleks kõiki asjaolusid arvestades mõistlik [...].

Oma käitumist põhjendas ettevõtte sellega, et tegemist oli tähtajalise tööga, lapsehoolduspuhkusel oleva spetsialisti 1 naasmiseni ning ettevõtte pidas ajutise töösuhte pakkumist rasedale kohatuks. Ettevõtte loobus aga tööpakkumisest töösoovija arvamust arvestamata. Kui tööpakkuja on juba pidanud kandidaati ametikohale sobivaks, on otsus, kas tähtajalisele tööle asumine raseduse ajal on mõistlik või mitte, töölesoovija teha. Sellist võimalust ettevõtte avaldajale ei jätanud.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 p 1 alusel ei loeta sooliseks diskrimineerimiseks sätteid, mis sisaldavad naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega. Sellise kaitsena on käsitletav näiteks raseda töötingimuste ajutine kergendamine või ajutine üleviimine teisele tööle, samuti vaheajad lapse toitmiseks. Kaitse seoses raseduse ja sünnitamisega ei tohi aga mingil tingimusel viia naiste diskrimineerimiseni tööturul.² Käesoleval juhul ei olnud ettevõtte tegevus käsitletav rasedale erilise kaitse pakkumisena – ettevõtte ei loonud rasedale töölesoovijale eeliseid, vaid seadis ta tööpakkumisest loobumise ebasoodsamasse olukorda.

² Antud põhimõtte seisab *expressis verbis* ka Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta sissejuhatuses ning Euroopa Liidu Nõukogu direktiivi 2002/73/EÜ preambuli punktis 12.

Mõlema poole kinnitusel tegi ettevõtte pakutava töökoha tähtsajalisuse avaldajale teatavaks alles pärast tema rasedusest teadasaamist. Jäeb küsitavaks, miks ei teavitanud ettevõtte avaldajat kohe, kui spetsialisti tööpakkumine jutuks tuli, et tegemist on tähtsajalise kohaga. Lapsehoolduspuhkusel olev spetsialist 1, kelle asendamist ettevõtte avaldajale pakkus, oli selleks hetkeks tööst eemal olnud ligi poolteist aastat. Töölepingute väljavõtetest selgub, et kahe töötajaga töösuhte lõppemisel (spetsialist 3, assistent 1) on kohe võetud tööle uus isik (vastavalt spetsialist 2, assistent 2). Spetsialisti 1 äraolekul jagati aga tema tööülesanded ära teiste töötajate vahel. Juhul, kui ettevõtte oleks soovinud äraolevale spetsialistile asendajat, siis oleks ta tõenäoliselt teinud seda kohe pärast töötaja raseduspuhkusele minekut. Seega on ebausutav ettevõtte selgitus, mille järgi otsis ta eemalviibivale töötajale asendajat ajal, kui oli oodata tema naasmist, mis leidiski aset vähem kui neli kuud pärast avaldajale spetsialisti ametikoha pakkumist.

Asjaolud, et spetsialisti ametikoha tähtsajalisusest teavitamisega viivitati, et eelneva pea pooleteise aasta jooksul olid asendatava spetsialisti 1 tööülesanded ära jagatud teiste töötajate vahel ning et oodata oli eemalviibiva töötaja peatset töölenaasmist, seavad kahtluse alla ettevõtte kavatsuse pakkuda spetsialisti ametikohta üksnes tähtsajalisena. Pigem viitavad need seigad soovile vabandada tähtsajalisuse põhjendusega tülikaks osutunud kandidaadist.

Ettevõtte peab oluliseks, et tegemist oli vaid läbirääkimistega lepingu võimalikuks sõlmimiseks ning tööpakkumist spetsialisti kohale avaldajale ei tehtud. EV töölepingu seaduse § 10 lg 3 ning § 10² lg 2 alusel loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ühte töölesoovijat koheldakse tema soo tõttu halvemini teisest samalaadses olukorras. Sama mõte on väljendatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses – selle § 6 lg 2 p 1 alusel loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ta tööle valimisel jätab teise isiku kõrvale raseduse tõttu. Mainitud sätted kaitsevad töölesoovijat ebavõrdse kohtlemise eest värbamisprotsessi kõigis etappides, alates sooviavalduse esitamisest kuni viimase kohtumiseni, kus lepatakse kokku lepingutingimustes. Seega ei ole diskrimineerimise tuvastamiseks oluline, millises faasis on läbirääkimised ning kas on jõutud praktiliste tingimuste esitamiseni.

Ettevõtte vastustest võib järeldada, et kui avaldaja (või mõni teine sobiv kandidaat) ei oleks olnud rase, oleks tähtsajalise lepingu sõlmimist peetud mõistlikuks ning esialgne tööpakkumise kavatsus teoks tehtud. Seega oli töösoovija rasedus määravaks asjaoluks, mille tõttu otsustas ettevõtte töökoha pak-

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

kumisest taganeda. Selline tegevus on vastavalt SoVS § 3 lg 1 punktile 3 ja § 6 lg 2 punktile 1 otsene sooline diskrimineerimine, mis on SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse seletuskirja³ alusel laieneb § 6 lg 2 punktis 1 sätestatud diskrimineerimise keeld ka tähtajalisele töösuhtele. Näiteks ei tohi tööandja selle sätte alusel jätta uuendamata tähtajalist töölepingut seetõttu, et töötaja on teatanud oma rasedusest. Samasugune keeld kehtib seega ka tähtajalise töölepingu sõlmimisel.

Palgapakkumine assistendi ametikohal

Teiseks oli soolise võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamuse andmiseks vajalik hinnata, kas assistendi ametikoha palgapakkumisega kohtles ettevõtte avaldajat raseduse tõttu ebasoodsamalt võrreldes teiste isikutega samalaadses olukorras.

Kui ettevõtte oli loobunud spetsialisti ametikoha pakkumisest avaldajale, tehti talle ettepanek asuda tööle assistendina brutopalgaga 5 500 krooni. Töövestlusel oli avaldaja oma palgasooviks öelnud 13 000 krooni. Avaldaja järelepärimisele seoses olulise vahega tema palgasoovi ja ettevõtte palgapakkumise vahel vastas personalijuht, et spetsialisti ametikohal oleks pakutav palk olnud veidi väiksem, ent siiski võrreldav avaldaja palgasooviga.

Soolise diskrimineerimise tuvastamiseks seoses tasustamisega on vaja võrdlusisikut või -isikute gruppi, kes oleks kaebuse esitajaga samalaadses olukorras. Antud juhul on võimalikeks võrdlusisikuteks samal ametikohal töötanud ja töötavad isikud ehk assistendid, kes ei ole rasedad. Neist kaks olid ettevõttes varem töötanud ning kolmas võeti konkursi tulemusena tööle kohale, kuhu avaldaja kandideeris. Seetõttu analüüsis ja võrdles volinik menetluse käigus ajavahemikus 01.01.2003 kuni 04.08.2006 ettevõttes töötanud või töötavate kolme assistendi palkasid, tööülesandeid ning muid tasustamist mõjutavaid tegureid, võttes vajadusel võrdluseks samal perioodil spetsialisti ja kliendihalduri ametikohal töötanud ja töötavate isikute andmed.

³ Seletuskiri naiste ja meeste võrdõiguslikkuse seaduse eelnõu juurde, lk 22. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=040200011&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11>.

Ettevõtte väitel ei ole assistentide ametikohad võrreldavad. Kuna ettevõttes ei ole ühtseid ametinimetusi ega ametijuhendeid, siis tööülesanded ning sellest tulenevalt ka palk lepitakse kokku iga töötajaga eraldi ning need varieeruvad ka sama ametinimetusega töötajate hulgas.

Võrdse tasustamise põhimõtte kohaselt ei või soo (sh ka raseduse) tõttu kehtestada erinevaid töö tasustamise tingimusi sama või võrdväärse töö eest. Seega ei pea tööülesanded ja muud tasustamist mõjutavad tingimused olema samased ehk identsed, et eri töötajate palkasid oleks asjakohane võrrelda. Piisab, kui võrdlusiikute töö on võrdväärne. Erinevate tööde võrdväärst hinnatakse nelja kriteeriumi alusel: (1) kvalifikatsioon, (2) töötulemused, (3) tööülesanded (sh vastutus) ning (4) töötingimused.⁴ Kuna ettevõtte sõnul erinevad assistentide ametikohad tööülesannete osas, oli asjakohane analüüsida just nende võrreldavust.

Eestis on üheks ametite liigitamise ja võrdlemise aluseks ametite klassifikaator, mida kasutatakse tööturustatistika ning tööjõu väljaõppe puhul. Klassifikaator põhineb kahel põhimõistel: sooritatava tegevuse laad/iseloom ning vajalik väljaõpe ja töösused. Sarnaste ülesannete ja kohustustega tööde kogum moodustab ameti.⁵ Ettevõtte märkis kõikide assistentide koodiks ametite klassifikaatori alusel ühtemoodi 4113/4115 (andmesisestajad või sekretärid), liigitades seega assistendid ühe ameti kandjateks. Võrdluseks spetsialistide ja kliendihalduri koodiks ametite klassifikaatori alusel on ettevõtte märkinud 3415/3419 (müügiesindajad ja -konsultandid). Eeltoodust nähtuvalt on ettevõtte assistentide puhul pidanud määravaks andmete sisestamise ülesannet ning spetsialistide ja kliendihalduri puhul oluliseks osaks klientidega suhtlemist.

Ka ettevõtte esitatud materjalid assistentide tööülesannete kohta võimaldavad teha üldistusi. Kõikide assistentide kohustused liigituvad laias laastus nelja järgnevasse kategooriasse:

- toimingud andmebaasides (arv- ja muude andmete sisestamine, sisestatud andmete parandamine);

⁴ Rootsi soolise võrdõiguslikkuse ombudsman on leidnud näiteks, et isegi nii erinevate ametite nagu ämmaemandate ja haigla tehnikute töö on võrdväärne. Euroopa Kohtu 30.03.2000 otsus asjas nr C-236/98. Taanis on arbitraažikohus võrelnud keraamikatehase automaatika operaatorite ning käsitsi maalijate palkasid. Euroopa Kohtu 31.05.1995 otsus asjas nr C-400/93.

⁵ EV Sotsiaalministeerium. Ametite klassifikaator. 1999

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

- dokumentide koostamine (päringutele vastamine, raportite väljastamine, otsuste vormistamine);
- dokumendihaldus (sissetuleva ja väljamineva postiga tegelemine, paberdokumentide arhiveerimine);
- klienditeenindus (klientide küsimustele vastamine, nõustamine).

Samad töövaldkonnad olid välja toodud ka tööpakkumises assistendi ametikohale. Kuigi assistentide tööloigud osati erinesid, jaotusid need siiski nelja eelmainitud tegevusvaldkonna alla, mis teeb neist põhiolemuselt sarnased ja võrreldavad.

Võrdluses spetsialistide tööülesannetega on aga märgata, et spetsialistide ja eriti peaspetsialisti vastutus seoses andmebaasidega on suurem kui assistentidel. Peamiselt assistentide poolt teostatavatele kannetele lisanduvad spetsialistide ja peaspetsialisti puhul näiteks muude toimingute teostamine ning kontroll ja vastutus kannete eest. Eeltoodu osutab veel kord, et assistentide ametikohad on võrdväärased, samas kui assistendi ja spetsialisti ametikohta ei saa omavahel võrrelda.

Assistentide töö võrdväärsele viitab ka üsna ühtlane tasustamiskaala selle ametinimetuse lõikes. Kuigi ettevõtte mainis oma vastustes mitmel korral, et neil puuduvad ühtsed palgamäärad ning kõik töötasud lepitakse kokku iga töötajaga eraldi, võib tema esitatud koondandmete järgi täheldada töö tasustamises seaduspärasust. Palk uue töötajaga töölepingu sõlmimisel erines ajavahemikul 01.01.2003 kuni 04.08.2006 maksimaalselt 1 000 krooni võrra eelmise töötaja omast.

Nii ametite klassifikaatori kui tööülesannete ja töötasude võrdluse põhjal võib assistentide tööd pidada võrdväärseks ning seega on õigustatud võrrelda nende palkasid avaldajale tehtud palgapakkumisega võimaliku soolise diskrimineerimise tuvastamiseks. Konkreetseks võrdlusisikuks on assistent 2, kelle ettevõtte võttis tööle sama konkursi tulemusena, kus kandideeris ka avaldaja. Kui avaldajale oli ettevõtte nõus maksma 5 500 krooni kuus, siis assistendiga 2 sõlmis ettevõtte töölepingu sellest ligi 64% kõrgema palgaga. Ka teiste assistentide, kes olid varem ettevõttes töötanud, tasu töö alustamisel oli oluliselt kõrgem (36–56%) avaldajale tehtud pakkumisest.⁶

⁶ Assistenti palk katseajal oli 2003. aastal 36% ning 2005. aastal 56% kõrgem avaldajale tehtud palgapakkumisest. Seejuures on assistentide ja spetsialistide keskmine palgatase iga aastaga järjekindlalt kasvanud.

Ettevõtte selgituste järgi oli avaldajale tehtud madal palgapakkumine assistendi kohal tingitud tema kehvast vene keele oskusest. Ettevõtte oli valmis sõlmima avaldajaga assistendi töölepingu vastavalt tema oskuste määrale. Kuna avaldaja vene keele oskus ei oleks võimaldanud tal täita kliendisuhtlusega seotud tööülesandeid, pakkus ettevõtte talle ka selle võrra madalamat palka.

Järgnevalt tuli seega võrrelda ka assistentide tööülesannete täitmiseks vajalikku kvalifikatsiooni. Nagu eelpool mainitud, on assistentidel neli peamist tööülesannet: andmebaasitoimingud, dokumentide koostamine, dokumendihaldus ja klienditeenindus. Ettevõtte tegevuslaadi arvestades võib eeldada, et asjaajamiskeeleks on eesti keel. Eeldatavasti toimub eesti keeles seega nii kannete tegemine, ametlikele päringutele vastamine jms.

Toodud ülesannetest on vaid klientide teenindamine seotud vene keele oskusega. Kõigi kolme võrdluseks olnud assistendi tööülesannete hulgas on tõesti klientide küsimustele vastamine ning nõustamine. Samas ei ole ettevõtte andnud hinnangut, kui palju tema klientidest on vene keelt kõnelevad ning kui suur osa kliendisuhtlusest nõuab seetõttu vene keele oskust. Arvestades aga asjaolu, et ettevõtte põhitegevus on seotud Eestiga, siis põhiosa klienditeenindusest peaks toimuma eesti keeles.

Seega on eksitav ettevõtte väide, et avaldaja kanda oleks jäänud väga piiratud tööülesanded ja klienditeenindus oleks langenud tema tööülesannetest üldse välja, kuna sõlmitud töölepingute järgi on assistendi kohustused märksa laiemad, hõlmates sh toiminguid andmebaasides, dokumentide koostamist ja dokumendihaldust, samuti ei oleks avaldajale valmistanud ilmselt raskusi eesti- ja ingliskeelsete klientide teenindamine.

Lisaks tegeles ettevõtte oma selgituste järgi 2006. aasta varakevadest kliendikeskuse loomisega ning võttis sama konkursi korras tööle kliendihalduri. Mainitud töötaja ülesanded on ennekõike keskuse klientidega suhtlemine, küsimustele vastamine ning probleemide lahendamine. Seega pidid kliendihalduri töölevõtmisega oluliselt vähenema teiste töötajate klienditeenindusega seotud ülesanded.

Vene keele oskust nõudvaid kohustusi oli ka spetsialisti 1 tööülesannete hulgas, kelle asendamist tähtajalise töölepinguga ettevõtte avaldajale algselt pakkus. Näiteks oli spetsialisti 1 ülesanne ettevõtte kodulehel oleva eesti-, vene- ja ingliskeelse teabe adekvaatsuse ja läbivalt ühesuguste mõistete

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

tagamine. Ettevõtte väitel oleks see ülesanne ilmselt avaldaja tööle asumisel teistele töötajatele ümber jaotatud. Samas ei pidanud aga ettevõtte sellel ametikohal ülesannete ümberjaotamist põhjuseks, mistõttu vähendada avaldajale kavandatud palgapakkumist.

Ettevõtte poolt volinikule esitatud tööülesannete ja nõudmiste koondandmete ning hiljem edastatud töölepingute ära kirjade võrdlemisel ilmnevad erinevused muu hulgas keelenõuete osas. Kui koondandmete järgi pidi assistent 2 oskama vene keelt kõrgtasemel, siis töölepingu järgseks nõudmiseks oli vene keele oskus suhtlustasandil. Koondandmetes oli spetsialist 1 tööülesannete hulgas kodulehe venekeelse teabe adekvaatsuse tagamine, töölepingus aga vaid andmete edastamine kodulehekülje haldajale. Seega edastas ettevõtte volinikule eksitavat infot ning üritas seeläbi ületähtsustada vene keele oskuse olulisust avaldaja töölevõtmise asjus.

Ettevõtte esitatud andmetest selgus ühtlasi, et assistendi neljast põhilisest tööülesannete valdkonnast (toimingud andmebaasides, dokumentide koostamine, dokumendihaldus ja klienditeenindus) ei olnud konkursi tulemusena tööle asunud assistendil 2 kohustusi seoses andmebaaside toimingutega. Seega ei täitnud ka uus töötaja kõiki neid tööülesandeid, mis ettevõtte oli tööpakkumises ära märkinud, ent see asjaolu ei mõjutanud negatiivselt tema palgataset võrreldes teiste samal ametikohal töötanud isikutega.

Lisaks väärrib mainimist, et kuigi ettevõttel ei ole ametikohtadel kvalifikatsiooninõudeid, oli eelnevalt assistendi kohal töötanud kahel töötajal rakenduslik kõrgharidus, avaldajal kõrgharidus, ent konkursi korras tööle võetud assistendil 2 on vaid keskharidus.

Tähelepanuväärseim on aga asjaolu, et kaks päeva enne viimast vestlust avaldajaga, kus ettevõtte loobus spetsialisti ametikoha pakkumisest ning tegi talle ettepaneku asuda tööle assistendina, oli ettevõtte juba sõlminud töölepingu samal konkursil osalenud assistendiga 2. Samal kohtumisel keskenduti suures osas avaldaja lapseootuse ja töökoha vahetuse mõttekuse küsimustele ning kaasatud oli ka ettevõtte jurist.

Vastuses volinikule teatas ettevõtte, et „assistendi kohale avaldaja oma oskuste (vene keele oskuse puudumine) tõttu ei sobinud”. Sellegipoolest tegid nad avaldajale ettepaneku asuda tööle assistendina, brutopalgaga 5 500 krooni. Nende vastukäivuste valguses jääb küsitavaks, miks oli ette-

võtte valmis avaldajaga üldse töölepingut sõlmima, kui viimane ei vastanud nende arvates assistendi ametikoha nõuetele ning assistendina oli juba tööle võetud teine kandidaat.

Eeltoodud asjaoludest võib järeldada, et ettevõtte on vene keele oskust assistendi tööülesannete täitmisel üle tähtsustanud, mis ei põhjenda piisavalt avaldajale tehtud 64% madalamat palgapakkumist võrreldes samal ametikohal tööle asunud teise töötajaga. Ettevõtte 5 500-kroonine palgapakkumine avaldajale ei olnud tõsiseltvõetav ka seetõttu, et selleks hetkeks oli ettevõtte võtnud assistendina tööle juba teise kandidaadi. Kuna muud põhjendused niivõrd palju madalama palga pakkumiseks ei olnud piisavad, võib järeldada, et ettevõtte kohtles avaldajat tasustamise tingimuste seadmisel halvemini kui samal ametikohal tööle asunud assistenti 2 eelkõige avaldaja raseduse tõttu. Selline tegevus on vastavalt SoVS § 3 lg 1 punktile 3 otsene sooline diskrimineerimine, mis on SoVS § 5 lg 1 alusel keelatud. Ka PaIS § 5 alusel on keelatud palka vähendada olenevalt isiku perekondlikest kohustustest.

Seega rikkus ettevõtte nii spetsialisti ametikoha pakkumise tagasivõtmisel kui ka assistendi ametikoha palgapakkumisel soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.

Volinik edastas oma arvamuse nii avaldajale kui soolise võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud ettevõttele.

2.1.1.2. Ebasoodsam kohtlemine seoses rasedusega tööle värbamisel ning tähtajalise töölepingu pakkumisel

Ettevõtte personalitöötaja küsis seoses raseda töölevõtmisega volinikult seisukohta, millest oleks võimalik tulevikus värbamistel lähtuda. Avaldaja tõstas küsimuse, kas tegemist on soolise diskrimineerimisega, kui kandideerija annab tööandjale juba tööintervjuul teada, et on rase ning tööandja pakub selle peale vaid tähtajalist töölepingut.

Voliniku arvamus

Üldiselt on keelatud igasugune raseduse tõttu halvemasse olukorda seadmine. Kuna ainult naised saavad olla rasedad, on selle alusel vahetegemine igal juhul soost tingitud. Seejuures ei pea diskrimineerimise tuvastamisel tei-

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

seks võrdluspooleks olema kindlasti mees, vaid selleks võib olla ka teine naine, kes ei ole rase.

Võimalike töösuhetes tekkivate situatsioonide hulgas, mille puhul peab tööandja silmas pidama soolist võrdset kohtlemist, hõlmab soolise võrdõiguslikkuse seadus ka töölevõtmist ja töö kestuse piiramist. Kui tööandja eelistab vähem pädevat kandidaati seetõttu, et mittevalitu on rase, on tegu soolise diskrimineerimisega. Samuti on tööandja rikkunud soolise võrdse kohtlemise põhimõtet, kui ta piirab raseduse tõttu töösuhte kestust või selle jätkumist. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eelnõu seletuskirjas on ühe näitena toodud, et tööandja ei tohi jätta uuendamata tähtajalist töölepingut seetõttu, et töötaja on teatanud oma rasedusest.⁷ Eeltoodu valguses on sooline diskrimineerimine ka tööle kandideerijale halvemate või piiratud kestusega tööttingimuste pakkumine, mida tähtajaline tööleping võrreldes tähtajatu lepinguga on. Kuna tähtajatu tööleping tagab tööõigussuhte püsivuse, võimaldades samaaegselt pooltel vajaduse korral töölepingut lõpetada seadusega kindlaksmääratud korras, on see töötajale soodsam kui tähtajaline leping.

Lisaks on TLS § 27 lõikes 2 sätestatud juhud, mil võib töölepingu sõlmida määratud ajaks: teatud töö tegemise ajaks; ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks; tööde mahu ajutisel suurenemisel; hooajatööde tegemiseks; kui töölepingus nähakse töötajale ette erisoodustused (väljaõpe tööandja kulul, tööandja loobumine töölepingu lõpetamisest töötaja koondamise tõttu, jms); seadusega, samuti vabariigi valitsuse määrustega ettenähtud juhtudel. Muul põhjusel tähtajalise töölepingu sõlmimine ei ole õiguspärane. Riigikohus on märkinud, et määratud ajaga töölepinguid võib sõlmida üksnes TLS § 27 lõikes 2 loetletud juhtudel. See loetelu on ammendav ning tööandja ei saa seda täiendada.

Seega, kui tööpakkumises on märgitud, et uus töötaja võetakse tööle tähtajatu töölepinguga, aga rasedusest teavitatud kandidaadiga sõlmitakse vaid tähtajaline tööleping, on tegu otsese soolise diskrimineerimisega. Kui värbamistingimustest ei ole võimalik üheselt välja lugeda, et otsitakse tähtajatu töölepinguga töötajat, võib ebavõrdset kohtlemist olla mõnevõrra raskem tuvastada, kuid siiski järeldatav näiteks TLS § 27 lõikes 2 ja konkreetse töölepingus toodud põhjenduste ühilduvust ning ka tööandja eelnevat värba-

⁷ Seletuskiri naiste ja meeste võrdõiguslikkuse seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://web.riigikogu.ee/ems/saros-bin/mgetdoc?itemid=040200011&login=proov&password=&system=ems&server=ragne11>

mispraktikat analüüsid. Kui värbamisprotsessi tulemusena võetakse tööle mitu inimest ning neist ainult rasedale kandidaadile pakutakse tähtajalist töölepingut, on jällegi aset leidnud otsene sooline diskrimineerimine.

2.1.1.3. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega

Voliniku poole pöördus väikese lapse ema, kelle kinnitusel oli teda töölevärbamise protsessis sooliselt ebavõrdselt koheldud. Avaldaja kandideeris konkursil reklaamijuhi kohale ning käis tööintervjuul. Konkursi korraldanud ettevõtte vastas avaldajale, et ta ei osutunud valituks põhjendusel, et nii väikese lapse kõrvalt on raske teha pakutavat tööd sajabrotsendilisel. Avaldaja laps oli kandideerimise hetkel ühe aasta ja kahe kuu vanune. Sjabrotsendilise tööpanuse all pidas ettevõtte silmas täistööajaga tööle pühendumist, millega avaldaja oli arvestanud, kuna see oli üks tööpakkumise tingimustest.

Voliniku arvamus

Vastuses volinikule väitis ettevõtte, et avaldajal ei olnud lapsehoidjat ning ta ei kavatsenud seda palgata. Väikese lapse tööle kaasa võtmine ei olnud aga ettevõtte hinnangul mõeldav. Avaldaja sõnul ei kaalunud ta lapsega koos tööl käimist, vaid ta kinnitas töövestlusel, et tema last hakkab hoidma lapsehoidja. Seega on poolte selgitused ses osas vastuolulised.

Mõlema poole kinnitust leidis aga, et ettevõtte tõi äraütlevas vastuses avaldajale ainsaks põhjuseks, et väikese lapse tõttu on reklaamijuhi tööd raske teha. Kuna ettevõtte ei pidanud vajalikuks esitada oma vastuses avaldajale muid põhjendusi või selgitusi, on ta otsustamisel määravaks pidanud avaldaja perekondlike kohustusi ning teinud sellest lähtudes oma valiku teise kandideerija kasuks. Kui tööle võtmisest keeldumisel on otsustavaks töösoovija lapsega seonduvad kohustused, on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega.

Tööandjal on õigus valida tööle kõige kompetentsem ja sobivam isik. Valiku tegemisel arvestatakse tööstaaži, haridust, töökogemust ja muid tööks vajalikke oskusi ning muid selgeid eeliseid andvaid oskuseid ja põhjendusi. Ettevõtte väitis vastuses volinikule, et valituks osutunud kandidaadil olid paremad eeldused lähtudes kvalifikatsioonist, eelnevast töökogemusest, ametialastest

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

oskustest ja isikuomadustest. Samas ei esitanud ta mingeid dokumente, mis kinnitaksid võrdlevalt tööle võetud isiku paremust. Samuti ei olnud vastuskirjas avaldajale äraütlemise põhjuseks mõne teise kandidaadi parem sobivus reklaamijahi töökohale. Märkimisväärseks peeti üksnes avaldaja pisikest last.

Täiendavalt väärrib rõhutamist, et lisaks lapsevanemaks olemise tõttu diskrimineerimise keelule on tööandjal SoVS § 11 lg 1 punktist 3 tulenevalt ka positiivne kohustus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel tõhustada töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. Ettevõtte väitis, et avaldajal ei oleks olnud võimalik töö- ja pereelu edukalt ühitada, ent samas ei toonud mingeid viiteid, et ettevõtte oleks oma kohusele vastavalt üritanud leida võimalusi sellise ühitamise tõhustamiseks (nt pakkudes paindlikku tööaega) või et igasugune perekondlike kohustustega töötajate vajadustega arvestamine oleks ettevõttes võimatu (nt töö iseloomu, ressursside piiratuse, vms tõttu).

Vastupidi, ettevõtte poolt lahtiseletatuna tähendab paindlik töögraafik valmidust töötada ka väljaspool tööaega. Lisaks peab reklaamijuht olema valmis lähetusteks. Kuivõrd töö- ja puhkeaja seaduse (edaspidi TPS) § 8 lg 2 alusel võib ületunnitööle rakendada alla 12-aastase lapse vanemat ning TLS § 51 lg 2 kohaselt lähetustele saata alla kolmeaastase lapse vanemat vaid töötaja nõusolekul, siis ei saa selliseid nõudmisi töölesoojajale seada. Lisaks on sellised lisatingimused vastuolus SoVS § 11 lg 1 punktis 3 sätestatud tööandja ülesandega tõhustada töö- ja pereelu ühitamist.

Eeltoodut kokku võttes rikkus ettevõtte reklaamijahi kohale töötaja valikul soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.

Volinik edastas oma arvamuse nii avaldajale kui soolise võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud ettevõttele.

2.1.1.4. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel seoses soo, perekonnaseisu ning laste arvu märkimisega elulookirjeldusse

Voliniku poole pöördus isik, kes soovis kandideerida töökohale töötähtsinguportaaali kaudu ning palus seisukohta, kas kohustus täita portaaali CV vormis lahtrid soo, laste arvu ja perekonnaseisu kohta on kaudne sooline diskrimineerimine.

Voliniku arvamus

Eesti suuremates tööotsinguportaalides peavad töösoovijad CV sisestamisel tõepoolest täitma kohustuslikus korras lahtrid oma soo, perekonnaseisu ja laste kohta, ent seda ei saa käsitleda otsese soolise diskrimineerimisena. Nii naistel kui meestel tuleb täita elulookirjeldust sisestades väljad soo, perekonnaseisu ning laste arvu kohta. Samamoodi ei kohtle töövahendaja teistest erinevalt lapsevanemaid ja perekondlike kohustustega isikuid – kõik peavad täitma ühesuguse CV vormi. Kliendiks saamisel ei sea need firmad isikutele nende soost lähtuvalt erinevaid tingimusi – kõikidel on soost, perekonnaseisust ja laste arvust olenemata võimalik tööotsinguportaalis töötajajana kandideerida. Tööotsinguportaali-poolne diskrimineerimine oleks näiteks piirang, et andmebaasi võivad oma CV sisestada vaid mehed või vallalised või ilma lasteta isikud.

Perekonnaseisu ja laste arvu puudutavate kohustuslike väljade täitmise korral võib aga tekkida kahtlus, et väikelapse vanem ei saa oma perekonnaseisu ja lapse/laste CV-s märkimise pärast tööpakkumisi, ent sel juhul on diskrimineerijaks siiski tööandja. Tööotsinguportaal on vahendaja rollis ning ei saa vastutada tööandja diskrimineeriva käitumise eest tööle valikul. Kui töövahendusfirma ei osale töötaja valikul, vastutab soolise võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise eest tööpakkuja.

Tegemist ei ole ka kaudse diskrimineerimisega. Kuna soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel on lapsevanemaks olemisega seoses ebasoodsam kohtlemine otsene sooline diskrimineerimine, ei ole kaudse diskrimineerimise mõiste sissetoomine enam vajalik. Samas ei ole ka laste olemasolu kohta küsimine iseenesest diskrimineerimine, vaid saadud info põhjal võib tulemuseks olla tööpakkuja-poolne sooline ebavõrdne kohtlemine tööle valikul.

Antud väljade täitmisest võib tuleneda sooline ebavõrdne kohtlemine tööandja poolt, kuna tähelepanu pööratakse aspektidele, mis ei ole tööle kandideerimise puhul asjassepuutuvad. Tööandja valik parima töölesoovija valimisel peaks lähtuma kvalifikatsioonist, haridusest, eelnevast töökogemusest, muudest tööks vajalikest oskustest (keele-, arvuti- jne) jne.

Seetõttu ei peaks töösoovija tööotsinguportaalides märkima enda sugu, laste arvu ja perekonnaseisu. Selliste isikuandmete märkimine soodustab

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

tööandjate poolt sooliselt ebavõrdset kohtlemist, kus nad saavad esmase valiku teha juba isikuandmetest lähtuvalt.

2.1.1.5. Ebasoodsam kohtlemine tööle värbamisel soo tõttu

Voliniku poole pöördus naisterahvas, kellel olid kahtlused, et teda on tööle võtmisel sooliselt diskrimineeritud. Avaldaja kandideeris kultuurijuhi konkurssil, kus kandidaatidele esitatud nõudmiste hulgas oli kultuurialane kõrgharidus. Kuigi avaldajal oli vastav haridus ja pikk töökogemus, osutus valituks noorsootöö hariduse ja paari aastase töökogemusega meesterahvas. Valikut põhjendati asjaoluga, et mehi on vaja nii meeskoori kui tantsimiseks.

Voliniku arvamus

Antud juhul ei olnud võimalik anda hinnangut, kas võrdse kohtlemise põhimõtet on rikutud või mitte, sest avalduses ei olnud ära toodud piisavalt faktilisi asjaolusid. Teadmata kõiki kandidaatidele esitatud nõudmisi, ei saa hinnata, kas avaldajal oli kõrgem kvalifikatsioon, kui valituks osutunud kandidaadil, mis annaks kinnitust soolisele diskrimineerimisele. Ilma töötajate soolise jaotusega ei ole võimalik ka järeldada, kas tööandja tegevust võiks käsitleda alaesindatud soole eeliste andmisena, mida ei loeta diskrimineerimiseks.

2.1.2. Sooline ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel

2.1.2.1. Ebasoodsam kohtlemine töögraafikute koostamisel ja sellest tulenevalt palkade kujunemisel

Voliniku poole pöördunu kaebas oma tööandja peale, kes tema väitel kujundas töögraafikud nõnda, et need seadsid tema kui naise meeskolleegidest ebasoodsamasse olukorda. Avaldaja sõnul määrati meesterahvastele rohkem öiseid valvekordi ja ületunnitööd, mille eest oli ette nähtud lisatasu. Sellest tulenevalt oli avaldaja palk väiksem kui samal ametikohal töötavatel meestel.

Antud tööandja juures töötas kolm valvurit, kellest kaks olid mehed ja üks naine (avaldaja). Naisvalvur ja üks meesvalvuritest töötas 1.0 koormusega

ning teine meesvalvur 0.75 töökoormusega. Kõigi eeltoodute tunnitasu oli töölepingute kohaselt 15 krooni 90 senti ühe väljatöötatud tunni eest. Töötamise korral õhtusel ajal ajavahemikus 18:00–22:00 maksti töötajatele 10% lisatasu⁸, ööajal ajavahemikus 22:00-06:00 50% lisatasu⁹. Ületunnitöö iga tunni eest maksti töötajale lisatasu 50% tunnipalga määrast.¹⁰ Tööaja arvestamisel kasutati valvurite puhul tööaja summeeritud arvestust ühekuuse perioodiga.¹¹

Voliniku arvamus

Volinik analüüsis valvurite töögraafikuid ja töötundide jaotust kolme kuu lõikes. Naisvalvuril oli päevaseid töötunde, mille eest maksti normtasu 15 krooni 90 senti, kolme kuu jooksul keskmiselt kolm protsenti rohkem kui täiskoormusega töötaval meesvalvuril ja viis protsenti rohkem kui osalise tööajaga meesvalvuril. Õhtuseid töötunde, mille eest maksti 10% lisatasu, oli naisvalvuril kaks protsenti vähem kui täiskoormusega töötaval meesvalvuril ja üks protsent rohkem kui osalise tööajaga meesvalvuril. Öiseid töötunde, mille eest maksti 50% lisatasu, oli naisvalvuril üks protsent vähem kui täiskoormusega töötaval meesvalvuril ja kuus protsenti vähem kui osalise tööajaga meesvalvuril.

⁸ Alus: TPS § 11 lg 1 ja PalS § 17.

⁹ Alus: TPS § 11 lg 1 ja PalS § 17 ning kollektiivleping.

¹⁰ Alus: TPS § 7 lg 2 ja PalS § 14 lg 2.

¹¹ Alus: TPS § 4 lg 2 ja § 14 lg 3.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Töötaja	Töötunnid	September		Oktoober		November		Keskmine
		Kokku	%	Kokku	%	Kokku	%	
Valvur N (1.0)	Päevasel ajal 06:00-18:00	51,5	29%	57	34%	52	30%	31%
	Õhtusel ajal 18:00-22:00	36,5	21%	31	18%	36	20%	20%
	Öisel ajal 22:00-06:00	88	50%	80	48%	88	50%	49%
	Kokku	176	100%	168	100%	176	100%	100%
Valvur M (1.0)	Päevasel ajal 06:00-18:00	44	25%	48	29%	53,5	30%	28%
	Õhtusel ajal 18:00-22:00	44	25%	32	19%	40,5	23%	22%
	Öisel ajal 22:00-06:00	88	50%	88	52%	82	47%	50%
	Kokku	176	100%	168	100%	176	100%	100%
Valvur M (0.75)	Päevasel ajal 06:00-18:00	43,5	33%	20,5	16%	37	28%	26%
	Õhtusel ajal 18:00-22:00	24,5	19%	25,5	20%	25	19%	19%
	Öisel ajal 22:00-06:00	64	48%	80	64%	70	53%	55%
	Kokku	132	100%	126	100%	132	100%	100%

Kuigi naisvalvuril oli mõne protsendi võrra rohkem päevaseid töötunde ja mõne protsendi võrra vähem öiseid töötunde, ei ole eeltoodud erinevused piisavalt olulised, et töötundide jaotamisest oleks võimalik järeldada soost tulenevat ebavõrdset kohtlemist. Erinevused naisvalvuri ja meesvalvurite töögraafikutes olid suuremad ühes vaadeldud kolmest kuust, ent ühe kalendrikuu pinnalt ei ole võimalik teha järeldusi, et tööandja on naistöötajat diskrimineerinud.

Tööandja põhjenduste kohaselt ei ole kõik kuud ühesuguste normtundidega ja sellega seoses ei ole võimalik 100% samasusega koostada kõigile kolmele valvurile täpselt ühesugust tööaega. Vastavalt TPS §-le 20 on tööandja kohustatud jälgima tööpäevade ja töövahetuste vahelist puhkeaega, mis peab olema vähemalt 11 järjestikust tundi. Arvestades, et valvekorrad võivad sattuda ka kahe kalendrikuu piirile (algusega ühe kuu viimase kuupäeva õhtul ja lõpuga järgmise kuu esimese kuupäeva hommikul), on tööandja selgitused ses osas põhjendatud ja mõistlikud.

Tööandja muutis ka avaldaja soovile vastu tulles ühe vaatluse all olnud kalendrikuu töögraafikut, tehes päevaste, õhtuste ja öiste töötundide jaotust võrdsemaks, vastupidiselt avaldaja väidetele. Selle kinnituseks esitati avaldaja taotlus töögraafiku koostajale ning vastav muudatus valvurite tööaja ja töötasu arvestuse tabelis.

Ühes vaadeldud kalendrikuus oli täiskoormusega töötaval meesvalvuril lisaks 12 tundi ületunnitööd ning osalise tööajaga meesvalvuril 18 tundi ületunnitööd. Naisvalvuril ületunde ei olnud. Ületunnitasa moodustas 1.0 koormusega töötava meesvalvuri brutopalgast 8% ja 0.75 koormusega töötava meesvalvuri brutopalgast 14%.

Avaldaja sõnul temaga ületunnitöö määramisel ei arvestatud. Sama kinnitavad ka tööandja kirjalikud selgitused. Tööandja juhendus avaldaja ütlustest, et ta hooldab lapsinvaliidi ning samuti on tema abikaasa raskelt haige. Viidates Euroopa Sotsiaalharta I osa artiklile 27 ja TPS § 8 lõikele 2, leidis vastustaja, et avaldaja on perekondlike kohustustega töötaja, kelle vajadustega tuleb arvestada töötingimuste määramisel ning keda võib ületunnitööle rakendada üksnes tema nõusolekul. Samas ei nähtu tööandja selgitustest, et ületunnitöö jaotamisel oleks avaldajaga konsulteeritud või tema nõusolekut küsitud.

Seega välistati avaldaja ületunnitöö võimalusest juba eelduslikult seoses tema perekondlike kohustustega.¹² Ilma töötajaga konsulteerimata ei saa aga eeldada, et ta ei oleks tööalaste lisakohustustega nõus. Kui isik ei ole teadlik teistele töötajatele osaks saavatest töötingimustest, ei ole tal võimalik samas küsimuses oma nõusolekut anda või selle andmisest keelduda. Töötaja erikaitset nõusoleku näol peab rakendama üksnes siis, kui isik seda soovib või tema eriline seisund selle vajalikuks muudab. Nõusoleku tingimus seaduses eeldab, et nõusolekut tuleb töötajalt küsida, mitte selle olemasolu või puudumist oletada. Otsustus, kas töötaja vajab sellises olukorras erikaitset, on töötaja, mitte tööandja teha.¹³ Vastasel juhul muudab tööandja teadmine isiku

¹² Töö- ja puhkeaja seaduse § 11 lõike 4 ja § 22 lõike 4 alusel võib töövõimetut isikut hooldavat töötajat ööajal või puhkepäeval tööle rakendada samuti vaid töötaja nõusolekul. Avaldaja töötab olulise osa töötundidest öisel ajal ning vajadusel ka puhkepäevadel, mis osas tööandja on arvestanud tema kui perekondlike kohustustega töötaja nõusolekuga.

¹³ Olukord on teistsugune nendel juhtudel, kui seadus erikaitsena keelab teatud isikute gruppide tööerakendamise. Näiteks on TPS § 8 lõike 1 alusel keelatud ületunnitööle rakendada rasedat, alaealist või töötajat, kellele see on keelatud arsti otsusega. Sellisel juhul on vastava töötaja välistamine ilma eelneva nõusolekuta õigustatud.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

perekondlikest kohustustest hoopis vaba eneseteostust takistavaks ja õigust võrdsele kohtlemisele piiravaks. Taoline tingimuslik kaitse ei tohi muutuda välistavaks teguriks tööalaste võimaluste (nt töölähetusse saatmine, ületunnitööle, ööajal või puhkepäeval tööle rakendamine) kasutamisel.

Tööandja tõi ka oma vastuses välja, et tööandja peab vastavalt TLS § 49 lg 1 punktile 1 kindlustama töötaja kokkulepitud tööga. Töötaja ei saa aga iseenesest nõuda endale ületunnitööd. Volinik nõustub, et vajadus ületunnitöö järele peaks tekkima ainult erandolukordades, mida tööandja ei saa prognoosida ning millega töötaja ei tohiks arvestada. Samas, kui vajadus ületöötundide järele siiski tõusetub ning saadav lisatasu moodustab olulise osa töötajate sissetulekust, nagu ülalloodust nähtub, on ületunnitöö jaotus osa töötingimustest, mille kehtestamisel peab tööandja arvestama soolise võrdse kohtlemise põhimõttega ning üritama ka lisakohustusi jagada võimalikult võrdselt.

Eeltoodu alusel ei rikkunud tööandja valvekordade jaotamisel soolise võrdse kohtlemise põhimõtet, küll aga oleks ta pidanud ületöötundide määramisel pöörama tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse aspektile.

Volinik edastas oma arvamuse nii avaldajale kui soolise võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud tööandjale.

2.1.2.2. Ebasoodsam kohtlemine hüvitiste määramisel

Voliniku poole pöördus töötajate esindaja, kelle sõnul sai ta töövaidluskomisjonis ühel konkreetsel juhul kinnitust varem kuuldule, et välislähetuses makstakse meestele ja naistele töölähetuse päevaraha erinevalt – naistele 350 krooni päevas, meestele täpselt sama aja ja sama töö eest 500 krooni. Antud juhul oli komisjonis vaidlusobjektiks saamata jäänud päevarahad, aga mitte nende sooliselt ebavõrdne määramine. Töötajate esindaja hinnangul töötajad viimase osas kaebusi ei esita, kuna nad ei saa isegi aru, et tegemist võiks olla diskrimineerimisega.

Voliniku arvamus

Kuna töötajate ebavõrdse kohtlemise keeld on sätestatud ka TLS §-s 10 ning töötaja olukorda halvendavate töölepingu tingimuste kehtetus §-s 15,

siis on nende sätete alusel tekkinud vaidluse lahendamine ka töövaidluskomisjoni pädevuses. Seejuures on ebavõrdset kohtlemist puudutava vaidluse lahendamisel abiks TLS §-s 144¹ sätestatud jagatud tõendamiskohustus.

2.1.3. Sooline ebavõrdne kohtlemine töökeskkonnas

Töötajad palusid voliniku arvamust ühele asutuses ringelnud sisesõnumile. Asutuse suvepäeval osalemise üleskutses räägiti registreerunud viiest mehest, unustati aga mitukümmend naist, kes samuti olid oma osalemissoovist juba teada andnud.

Voliniku arvamus

Tööl peaksid ennast hinnatuna (ja antud juhul oodatuna) tundma nii naised kui mehed. Töökeskkond, mis on meeldiv kõigile töötajatele, tõhustab ka töö kvaliteeti. Rahulolevad töötajad on ka paremini motiveeritud oma töös. Töötingimuste kujundamine sobivaks nii meestele kui naistele on soolise võrdõiguslikkuse edendamisel üks tööandja ülesannetest vastavalt SoVS § 11 lg 1 punktile 3.

Kui arvestada, et meestöötajad olid suvepäevadele registreerunute hulgas alaesindatud, siis võib seda sõnumit võtta kui soolist võrdõiguslikkust edendavat erimeedet, millega sooviti vähendada soolist ebavõrdsust. Sellist tegevust ei loeta SoVS § 5 lg 2 punkti 5 alusel diskrimineerivaks. Sõnumi eesmärk võis olla julgustada mehi üritusel osalema. Samas võis sõnum mõjuda pärssivalt naiste osavõtule, mitte ainult seetõttu, et nende osalust ei peetud sõnumis märkimisväärseks, vaid ka seetõttu, et vastassugupoole seltsi nii vähe prognoositi. Tõenäoliselt leidsid sõnumis kajastamist siiski parimad meeskolleegid, kes võiksid ka naisi üritusele juurde meelitada.

2.2. Sooline ebavõrdne kohtlemine hariduses

Volinikule edastati ühe kodaniku pöördumine, kes tundis muret ühekülgsede soorollide juurutamise pärast koolieelses lasteasutuses. Kirjutama ajendas teda ajalehes ilmunud artikkel, millest nähtuvalt olid lasteaias ette nähtud välistavalt eraldi tegevused tüdrukutele ja poistele. Poistel oli võimalus tegeleda puutöö ja maadlemisega ning tüdrukutel iluvõimlemisega. Ka kohaliku omavalitsuse

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

kodulehel oli lasteasutuse huvitegevustena ära toodud poistele puutöö ja tüdrukutele võimlemine. Mõlema allika puhul jäi mulje, et tüdrukutel, kes seda sooviksid, ei ole võimalik osaleda puutööringis ning poistel jällegi iluvõimlemises.

Voliniku arvamus

Soolise võrdse kohtlemise põhimõtte hariduses ning selle mõju ühiskonnale tervikuna

Alushariduse andmisel on laste sotsiaalse arengu juures väga oluline pöörata tähelepanu poiste ja tüdrukute soolistele erinevustele, mis aitaks kaasa nende identiteedi ja tervikliku isiksuse kujunemisele. Samuti on alushariduse andmisel äärmiselt tähtsad kehaline ja käeline tegevus.

Soolistest erinevustest lähtuval õpetamisel tuleb aga silmas pidada, et naiste ja meeste erinevused tulenevad ühest küljest bioloogiast, teisest küljest sotsiaalsest konstrueeritusest. Bioloogiline sugu hõlmab bioloogilisi erinevusi, mille põhjal eristatakse inimolendeid mees- ja naissoost isikuteks. Sotsiaalne sugu tähendab nais- või meessoole omistatavaid omadusi ja soorolle. Soorollid on sotsiaalselt õpitud käitumisviisid, mis määravad ära, milliseid tegevusi, töid ja kohustusi tajutakse meestele ja naistele omastena. Kui bioloogiline sugu on püsiv tunnus, siis soorollid on ajas muutuvad seoses muutuvate majanduslike või poliitiliste oludega, samuti seoses ühiskonna sotsiaalse arenguga. See-tõttu ei tohiks soorollide juurutamine takistada vaba eneseteostust.

Oleks väga kurb juba varases lasteaiaaas sisendada lastele arvamist, et on tegevused, mis neile sobivad ja mis mitte, vastavalt sellele, kas nad on tüdrukud või poisid. Taoline piiratud rollidesse surutus pärsib laste harmoonilist arengut. Hariduse ülesanne peaks olema välja selgitada iga inimese individuaalsed (soost sõltumatud) võimed ja oskused ning talle enam huvi pakkuvad valdkonnad. Seeläbi saavad haridusasutused igal tasandil suunata lapsi iseseisvatele valikutele ning aidata neil leida oma koht maailmas. Kui lastele esitatakse rollijaotusi pehmemalt ja paindlikumalt, võivad sellest nii poisid kui tüdrukud, naised ja mehed – kogu ühiskond.

Õppeprotsessis kivistunud soorolle taastootes aitab aga haridussüsteem säilitada soolist ebavõrdsust ühiskonnas. Kuigi seaduste järgi on meestel ja naistel võrdsed võimalused hariduse omandamiseks ning erinevate alade õppimiseks, on noorte valikud tegelikust hoopis piiratumad just neile pandud soost

tulenevate ootuste pärast. Tulemuseks on sooline segregatsioon kutse- ja kõrghariduses ning hiljem ka tööturul. Näiteks on tüdrukute osalus tüüpiliselt madalam infotehnoloogia erialadel ning poisse on vähem humanitaar-, haridus- ja kultuurierialadel, ka meditsiinis ja sotsiaaltöö erialal.

Kindlasti peitub mehelikkus hulga mitmekülgsemas koosluses kui puutöö ning naiselikkuses on palju muud peale iluvõimlemise. Võttes nende tegevuste puhul arvesse pikema perspektiivi ning hilisemad erialavalikud, on iluvõimlemises nii naiste kui meeste kategooriad, samuti on puutöömeistrite, restauraatorite, kunstnike, ehitajate jne hulgas ka mitmeid andekaid naisi. Kui aga jätkata hariduses jäikade arusaamadega, mis on sobivad tegevused ja erialad poistele ning mis tüdrukutele, tuleb meil näiteks ka 20 aasta pärast tikutulega taga otsida tublisid meespedagooge, kes suudaksid muuta hariduse ja eeskujude andmise tasakaalustatumaks ja mitmekesisemaks ning kellest ka lasteaias puudust tuntakse.

Tõenäoliselt tegelikkuses soovib enamik tüdrukuid tegeleda pigem iluvõimlemise kui puutööga ning vastupidi poiste puhul. Samas ei tohiks välistada lasteaias nendeks tegevusteks võimaluse andmist. Loodetavasti on poistel siiski võimalik võtta osa iluvõimlemisest ja tüdrukutel puutööst, kui nad ise (või nende vanemad) seda sooviksid. Sel juhul on aga huvitegevuste tutvustused 'poistele puutöö' ja 'poistele võimlemine' eksitavad ning huvilisi tüdrukuid eemaletõrjuvad.

Hea meel oli tõdeda, et antud lasteaias on olemas meesterahvast puutööringi juhendaja, kes kindlasti näitab lastele positiivset eeskujut. Nagu ka kõnealuses artiklis oli märgitud, aitab see kompenseerida olukorda, kus paljudel lastel on kokkupuude oma isaga ebastabiilne või üldse puudu. Meeskasvataja või õpetaja eeskujut ei ole aga vajalik mitte ainult poistele, vaid ka tüdrukutele, kelle kontaktid oma isadega ei pruugi olla kõige tihedamad. Erinevad meesterahvastest eeskujud aitavad tütarlastel hiljem küpsemas eas paremini suhestuda vastassugupoolega, samuti olla täiskasvanuna teadlikumad abikaasad ning poiste emad.

Soolise võrdse kohtlemise põhimõtte õiguslik regulatsioon

Soolise võrdse kohtlemise põhimõte on reguleeritud soolise võrdõiguslikkuse seaduses, mis laieneb kõikidele ühiskonnaelu valdkondadele, sh ka haridusasutustele.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 alusel on keelatud otsene diskrimineerimine ehk ühe isiku halvem kohtlemine tema soo tõttu võrreldes teise isiku või isikute grupiga. Seega, kui mõni väike tüdruk (või tema vanemad) sooviks osa võtta puutööringist ning talle seda ei võimaldataks, kuna see tegevus on mõeldud vaid poistele, oleks tegemist otsese soolise diskrimineerimisega. Samuti oleks rikutud mõne poisi õigus võrdsele kohtlemisele, kui lasteaed ei lubaks tal tegeleda iluvõimlemisega, kuna sellest võtavad osa ainult tüdrukud.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 8 alusel on keelatud ka diskrimineeriv töö- või koolituspakkumine, mis on suunatud üksnes ühest soost isikule. Kohaliku omavalitsuse kodulehel ära toodud lasteasutuse huvitegevusi võib põhimõtteliselt vaadelda kui koolituspakkumist ning kirjeldusi 'poistele puutöö' ja 'poistele võimlemine' kui sooliselt diskrimineerivaid.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 punkti 4 alusel ei loeta küll diskrimineerivaks koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on oluline või määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja proportsionaalne eesmärgiga. Taoliseks eesmärgiks võib SoVS § 5 lg 2 p 5 alusel olla soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamine, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust. Näiteks võiksid kõne alla tulla suunatud ettevalmistuskursused tütarlastele mõnel inseneri erialal, kus naised on oluliselt alaesindatud, või erinevad meetodid, kuidas soodustada just noormeeste õppima asumist pedagoogika vallas, kuna neid on seal nii vähe. Antud juhul on lasteaia vanus olukord vastupidine. Poisid tegelevad puutööga, teevad seda edaspidi ka koolis ning on rohkem esindatud lõpuks ka erinevatel puidutööga seotud erialadel. Seega ei ole nad ses osas ebasoodsamas olukorras sugupool, kellele pakkuda puutööringi võimalust tüdrukuid välistavalt. Iluvõimlemine taas on rohkem soositud tüdrukute hulgas ja seega oleks õigustatud hoopis poiste aktiivne kaasamine sellesse tegevusse.

Vastavalt SoVS §-le 10 peavad haridusasutused tagama meeste ja naiste (ka poiste ja tüdrukute) võrdse kohtlemise hariduse omandamisel. Muu hulgas peavad õppekavad kaasa aitama naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele. Alusharidus on väikeste inimeste elutee algus, mille raames antud võimaluste mõju hilisemate valikute tegemisele haridustel ja tööturul ei tohiks alaväärtustada.

Volinik edastas arvamuse avaldajale ja pöördus märgukirjaga lasteasutuse poole. Märgukirja eesmärgiks ei olnud etteheidete tegemine lasteaias headele kavatsustele lastele huvitegevuste pakkumisel, vaid teadvustada arusaama, et poiste ja tüdrukute õpetamine võib toimuda ka nende võimalusi pigem avardavamalt kui piiravalt.

Vastavalt SoVS §-le 15 jälgib volinik soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist. Sealhulgas on voliniku pädevuses SoVS § 16 lg 1 p 5 alusel riigi ja kohaliku omavalitsuse asutuste nõustamine ja teavitamine antud seaduse rakendamist puudutavates küsimustes. Vastavalt voliniku põhimääruse § 4 lg 1 punktile 1 kogub volinik teavet soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohta muu hulgas ka haridusasutustelt.

Seetõttu soovitas volinik muuta kohaliku omavalitsuse kodulehel esitatud teavet huvitegevuse kohta lasteaias nõnda, et mõned tegevused ei oleks ega näiks tüdrukuid välistavatena. Volinik avaldas ka lootust, et lasteasutus peab edaspidi huvitegevuste pakkumisel silmas, et tüdrukute hulgas võib olla neid, kes sooviks osaleda puutööringis, või poiste hulgas neid, kes tahaks tegeleda iluvõimlemisega. Neile selliste võimaluste välistamine oleks soolise võrdse kohtlemise rikkumine. Kui mõned huvialaringid kujunevadki loomulikult kas poiste või tüdrukute kesketeks, tuleks siiski tagada, et selline jagunemine ei lämmataks juba eos vastassoost laste huvi ebatraditsioonilisemate tegevuste suhtes. Oluline oleks hoopis teadvustada nii laste kui lapsevanemate hulgas, et soovi korral on ka tüdrukud oodatud puutööringi ja poisid iluvõimlemisse.

2.3. Sooline ebavõrdne kohtlemine teenuste pakkumisel

2.3.1 Teave tervishoiuteenuste kohta

Voliniku poole pöördus isik, keda häiris asjaolu, et ühe haigla kodulehel oli küll teave naistearstide kohta, meestearste puuduvat infot aga ei olnud.

Voliniku arvamus

Olles kontrollinud teavet haigla kodulehel leidis volinik, et viidatud on nii meeste- kui naistearstidele. Meestearstide puhul oli kasutatud meditsiinilist

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

terminit 'androloogia', mis lahtiseletatult tähistab mehe (reproduktiivse) tervisega tegelevat meditsiiniharu. Kuigi kodulehe kui üldkasutatava teabeallika puhul võiks lähtuda tavakeelsetest mõistetest, ei ole võõrapärase nimetuse kasutamisega rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.

2.3.2. Ebasoodsam kohtlemine sissepääsutingimuste seadmisel

Voliniku poole on pöördunud mitmed isikud seoses sissepääsutingimustega ööklubides, mis on erinevad naistele ja meestele. Avaldajad on toonud mitmeid näiteid, kus naisterahvad pääsevad klubidesse tasuta, samas mehed peavad ostma pileti. Ööklubid reklaamivad naistele tehtavaid eeliseid ka meedias.

Voliniku arvamus

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 3 alusel on otsene sooline diskrimineerimine ühe isiku teisest halvemini kohtlemine tema soo alusel. Ööklubide tegevus teenuse pakkujatena kuulub soolise võrdõiguslikkuse seaduse reguleerimisalasse. Ööklubid on n-ö avalik ruum, kuhu üldsusel on õigus siseneda ja saada sooliselt võrdse kohtlemise osaliseks. Avaldajate poolt kirjeldatud ööklubide pakkumiste puhul võib olla tegemist meeste otsese soolise diskrimineerimisega. Mehed, kes peavad pileti ostma, on ebasoodsamas olukorras võrreldes naistega, kes pääsevad sisse tasuta.

Teiste riikide näidete varal peetakse meestele ja naistele erinevate tingimuste seadmist ööklubidesse sissesaamisel võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumiseks. Sellisel seisukohal on näiteks Võrdsete Võimaluste Komisjon Suurbritannias.¹⁴ Sarnane institutsioon Iirimaa ei pidanud piisavaks klubiomaniku põhjendusi, et tasuta sissepääs naistele on positiivne erimeede, kuna klubiomanik ei toonud mingeid tõendeid, et naised oleksid ühiskonnas ebasoodsamas positsioonis seoses ööklubidesse pääsemisega.¹⁵

Ka Eestis oleks äärmiselt küsitav põhjendada ööklubides naistele soodustuste tegemist toetudes SoVS § 5 lg 2 punktile 5, mille kohaselt ei loeta diskrimineerimiseks soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist

¹⁴ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.eoc.org.uk/>.

¹⁵ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.equalitytribunal.ie/uploadedfiles/Decisions/DEC-S2004-001.pdf>.

ebavõrdsust. Sellise põhjenduse puhul peaks leidma tõestust, et naised on ööklubides alaesindatud ja et erinevad piletihinnad aitavad seda soolist ebavõrdsust vähendada. Samuti peavad õigustatud erimeetmed olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga (st sobivad, vajalikud ja mõõdukad) ning põhinema eelneval analüüsil (sh soopõhisel statistikal), olema dokumenteeritud ning planeeritud tähtajalisena.

Erinevate sissepääsutingimuste seadmist ööklubides on võimalik vaadelda kaheti – ühest küljest on ööklubi kui teenuse pakkuja, teisest küljest kui oma asutuse ja teenuse reklaamija.

Ööklubi kui teenuse pakkuja suhtes tsiviilkorras kohtusse pöördumiseks ning diskrimineeriva käitumise lõpetamise ja kahju hüvitamise nõudmiseks ei ole soolise võrdõiguslikkuse seaduses selgesõnalist alust, kuna vastavalt SoVS §-le 13 laieneb ses osas kaebeõigus ainult töösuhetele ja diskrimineerivatele töö- ja koolituspakkumistele. Samas hiljemalt 21.12.2007 peab Eesti võtma üle Euroopa Liidu Nõukogu direktiivi 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega.¹⁶ Sellega seoses on vajalik ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise, tagamaks võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise korral kaupade ja teenuste valdkonnas isikute õigust kasutada kohtu- ja haldusmenetlust ning nõuda diskrimineeriva tegevuse lõpetamist ja tekitatud kahju hüvitamist.

Küll aga on sooline diskrimineerimine sätestatud süüteoana KarS §-s 152. Inimese õiguste ebaseadusliku piiramise või inimesele ebaseaduslike eeliste andmise eest soo alusel karistatakse rahatrahviga kuni kolmsada trahviühikut või arestiga. Korduva rikkumise või olulise kahju tekitamise korral karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega. Diskrimineerija vastutusele võtmiseks tuleb võimaliku soolise võrdõiguslikkuse seaduse rikkumise korral pöörduda politseisse.

Diskrimineeriva teenuse reklaami eest on võimalik süüdlane väärteo korras vastutusele võtta. Reklaamiseaduse (edaspidi RekS) § 5 lg 1 ja lg 2 p 1 alusel on selline reklaam, mis toetab soo alusel diskrimineerimist, kõlvatu ning keelatud. Tulenevalt RekS § 23⁴ lg 2 punktist 2 kuulub reklaamialase tegevuse järelevalve ning kohtuväline menetlus Tarbijakaitseameti pädevusse.

¹⁶ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:ET:HTML>.

2.4. Soolise võrdõiguslikkuse eiramine meedias

2.4.1. Erakondade valimisplatvormide tutvustamine kuue meesterahva kaudu

Voliniku poole pöördus isik, kes kaebas, et ajaleht rikkus soolise võrdse kohtlemise printsiipi, kajastades kohaliku omavalitsuse volikogu valimiste eel parteide platvorme nende esimeeste kaudu, kelleks olid eranditult meesterahvad. Avaldaja väitel oli üksnes kuue meesterahva seisukohtade tutvustamine kaudne sooline diskrimineerimine, arvestades, et kohalikel valimistel kandideerijatest 39,3% olid naised.

Küsimusaluses artiklis tutvustas ajaleht valimistel eel valimiskülgedel ilmuvaid ülevaateid. Artiklist selgus, et kõikide maakondade lõikes kajastatakse linnade kõrval valimisvõitluse poolest huvitavaid külasid ja valdu. Tallinna lehekülgedel lahati poliitilisi eelistusi linnaosade tasandil ning suuremate probleemide lõikes. Arvamuslehekülgedel andis ajaleht sõna Tallinna, Tartu ja Pärnu linnapeakandidaatidele ning kuue suurema partei juhtidele.

Voliniku arvamus

Põhiseaduse §-s 12 ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses sisaldub diskrimineerimiskeeld või teisisõnu võrdse kohtlemise nõue. Võrdsuse põhimõtte sisuks on isikute materiaalne ehk sisuline võrdsus – võrdseid tuleb kohelda võrdselt ja ebavõrdseid ebavõrdselt. Väidetava soolise ebavõrdse kohtlemise kohta hinnangu andmiseks on vaja selgeks teha, kes moodustavad võrreldava grupi, keda peab võrdselt kohtlema. Antud juhul võrreldi erakondade esimehi – kas avaldajat kui naist koheldi ebavõrdselt võrreldes tema meessoost ametivendadega?

Samas mitte igasugune võrdsete ebavõrdne kohtlemine ei ole võrdsusõiguse rikkumine. Keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kaht isikut, isikute gruppi või olukorda koheldakse meelevaldselt ebavõrdselt. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 4 alusel leiab kaudne sooline diskrimineerimine aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tegevus

seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Seega oli oluline välja selgitada, kas ajalehe vahendusel sõna andmine vaid kuuele suurema partei juhile oli näiliselt neutraalne piirang, mis seadis naised võrreldes meestega ebasoodsamasse olukorda.

2005. aasta kohaliku omavalitsuse volikogude valimistel seati üles kokku 14 656 kandidaati, kellest mehi oli 8 893 (60,7%) ja naisi 5 763 (39,3%). Valimistel osales kümme erakonda, kes olid 227 kohalikus omavalitsuses esindatud 726 nimekirjaga, valimisliitude nimekirju oli kokku 186.¹⁷ Valimistel osalenud kümne erakonna esimeestest üheksa olid mehed ja üks naine.

Arvestades kandidaatide ja nimekirjade koondarve ühelt poolt ja ajalehe piiratud avaldamismahtu teiselt poolt, on arusaadav, et ajalehel ei olnud objektiivselt võimalik kajastada kõikide valimistel osalenud nimekirjade – erakondade ja valimisliitude – esindajate arvamusi. Ajaleht põhjendas valimisplatvormi tutvustamise võimaluse andmist kuuele parteile asjaoluga, et tegu oli suuremate erakondadega.

Võrreldes ülejäänud nelja kohalikel valimistel osalenud erakonnaga, olid kuus parteid möödunud valimistel oluliselt suuremad nii kandidaatide kui nimekirjade arvu poolest. Kui ajalehes sõna saanud erakonnad olid oma nimekirjaga esindatud 54-s kuni 168-s kohalikus omavalitsuses 227-st, siis ülejäänud neli vaid kahes kuni 13-s. Kuue suurema erakonna puhul jäi esitatud kandidaatide arv 773 ja 2 876 vahele, ülejäänud neljal parteil 22 ja 77 vahele.¹⁸ Seega valik, mis põhines erakonna suurusel, oli põhjendatud. Erakonna esimehe sugu ei omanud siinkohal tähtsust – asjaolu, et Eesti kuue suurema erakonna esimehed olid kõik meesterahvad, ei sõltunud ajalehest.

Valimiskülgedelt välja jäänud nelja väiksema partei esimeestest olid kolm mehed ja üks naine. Seega ei ole võimalik ka väita, et erakonna suurus kui ajalehepoolne neutraalne valikukriteerium oleks seadnud ainsa naise kohalikel valimistel osalenud erakondade esimeeste hulgas ebasoodsamasse

¹⁷ Vabariigi Valimiskomisjon: kohaliku omavalitsuse volikogu valimised 16. oktoober 2005. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.vvk.ee/k05/statistika.stm>; http://www.vvk.ee/k05/ylldinfo/ylld_press.stm.

¹⁸ Vabariigi Valimiskomisjon: kohaliku omavalitsuse volikogu valimised 16. oktoober 2005. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.vvk.ee/k05/st_erakonnad.stm.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

olukorda võrreldes meesjuhtidega. Temale lisaks ei antud võimalust oma valimisplatvormi tutvustada ka kolme ülejäänud väikepartei juhtidele, kelleks olid mehed.

Küsimus, miks anti ajalehe veergudel erakondade nimel sõna just erakonna esimeestele, kes kõik olid meesterahvad, ei olnud käsitletava kaebuse puhul asjassepuutuv. Teistsugune lähenemine ei oleks muutnud avaldaja võimalusi oma seisukohti esitada, kuna tema partei ei kuulunud väljavalitud kuue suurema erakonna hulka. Selles osas oleks võrdse kohtlemise võimalikule rikkumisele hinnangu saanud anda juhul, kui avalduse esitanuks mõne sõna saanud erakonna naisliige või -kandidaat. Samas tuleb siinkohal silmas pidada, et otsus, kes tutvustab erakonna valimisplatvormi, oli jällegi erakondade endi ja mitte ajalehe teha.

Eeltoodut arvestades ei rikkunud ajaleht soolise võrdse kohtlemise põhimõtet, andes võimaluse valimisplatvormide tutvustamiseks kuue suurema erakonna esimeestele.

2.4.2. Ajakirjanduses väljendatud seisukohad

Voliniku poole pöördus isik, kes pidas solvavaks ajaleheartiklile lisatud pildi-alkkirja. Selles on tsiteeritud ametniku sõnu, kelle väitel on tema palk mehe kohta liiga väike. Avaldaja hinnangul süvendas ajaleht sellega suhtumist, et naised peavadki vähem teenima, ning kujundab avalikku arvamust ühte sugu eelistama.

Voliniku arvamus

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-s 3 sätestatud otsese ja kaudse diskrimineerimise mõistete tähenduses ei saa ajakirjanduses väljendatud seisukohti käsitleda diskrimineerimisena. Esiteks peab diskrimineerimise puhul tuvastama samalaadses olukorras olevad võrdlusisikud või -grupid, kelle puhul analüüsida, kas neid on koheldud erinevalt, ühte isikut või gruppi teisest ebasoodsamasse olukorda seades. Samuti peab väidetava diskrimineerimise eelduseks olema tegevus või neutraalne kriteerium, mille tulemuseks on konkreetse isiku või isikute grupi õiguste rikkumine.

Võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisele saab hinnangu anda konkreetsetes õigussuhtes. Näiteks kui tööandja otsusel saab naisterahvas vähem palka kui samal ametikohal, samu tööülesandeid täitev ja sama kvalifikatsiooniga meesterahvas, on tegemist diskrimineerimisega. Tööandja otsus väljendub tegevuses (nt tööleping, palgakäskkiri vms). Samuti on olemas diskrimineerimise läbi kannatanud isik, keda on võrreldes samas olukorras oleva meesterahvaga halvemini koheldud.

Ajakirjanduses väljendatud seisukohti ei saa vaadelda tegevusena, millele oleks põhjuslik seos töösuhtes, hariduse või teenuse pakkumisel või muus ühiskonna valdkonnas ühe konkreetse isiku või isikute grupi halvema kohtlemisega võrreldes vastassoo esindaja(te)ga. Avaldaja osutatud artikli puhul ei saa näiteks järeldada, et antud ütluse tulemusena keegi saabki vähem palka kui tema meeskolleeg. Ent ka sel juhul oleks vastutajaks tööandja.

Loomulikult võib ajakirjanduses väljendatud seisukohtadel olla soolisi stereotüüpe ja eelarvamusi taastootev ja kinnistav mõju ühiskonnas, mis võib olla vastuolus eesmärgiga edendada soolist võrdõiguslikkust. Samas ajakirjandusele ei ole soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel pandud kohustust soolist võrdõiguslikkust edendada.

Meedias avaldatu puhul on oluline arvestada põhiseaduse §-des 40 ja 45 sätestatud mõtte- ja sõnavabadusega, mis on ajakirjandusvabaduse aluseks. Igaühel on õigus omada vaateid, arvamusi, ideid ja veendumusi ning neid kriitika, hinnangute, kujutluste jm abil väljendada. Ajakirjanduse ülesanne on sellist teavet ja mõtteid edasi anda. Väljendusvabaduseta peetakse tegelikku ja tõhusat, pluralismist kantud demokraatiat mõeldamatuks. „Väljendusvabadus ei ole oluline ja möödapääsmatu mitte ainult võimu ohjamisel, vaid ka ühiskonnas asetleidva mõistmiseks, ühiskondlike kokkulepete ja ühiskonnale kõige enam sobivate lahenduste leidmiseks ning seeläbi igaühe ja kõigi üldiseks vabaks arenguks ja probleemide lahendamiseks.”¹⁹

Samas, põhiseaduses sätestatud väljendusvabadus ei ole absoluutne ning seda võib piirata seadusega avaliku korra, kõlbluse, teiste inimeste õiguste ja vabaduste, tervise, au ning hea nime kaitseks. Väljendusvabaduse kasutamiseega kaasnevad seega ka kohustused ja vastutus.

¹⁹ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2002. § 45, komm 4.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Ajakirjandusvabaduse tagamiseks on ajakirjandus aga suuresti isereguleeruv, mille üle teostavad järelevalvet ajakirjanike endi esindajatest koostatud nõukogud. Eestis võib kaebusega meedias avaldatu suhtes pöörduda nii Avaliku Sõna Nõukokku kui Pressinõukokku. Iseregulatsiooni aluseks olevas Eesti ajakirjanduseetika koodeksis on viide, et sobiv ei ole rõhutada rahvust, rassi, religioosset või poliitilist kuuluvust ega sugu, kui sellel pole uudisväärust (p 4.3). Hiljutises lahendis on Avaliku Sõna Nõukogu ka sellele punktile viidanud, leides, et soo rõhutamine, kui see pole asjassepuutuv, ei ole kooskõlas hea ajakirjandustavaga.²⁰

Põhiseaduse § 12 lg 2 keelab rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise vihkamise, vägivalda ja diskrimineerimise õhutamise. Sellest tulenevalt on seadusandja KarS §-ga 151 kehtestanud vastutuse sotsiaalse vaenu õhutamise eest, mille lõike 1 alusel karistatakse tegevuse eest, millega avalikult on kutsutud üles vihkamisele või vägivaldalse seoses rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundiga, rahatrahviga kuni kolmsada trahviühikut või arestiga. Sellisel juhul tuleb võimaliku seaduse rikkumise uurimiseks pöörduda politseisse.

Seega, kaebustega meedias avaldatu suhtes on võimalik pöörduda erinevate instantside poole, arvestades oletatava rikkumise tõsidust ja olemust.

2.5. Mittetulundusühingu juhatuse määramine

Voliniku poole pöördus isik, kes kaebas, et teda on mittetulundusühingu juhatuse määramisel sooliselt ebavõrdselt koheldud. Avaldaja oli piirkondliku mittetulundusühingu juhataja, ent erinevalt väljakujunenud tavast ei nimetatud teda piirkondlikke ühingu liitva katusorganisatsiooni juhatuse liikmeks. Pöörduja hinnangul võis olla tegemist soolise diskrimineerimisega, kuna tema on mees ning organisatsiooni juhtkonnas on vaid naised.

Voliniku arvamus

Mittetulundusühingu juhatuse määramine toimub üldkoosolekul demokraatlike valimiste teel vastavalt ühingu põhikirjale. Avatud ja ühetaoliste valimiste

²⁰ Avaliku Sõna Nõukogu 17.11.2005 lahend nr 340. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.asn.org.ee/asn_lahendid.php?action=view&num=340.

2.6. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega

tulemusi ei ole võimalik vaidlustada soolise võrdse kohtlemise põhimõttele viidates, kuna liikmed on hääletades oma eelistusi väljendanud ja andnud enim hääli saanud kandidaatidele mandaadi organisatsiooni juhtimiseks.

Juhatuse liikmete määramine kuulub mittetulundusühingute seaduse (edaspidi MTÜS) § 19 lg 1 p 3 ja § 28 lg 1 alusel ühingu üldkoosoleku pädevusse, kui põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti. Üldkoosolek on mittetulundusühingu kõrgeim organ, millest võivad osa võtta kõik ühingu liikmed (MTÜS § 18 lg 1). Vastavalt MTÜS § 22 lg 1.1 lausele 1 loetakse üldkoosolekul valituks kandidaat, kes sai teistest enam hääli, kui põhikirjas ei ole kehtestatud kõrgemat hääldenõuet.

Kas antud katusorganisatsioonis on järgitud mittetulundusühingute seadusest ja organisatsiooni põhikirjast tulenevaid nõudeid juhatuse määramisele ja üldkoosoleku kokkukutsumisele, ei ole volinik pädev hindama. Järelevalvet juhatuse tegevuse üle teostab mittetulundusühingu üldkoosolek, kes võib määrata selleks revisjoni või audiitorkontrolli (MTÜS § 34 lg 1).

2.6. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega

2.6.1. Meeste kaitseväeteenistuskohustus

Avaldaja, kelle arvates on meeste kaitseväeteenistuskohustus sooliselt diskrimineeriv, soovis voliniku arvamust selles küsimuses.

Voliniku arvamus

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 p 2 alusel ei loeta diskrimineerimiseks kohustusliku kaitseväe ajateenistuse kehtestamist ainult meestele. Selles küsimuses on oma hinnangu andnud ka õiguskantsler, kes õiguskantsleri seaduse § 1 lg 1 alusel teostab põhiseaduslikkuse järelevalvet.

Tema poole on pöördutud avaldustega, kas kaitseväeteenistuse seaduse nõue, mis kohustab ainult meessoost Eesti kodanikke läbima kaitseväeteenistust, on kooskõlas põhiseaduse § 12 lõikega 1. Õiguskantsler leidis, tuginedes Riigikohtu otsuses antud tõlgendusele, et mitte igasuguse erineva

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

kohtlemise puhul pole tegemist ebavõrdse kohtlemisega. Keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kaht isikut, isikute gruppi või olukorda koheldakse erinevalt meelevaldselt. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist pidada siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust. Õiguskantsler leidis analüüsi tulemusena, et kaitseväeteenistuse kohustuse nõude sätestamine ainult meessoost Eesti kodanike seas on kantud mõistlikest põhjustest ning pole seetõttu vastuolus põhiseaduse §-s 12 väljendatud diskrimineerimise keeluga. Sellisele järeldusele jõudmisel analüüsis õiguskantsler riigikaitse mõiste ja võrdse kohtlemise põhimõtte sisu ning kaalutlusi, mis õigustavad naiste ja meeste erinevat kohtlemist kaitseväeteenistuse kohustuse kehtestamisel, peatudes seejuures ka riigikaitse efektiivse korraldamise argumendil.

2.6.2. Meeste ja naiste erinev pensioniiga

Avaldaja esitas volinikule pöördumise, mis puudutas õigust pensionile, mis tekib naistel ja meestel erinevas eas. Avaldaja soovis sellise soolise ebavõrdse kohtlemise muutmist.

Voliniku arvamus

Volinik analüüsis seadustes neid pensionitüüpe, millele õiguse tekkimine sõltub isiku vanusest.

Kuni 01.04.2000 kehtisid Eestis erinevad vanusepiirid pensionile siirdumiseks. 01.05.1991 jõustunud Eesti Vabariigi pensioniseaduse § 8 alusel tekkis meestel õigus vanaduspensionile 60-aastaseks saades ja naistel 55-aastaselt. 01.04.1993 jõustunud riiklike elatusrahade seaduse §-s 5 tõsteti nii naiste kui meeste pensioniiga viie aasta võrra. Igal kalendriaastal pensioniiga järkjärguliselt poole eluaasta võrra tõstes oleks 2003. aastaks meestel tekkinud õigus vanaduspensionile 65-aastaselt ja naistel 60-aastaselt. 30.03.1996 jõustunud muudatusega riiklike elatusrahade seaduses pikendati uue pensionieani jõudmise tähtaega 2003. aastalt 2007. aastani, kuna pensioniikka jõudmise vanus seoti isiku sünniaastaga (1935. aastal sündinud mehel 61 aasta ja 6 kuu ning 1940. aastal sündinud naisel 56 aasta 6 kuu vanuses; 1936. aastal sündinud mehel 62 aasta ning 1941. aastal sündinud naisel 57 aasta vanuses jne).

01.04.2000 jõustus uus riikliku pensionikindlustuse seadus (edaspidi RPKS), mille § 7 lõikes 1 seati üldine vanaduspensionile siirdumise vanus 63 aas-

2.6. Teiste õigusaktide kooskõla soolise võrdõiguslikkuse seadusega

tale, võrdselt nii naiste kui meeste puhul. Seega meeste kavandatav pensioniiga langes kahe aasta võrra ja naistel tõusis kolme aasta võrra. Üleminek uuele 63-aastasele vanusepiirile, mil tekib õigus vanaduspensionile, sätestati RPKS § 7 lõikes 2 järkjärgulisena, sarnaselt varem kehtinud elatusrahade seaduses sätestatuga. Selleks hetkeks oli meeste pensioniiga jõudnud 62 aasta ja 6 kuu ning naistel 57 aasta ja 6 kuuni.

Kuna selleks hetkeks, kui 01.01.2002 jõustus uus riikliku pensionikindlustuse seadus, oli meeste puhul jõutud juba kavandatud 63 aasta pensionieani, siis puudutab kehtiva seaduse § 7 lõikes 2 toodud järkjärguline pensioniea tõstmise tabel üksnes naisi:

Sünniaasta	Vanus
1944	58 a 6 kuud
1945	59 a
1946	59 a 6 kuud
1947	60 a
1948	60 a 6 kuud
1949	61 a
1950	61 a 6 kuud
1951	62 a
1952	62 a 6 kuud

Pensionireformi tulemusena tõusis meeste pensioniiga kokkuvõttes kolm aastat (60 aastalt 63 aastale), naistel tõuseb see kaheksa aastat (55 aastalt 63 aastale). Seega on ka arusaadav, et pensioniea järkjärguline tõstmine kestab naiste puhul kauem. 2016. aastaks on pensioniiga naistel ja meestel võrdselt 63 eluaastat.

15.05.2005 vastu võetud ning 01.01.2006 jõustunud seadusega muudeti ka soodustingimustel vanaduspensionide seadust ning väljateenitud aastate pensionide seadust nõnda, et meestel ja naistel tekib sarnastes olukordades õigus pensionile samas vanuses. Samamoodi üldise vanaduspensionivõrdsustamisega on ka neis kahes seaduses sätestatud üleminekuperiood naiste pensioniea tõstmiseks vajaliku viie aasta võrra, mis jõuab lõpule 2015. aastaks.²¹

²¹ Soodustingimustel vanaduspensionide seaduse ja väljateenitud aastate pensionide seaduse muutmise seadus.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

Seega on Riigikogu naiste ja meeste pensioniea järkjärgulise ühtlustamise otsusega juba arvestanud soolise võrdse kohtlemise põhimõtet.²²

2.6.3. Naise ja mehe õigus abikaasa perekonnanimele

Voliniku poole pöördus abieluplaane pidav isik, kes oli seisukohal, et ainult naised saavad abielludes lisaks oma sünnipärasele perekonnanimele võtta kasutusele ka abikaasa nime, aga mehed ei saa. Avaldaja pidas sellist olukorda sooliselt diskrimineerivaks.

Voliniku arvamus

Perekonnanime andmist abielu sõlmimisel reguleerib nimeseaduse § 10:

- (1) Abielu sõlmimisel valib isik uue perekonnanime või säilitab senise perekonnanime.
- (2) Uus perekonnanimi võib:
 - 1) olla abikaasaga ühine perekonnanimi, milleks on ühe abikaasa abielu eel viimati kantud perekonnanimi;
 - 2) koosneda abielu eel viimati kantud perekonnanimest ja sellele järgnevast abikaasa perekonnanimest.
- (3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punkti 2 alusel antud uus perekonnanimi ei või koosneda enam kui kahest nimest ning selliselt antud perekonnanime võib kanda vaid üks abikaasadest.

Antud sätted on isiku soo suhtes neutraalsed. Abikaasa perekonnanime valik, kas siis oma perekonnanime asemel või sellele lisaks, on seega olemas nii naisel kui mehel ning avaldaja seisukoht ei vasta tõele. Ainsa piiranguna sätestab seadus, et mõlemad abikaasad ei saa oma nime abikaasa nimega täiendada korraka. Selline piirang on ka mõistlik, kuna mõlemale abikaasale liitnime võimaluse andmise tulemuseks ei oleks nagunii ühesugune perekonnanimi, sest abikaasa perekonnanimi lisatakse isiku enda perekonnanime järele. Näiteks, kui mehe perekonnanimi enne abiellumist on Tamm ja naisel Sepp, siis oleks mehe nimeks pärast abiellumist Tamm-Sepp, naisel aga Sepp-Tamm.

²² Pensioniea järkjärguline võrdsustamine soo alusel on kooskõlas ka Euroopa Liidu Nõukogu direktiiviga 79/7/EMÜ, mis sätestab riigi kohustuse rakendada meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet sotsiaalkindlustuse valdkonnas samuti järkjärgulisena.

Volinik kontrollis ka perekonnaseisuametite nõuandeid abielu registreerimisel, mis samuti selgitavad mõlema abielupoole võrdset võimalust endale uut nime valida.²³

2.7. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine

2.7.1. Vanemate võrdsed õigused laste suhtes

Voliniku poole pöördus isik, kellel oli vaidlus oma endise elukaaslasega laste hooldusõiguse küsimuses. Tema hinnangul on vanematel seaduse alusel küll võrdsed õigused, tegelikkuses aga eelistatakse alati emasid isadele.

Voliniku seisukoht

Vastavalt SoVS § 2 lg 2 punktile 2 ei kohaldata seadust perekonna- ja eraelu suhtes. Kuna SoVS § 15 lg 1 alusel jälgib soolise võrdõiguslikkuse volinik käesoleva seaduse nõuete täitmist, ei saa ta arvamust anda vaidlustes laste hooldusõiguse üle.

Samas on laste õigus mõlemale vanemale ning isade õigus suhelda lastega ja osaleda nende kasvatamises ka pärast lahkuminekut elukaaslasest või abikaasast seotud soolise võrdõiguslikkuse aspektiga. On oluline, et laste suhted jätkuksid mõlema vanemaga ka pärast vanemate lahkuminekut.

2.7.2. Jagatud töendamiskohustus ja õigusabi

Voliniku poole pöördus isik, kes oli pöördumise hetkel seotud halduskohtu vaidlusega, mis puudutas ka soolist diskrimineerimist. Avaldaja sõnul on õigusabi saamise võimalused olematud ning ei leidu advokaate, kes teaks või tahaks soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegeleda. Lisaks puudub pöördunu väitel soolise võrdõiguslikkuse seaduses ümberpööratud töendamiskohustus ning seetõttu on seadus vastuolus Euroopa Liidu Nõukogu

²³ Vt nt Tallinna Perekonnaseisumeti selgitusi. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.tallinn.ee/est/g2640#Nimi_pärast.

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

direktiiviga 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta²⁴.

Voliniku seisukoht

Volinikul ei ole võimalik sekkuda vaidlustesse, mille kohta on algatatud kohtumenetlus või jõustunud kohtuotsus. Vastavalt põhiseaduse §-le 146 on kohus õigusemõistmises sõltumatu ning vastavalt kohtute seaduse § 2 lõikele 2 ei ole kellelgi õigust sekkuda õigusemõistmisesse.

Advokaatide kohta tõstatatud probleemiga tegelemine on advokatuuriseaduse alusel Eesti Advokatuuri pädevuses, mis advokaatide kutseühenduse teostab järelevalvet advokatuuri liikmete kutsetegevuse ja kutse-eetika nõuete täitmise üle ning korraldab advokaatide täiendõpet. Advokaatide ekspertiisi kujunemisele soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas aitab kindlasti kaasa ka vastava kohtupraktika areng.

Diskrimineerimise läbi väidetavalt kannatanutele peaksid abi osutama ka õigustatud huviga organisatsioonid (nt ametiühingud, naisteühendused vms), kelle teadmised ja võimekus vajavad samuti veel arendamist. Ühe võimalusena on igaühel, kes majandusliku seisundi tõttu ei saa endale tasulist õigusabi lubada, õigus taotleda riigi õigusabi vastavalt riigi õigusabi seadusele. Riigi õigusabi taotlemise kohta leiab rohkem infot Justiitsministeeriumi koduleheküljelt.²⁵

Mis puudutab jagatud tõendamiskohustust, siis selle rakendamise sätestab SoVS § 4: kui isik leiab, et teda on diskrimineeritud ja esitab pädevale organile diskrimineerimise faktilisi asjaolusid sisaldava avalduse, mille alusel võib eeldada, et toimunud on otsene või kaudne diskrimineerimine, siis isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab pädeva organi nõudel selgitama oma käitumise ja langetatud otsuse põhjusi ja motive.

Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata aga vastavalt SoVS § 4 lõikele 2 halduskohtu- ja kriminaalmenetluses. See kitsendus on kooskõlas eelmainitud Euroopa Liidu direktiiviga. Direktiivi art 3 p 1 alapunkti b kohaselt

²⁴ Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:004:ET:HTML>.

²⁵ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.just.ee/106>.

kohaldatakse tõendamiskohustust küll kõigi avaliku või erasektoriga seotud tsiviil- või haldusmenetluste suhtes. Samas direktiivi preambuli punktis 16 on täpsustatud, et tõendamiskohustuse reegleid ei pea kohaldama menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev organ. Osutatud menetlustes ei pea hageja tõendama asjaolusid, sest nende uurimine on kohtu või pädeva organi ülesanne. Eesti halduskohtumenetluses kehtib uurimispõhimõtte, mille väljenduseks on halduskohtumenetluse seadustikus eelkõige § 16 lg 2 ja § 35 lg 4. Seega on halduskohtul endal oluliste asjaolude väljaselgitamise kohustus ning tõendamiskohustuse jagamine kaebaja kui diskrimineerimisvaidluses eeldatavalt nõrgema osapoole õiguste kaitseks ei ole vajalik.

2.7.3. Soopõhine eelarve

Voliniku poole pöördus kohaliku omavalitsuse esindaja, keda huvitas eelarve soopõhine analüüs ning koostamine. Pöörduja soovis teavet soopõhise eelarve õppematerjalide ning Eestis selles valdkonnas tehtu kohta.

Voliniku vastus

Seni ei ole Eestis sootundliku eelarve analüüsi ja koostamisega eriti tegeletud. Kuna taoline protsess on üsna keeruline ja mahukas, siis oleks väga hea, kui esimesed praktilised kogemused kooruksid kohalikult tasandilt, kus eelarvemahud on oluliselt väiksemad ning analüüsivat eelarvelõiku on lihtsam määratleda. Teiste riikide näite varal on soovitatav esimeses järgus analüüsida mõne konkreetse valdkonna eelarvekulutusi, nt linna poolt rahastatavaid huvitegevusi või sotsiaallabile suunatud kohalikke eelarvevahendeid. Näiteks Saksamaal Anhalt-Zerbsti regioonis võeti luubi alla harrastus- ja rahvaspordi toetusrahade õiglase jaotamine, et toetused jõuaksid nii tüdrukute kui poisteni, nii meeste kui naisteni antud piirkonnas.

Põhimõtteliselt on sootundliku eelarve koostamine üks osa soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisest, mis on riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste ülesanne soolise võrdõiguslikkuse edendajatena vastavalt SoVS § 9 lõigetele 1 ja 2. Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused on kohustatud soolist võrdõiguslikkust süstemaatiliselt ja eesmärgistatult edendama. Nende ülesanne on muuta tingimusi ja asjaolusid, mis takistavad soolise võrdõiguslikkuse saavutamist. Riiklikke, piirkondlikke ning institutsionaalseid

II. Voliniku vastused isikute pöördumistele

strateegiaid, poliitikaid ja tegevuskavasid planeerides, ellu viies ja hinnates peavad nimetatud asutused lähtuma naiste ja meeste erinevatest vajadustest ja ühiskondlikust staatuses ning arvestama, kuidas rakendatud ja rakendatavad meetmed mõjutavad naiste ja meeste olukorda ühiskonnas.

Materjale sootundliku eelarve analüüsi ja koostamise kohta on eesti keeles üsna napilt, ingliskeelseid juhendeid ja näiteid soopõhise eelarve rakendamisest on aga väga mitmeid. Päris palju teavet sootundlike eelarvete kohta on kogutud soolise võrdõiguslikkuse kompetentsikeskuse veebilehele.²⁶ Elektrooniliselt on muu hulgas kättesaadavad näiteks veel *Gender Budget Project* käigus kogutud praktilised näited²⁷ ning sootundlike eelarvestrateegiade võrdlus Tšiilis ja Brasiilias²⁸. Mõned väljaanded on olemas Sotsiaalmiinisteriumis soolise võrdõiguslikkuse osakonnas²⁹ ja ka Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse (edaspidi ENUT) raamatukogus.³⁰

²⁶ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://gender.sm.ee/index.php?097973399>.

²⁷ Arvutivõrgus kättesaadav: <http://e-education.uni-muenster.de/boell/Elson.doc>.

²⁸ Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.eurosur.org/wide/GM/GB_Raes.htm.

²⁹ Alexander, Patricia ja Baden, Sally. Glossary on macroeconomics from a gender perspective. Arengu-Uuringute Instituut. 2000.

Women's World Banking. United Nations Expert Group on Women and Finance. 1994.

³⁰ Näiteks Karen Judd. Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences. New York. 2002. Vt <http://www.enut.ee/enut.php?id=30&uid=166573>.

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel on volinikul põhimäärusest tulenevalt mitmeid ülesandeid. Nende hulgas on avalikkuse teavitamine meeste ja naiste võrdse kohtlemisega seotud küsimustest ning koostöö teiste soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavate asutustega ning teiste riikide analoogiliste institutsioonide ja nende ühendustega. Teavitamise osas on alljärgnevalt antud ülevaade voliniku põhjalikumatest publikatsioonidest ning avalikest esinemistest. Samuti on kajastatud senist koostööd nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil.

3.1. Publikatsioonid

„Miks on sootundlik riiklik statistika oluline?“ *Eesti Statistika Kuukiri 2006, nr 2.*

„New York, New York...“ *ENUT-i Uudised 2006.*

„Eessõna.“ *Kitsas king või seitsme penikoorma saapad? Sooline võrdõiguslikkus: probleemid, võimalused ja väljakutsed siirdeühiskonna tingimustes.* Tallinn: 2006.

3.2. Ettekanded avalikel üritustel

06.-08.10.2005 *Gender and Power in Estonia*
Rahvusvahelisel konverentsil *WoMen and Democracy*
Peterburis

11.-12.11.2005 Sooline võrdõiguslikkus seadustes – edendamine ja kaebuste lahendamine
Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu seminaril „Võrdõiguslikkusest Eestis”

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

- 17.-18.11.2005 *Estonia's legislative and practical background on paternity leave*
Rahvusvahelisel konverentsil *Fathers and paternity leave: Men do it!* Vilniuses (<http://www.dadcomehome.org/old/en/news.php?strid=1814&id=4036>)
- 19.11.2005 Rapla Naiste Ümarlual
- 24.11.2005 Tutvumisõhtul Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuses
- 10.12.2005 Mitmekesisus tugevdab demokraatiat
Eesti Naisliidu 85. aastapäeva konverentsil
- 12.12.2005 Perevägivalla tõkestamise õiguslikud võimalused
Tartu Saksa Kultuuri Instituudi, SA Domus Dorpatensis ja Tartu Ülikooli eetikakeskuse seminaril „Vägivald minu ümber“
- 14.12.2005 *Gender Equality Commissioner: priorities of work and further steps regarding supervision of the implementation of Gender Mainstreaming*
Phare partnerlusprojekti „Eesti avaliku sektori haldus-suutlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamiseks“ lõpukonverentsil
- 19.10.2006 Sooline võrdõiguslikkus – põhimõisted, edendamine ja õiguste kaitse
Personalitöötajate talvekonverentsil „Suunad ja võimalused personalitöös“
- 20.-21.01.2006 Soolisest võrdõiguslikkusest Eestis
Inimõiguste Teabekeskuse rahvusvahelisel seminaril „Euroopa kogemus ja väljakutsed Eestile: sooline ja etniline diskrimineerimine meedias“
(<http://www.lichr.ee/new/index.php?page=1020615>)
- 26.01.2006 MTÜ Noored Sotsiaaldemokraadid seminaril soolise võrdõiguslikkuse teemal

- 15.02.2006 Sooline võrdõiguslikkus – mis see on
Tartu naisettevõtluse teabekeskuse FEM NET avamise infopäeval
- 16.02.2006 Võrdõiguslikkus praktikas
Riigikogu ümarlaul „Naised ja poliitika“
- 13.-15.03.2006 “*Gender: Equal 2 Equal*”
Tallinna 32. Keskkooli korraldatud koolide koostööprojekti „Gender: Equal 2 Equal“ üritustel
- 22.03.2006 Avaliku teenistuse mitmekesisus – väljakutsed tulevikuks
Riigikantselei Avaliku teenistuse inimressursi juhtimise foorumil
- 23.03.2006 Eesti Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liidu aastakoosolekul
- 21.04.2006 Soolise võrdõiguslikkuse juurutamine Eestis
MTÜde Kodanikujulgus ja Koostöökett seminaril „Kodanikualgatus – kaasamine ja sekkumine“
- 07.09.2006 Kohtumisel Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuses
- 29.09.2006 EBSi Juhtimiskoolituse Keskuse projekti „*Women Integration and Skills for Entrepreneurship*“ töötoas
- 09.10.2006 „Soolise võrdõiguslikkuse kokkupuuted muude võrdse kohtlemise alustega“
Rahvusvähemuste kaitse raamkonventsiooni täitmise jätkuseminaril
(<http://www.coe.ee/?op=body&gid=36&id=440>)
- 26.10.2006 Tööst soolise võrdõiguslikkuse volinikuna
Korp! Amicitia ettekandeõhtul „Olukorrast soolise võrdõiguslikkuse maastikul – hoiakud ja arusaamad“
- 01.11.2006 Kohtumisel Eesti Ajakirjanike Liidu Naistoimetajate Ühendusega

3.3. Koostööpartnerid Eestis

Volinik on tihedas koostöös teiste soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavate asutustega Eestis. Sotsiaalministeerium ja eriti soolise võrdõiguslikkuse osakond on olnud oluliseks abiks voliniku institutsiooni rajamisel ning konsulteerimine soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise küsimustes on igapäevane. Kõige olulisemana võiks aga välja tuua voliniku osaluse lähisuhtevägivalla ennetamise tegevuskava töögrupis, mida juhib Sotsiaalministeerium.

Kuna ka õiguskantsleril on ülesanne võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel, on ühiselt arutatud, kuidas koordineerult tegutseda. Nii on õiguskantsler edastanud volinikule näiteks soolist ebavõrdset kohtlemist puudutava avalduse.

Samuti on volinik üritanud väärtustada koostööd kodanikuühendustega. Selle tõestuseks on mitmed eelnevalt loetletud ametiühingute ja naisühenduste korraldatud üritused, kus volinik on oma tööd tutvustanud. Lisaks toimus 2006. aasta sügisel kohtumine, kus naisühendused ja volinik arutasid, millised on vastastikused ootused ja kuidas oleks võimalik üksteiste tööd toetada. Samuti on jooksvalt infot vahetatud ning konsulteeritud oluliste õiguslike ja poliitiliste arengute osas.

3.4. Rahvusvaheline koostöö

Rahvusvahelistest organisatsioonidest pööravad eriti just Ühinenud Rahvaste Organisatsioon (edaspidi ÜRO) ja Euroopa Liit (edaspidi EL) olulist tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse küsimustele. Seetõttu oli volinikul väga hea meel osaleda 01.–09.03.2006 New Yorgis ÜRO Majandus- ja Sotsiaalnõukogu alla kuuluva Naiste Staatuse Komisjoni³¹ 50. istungjärgul, kus sel aastal olid prioriteetsed teemad naiste ja meeste võrdne osalemine otsustamises ning naiste osalus arenguprotsessides. Istungjärgul otsustatust on võimalik lähemalt lugeda ENUT kuukirjast.

Euroopa Liidus on sooline võrdõiguslikkus üks läbivaid teemasid, millele pöörasid tähelepanu ka kaks eelmist eesistujamaad. Austria eestvedamisel

³¹ Ingl k *Economic and Social Council, Commission on the Status of Women.*

toimus 22.05.2006 Brüsselis konverents “*Closing the Gender Pay Gap*”.³² Soome eesistumise ajal toimus Helsingis 05.10.2006 konverents „*Men and Gender Equality*“. Mõlemast üritusest oli osa võtma kutsutud ka volinik. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fond tutvustas võrdlevalt soolise võrdõiguslikkuse olukorda EL liikmesriikide tööturul 20.–21.02.2006 toimunud konverentsil „*Gender Equality at Work*” Sofias. Ka Euroopa Komisjon, eesotsas sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste volinik Vladimir Špidlaga, peab soolist võrdõiguslikkust prioriteetseks ning kelle initsiatiiv luua püsiv ja regulaarselt kohtuv soolise võrdõiguslikkuse järelevalveorganite ühendus, mille eesmärk oleks edendada EL regulatsiooni ühtset rakendamist liikmesriikides, sai asjaomastelt institutsioonidelt 18.12.2006 Brüsselis toimunud kohtumisel üldise heakskiidu.

Soolise võrdõiguslikkuse volinik on alates 12.06.2006 ka laiapõhjalisema Euroopa võrdset kohtlemist toetavate organite võrgustiku *Equineti* (*European Network of Equality bodies*) liige. Võrgustik arendab sarnaste institutsioonide nagu volinik vahelist koostööd ja infovahetust. *Equineti* internetifoorumis postitavad eri riikide võrdse kohtlemise ombudid oma huvitavamate lahendite ülevaateid, uuringute tulemusi ja muid võrdset kohtlemist puudutavaid uudiseid. Samas toimib ka infovahetus juhul, kui keegi vajab mõne diskrimineerimiskaasuse lahendamisel nõu rahvusvahelise regulatsiooni rakendamise või teiste riikide sarnaste kogemuste kohta. *Equinet* on korraldanud kaks koolitust (12.–14.06.2006 Budapestis ja 06.–08.11.2006 Austrias), kus käsitleti võrdset kohtlemist toetavate organite rolli diskrimineerimisvastase regulatsiooni rakendamisel ja võrdsete võimaluste edendamisel, nendel koolitustel osales ka volinik.

Voliniku esimese tööaasta jooksul on lähinaabrite ametikaaslastega loodud veelgi lähedasemad kontaktid. Koostöös Leedu võrdsete võimaluste ombudsmaniga on algamas EL rahastatud projekt, mille raames on kavas koolitada kohalike omavalitsuste ametnikke soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise ning sootundliku eelarve koostamise küsimustes. Vastloodud Läti ombudsmani institutsioonis on võrdse kohtlemise küsimustega tegelemiseks eraldi osakond, kelle kutsel osales volinik 04.–05.12.2006 rahvusvahelisel konverentsil „*The role of the Ombudsman institution in the modern world*” Riias.

³² Arvutivõrgus kättesaadav: www.bmgf.gv.at/.../attachments/0/4/7/CH0331/CMS1149154836800/conference_closing_the_gender_pay_gap_en.pdf.

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

Põhjamaad on mitmetes soolise võrdõiguslikkuse küsimustes esirinnas. Nende kogemustest töö- ja pereelu ühitamisel oli volinikul võimalus osa saada 21.–22.11.2005 toimunud konverentsil „*Possibilities and challenges – men’s reconciliation of work and family life*” Helsingis. Väga põhjalik ja suundanäitav oli Põhjamaade Ministrite Nõukogu mitmeaastane soopõhise eelarvestamise projekt „*Gender Budgeting in the Nordic countries*”, mille tulemustest anti ülevaade ettevõtmise lõpuüritusel 09.11.2006 Helsingis.

Samuti oli väga kasulik tutvuda oma ametikaaslastega Rootsis (08.02.2006) ja Soomes (10.11.2006), kelle pikaajalisest töökogemusest soolise võrdse kohtlemise põhimõtte jälgimisel on palju õppida. Põhjamaade Ministrite Nõukogu rahastatud õppereiside raames Islandile (15.–21.06.2006) ja Norrasse (12.–19.09.2006) oli võimalus külastada peale mitmete teiste soolise võrdõiguslikkusega tegelevate institutsioonide ka sealseid võrdse kohtlemise üle järele valvavaid asutusi. Mõnedest õppereiside raames toimunud kohtumistest on allpool ära toodud pikemad ülevaated.

3.4.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine Reykjaviki linnavalitsuses

Reykjaviki linn on suurim tööandja Islandil, andes tööd üle 9 000 inimesele. Sooline võrdõiguslikkus sai prioriteediks alates 1994. aastast, kui linna asus juhtima uus soolist võrdset kohtlemist väärtustav koalitsioon ja linnapeaks sai naine. Sellest ajast alates on olnud palju survet, et värvata administratiivsetele töökohtadele ja juhtivatele ametikohtadele naisi. Enne 1994. aastat ei olnud tippjuhtkonnas ühtegi naist, tänaseks on koosseisus kaheksa naist ja kuus meest. Keskastmejuhtide tasandil on olnud samuti olulisi arenguid, kuid samas on siiski veel mõningaid probleemseid valdkondi. Näiteks planeerimine oli varem väga meestekeskne, aga enam mitte (2 M, 4 N). Samas on muutusi vaja veel kommunaaltööde valdkonnas (25 M, 4 N) ja hoolekandes (0 M, 3 N). Haridusasutuse juhtide koosseis on väga naistekeskne (30 M, 225 N), kuna enamiku lasteaedade direktorid on naised.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise meetmeid on Reykjaviki linnavalitsuses mitmeid. Soolise võrdõiguslikkuse plaan koostatakse igas osakonnas (kokku 10) iga kahe aasta järel. Väga tähtis on protsess iseenesest, mis paneb inimesi soolise võrdõiguslikkuse üle mõtlema ja sellest rääkima. Plaa-

nide koostamine on aga ka näidanud, et eri osakondade vahel oleks vaja rohkem koostööd ning üldist linna tegevuskava.

2002. aastal rakendati ellu uus palkade ja ametikohtade hindamise struktuurimudel, mille tulemusena loodetakse, et naiste ja meeste 7% palgavahe kaob. Järgmine palgavahede uuring viiakse läbi, kui uus süsteem on korralikult tööle hakanud.

Lisaks on linnal üldine eesmärkide ja indikaatorite süsteem, kus üheks eesmärgiks on ka sooline võrdõiguslikkus. Indikaatoriteks on muu hulgas kohaliku omavalitsuse töötajate hinnang ja avalik arvamus. Näiteks 74,2% töötajatest leiab, et töökohal on tagatud võrdsus, ning 69,3%, et töö- ja pereelu on tasakaalus. Kuna positiivne hinnang võiks olla kõrgem, on vaja veel soolist võrdõiguslikkust edendada. Samas ei teata põhjuseid, miks ligi kolmandik ei ole olukorraga rahul. Avaliku arvamuse uuringud näitavad, et vaid 50–60% elanikest on rahul linnavalitsuse sammudega soolise võrdõiguslikkuse valdas. Üsna levinud on seega arusaam, et kohalik omavalitsus ei tegutse ses vallas piisavalt.

Soolise võrdõiguslikkuse poliitika raames on Reykjavikis palju tähelepanu pööratud töö- ja pereelu ühitamisele. Näiteks kui enne 1994. aastat oli väga raske saada lasteaiakohta, kui tegu ei olnud üksikemaga ja üle 4-aastase lapsega, siis praeguseks on 93% 1–5-aastastest lastest riiklikul päevahoiul. Selline muutus on olnud üleriigiline.

Linnavalitsuse kui töandja-poolseteks konkreetseteks meetmeteks on näiteks ka:

- ületunnitöö kehtestamine töölepingutes. Varem töötasid inimesed õhtuti ja nädalavahetuseti ning said selle eest tasu. Nüüd on ületunnitöö õigustatud ainult sel juhul, kui seda nõuab töandja, mitte et inimene ise otsustaks. Selle tulemusena tõusid ka palgad;
- paindliku tööaja kehtestamine töölepingutes. Kui töö iseloom lubab paindlikku tööaega (nt mitte sekretäridel), siis saab töögraafiku osas kokku leppida otsese ülemusega;
- osalise tööaja võimaldamine vanemapuhkuse ajal.

Reykjaviki koostöö teiste kohalike omavalitsuste soolise võrdõiguslikkuse spetsialistidega on ebaregulaarne, kuna selle suunitlusega töötajaid on vaid mõnedes suuremates kohalikes omavalitsustes. Uus praktika on koostöö

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

ja kohtumised Sotsiaalministeeriumi, Soolise Võrdõiguslikkuse Keskuse³³ ja kohalike omavalitsuste liidu vahel. Lisaks rahastavad Reykjaviki linn ja Islandi Ülikool soouuringute instituuti³⁴, ilma riigipoolse toetuseta.

2006. aasta kohalike valimiste järel moodustatud nõukogude koosseisud ei olnud Reykjavikis kohtumise ajaks veel kõik paigas, aga kardeti, et neis saab olema vähem naisi kui eelmise koosseisu ajal. Ametisse nimetamisel on linnavalitsuse soolise võrdõiguslikkuse spetsialist osutanud koalitsiooni tähelepanu puna-kolla-rohelisele kaardile, millega hinnatakse soolist tasakaalu Islandi kohalikes omavalitsustes (punane – 0–29% N, kollane – 30–39% N, roheline – 40–60% N). Kui eelmise koosseisu ajal oli Reykjavik roheline, siis nüüd oli oht, et linn võib liikuda kollasesse vööndisse. Kuigi võrdsed võimalused oli valimistel oluline teema, siis tundus, et mitmed poliitikud ei olnud selle peale tegelikult sisuliselt mõelnud.

3.4.2. Norra heategevusliku ühenduse JURK tasuta õigusabi naistele

JURK on sõltumatu heategevuslik ühendus, mis tegutseb 1974. aastast ning töötab naiste õigusliku olukorra ja staatuse parandamise nimel ühiskonnas, andes tasuta õigusabi. Eesmärk on aidata naisi ennast ise aitama. Lisaks tehakse praktilisi koolitusi ja võetakse sõna naisi puudutataval poliitilistel teemadel ning kommenteeritakse uusi seaduseelnõusid. Tänu nendele tegevustele on organisatsioonil mõju ühiskonnas ja motivatsiooni tegutseda.

Töökorraldus

Keskuses töötavad III–IV kursuse juura eriala tudengid (nooremaid ei võeta), kes peavad olema naissoost. Sellega seoses, et tööle võetakse ainult naistudente, on esitatud ka kaebus. Valitsuse poolt saadi aga ametlikult seisukoht, et erand üldisest võrdse kohtlemise põhimõttest on antud juhul õigustatud.

Külastuse hetkel oli JURK-s tööl 21–22 tudengit, kes on ametis aastaseks perioodiks, mil enamik neist on võtnud end õpingutest vabaks. Osa tudengeid saab töö kestust pikendada veel nelja kuu võrra (u viis tundi nädalas), et uusi töötajaid välja õpetada.

³³ Inglise *Centre for Gender Equality*.

³⁴ Inglise *Institute for Gender Research*.

JURK-s töötamine on tudengite hulgas populaarne. 2006. aasta kevadel oli 21 kandidaati, korruga roteerub u üheksa. JURK-i värbamisel ei vaadata hindeid, vaid pigem, kas on tegu heade suhtlejatega ning missioonitundega inimestega, kes tahavad maailma päästa. Hea töö korral saavad tudengid soovitusi mujale tööleminekuks. Samuti hinnatakse kõrgelt saadud kaasuste kohtuvälise lahendamise kogemust.

Organisatsiooni finantsid on piiratud. Tööruumid on tasuta ülikooli poolt. Keskuse juhi palga maksab Justiitsministeerium. Tudengid töötavad põhimõtteliselt vabatahtlikkuse alusel, saades palka 16 tunni eest nädalas, kuigi töötavad 40–50 tundi.

Kahel päeval nädalas peavad töötajad olema büroos. Üks kord nädalas toimub pöördujate vastuvõtt. Kaks korda nädalas on telefonisessioonid: administraator võtab pöörduja telefoninumbri ja töötaja helistab tagasi. Vastused pöördumistele antakse kirjalikult kahe nädala jooksul. Vastused saadetakse tasuta postiga, mille kohalejõudmine võtab veel ühe nädala. Büroos oleku päevadel toimuvad ka kaasuste arutelud. Vastused kirjutatakse ühtses formaadis ning arutatakse läbi kuueliikmelise grupi poolt, kes kõik peavad lahendusega nõus olema. Kui konsensus ei leita, siis uuritakse veel seaduseid, konsulteeritakse õppejõududega jne. Probleemiks on, et osa kaasuste lahendamine võtab kaua aega ja töötajad vahetuvad, mis ei ole kliendi seisukohast parim.

Enamiku kaasuste puhul (80–90%) saab hakkama norra keeles, aga kui vaja, antakse õigusabi ka inglise keeles.

Õigusabi valdkonnad

Põhilised valdkonnad (töögrupid) on jagatud kolmeks:

- vanglad, võlad ja vägivald;
- sotsiaalabi ja sotsiaalkindlustus;
- eluasemeküsimused, kinnisvara ja asüül.

Nõu antakse üldiselt (*a /a* kuhu pöörduda, millised on regulatsioonid jne), mitte konkreetset abi.

JURK ei esinda kliente kohtus, samuti ei tegele maksu- ega kriminaalõigusega. JURK aitab aga hädasolijatel mujale pöörduda. Kuna keskuse credo on tasuta õigusabi, siis üritavad nõustajad leida tasuta abi saamise variante,

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

nagu kohaliku omavalitsuse toetus, *pro bono* jne. Üldiselt ei soovita JURK advokaatide poole pöördumist, vahel on see aga vajalik.

24% kaasustest puudutavad lahutusi – laste hooldusõigust, aktiva jagamist jne. On näiteks halbu abielueelseid lepinguid või kokkuleppeid, kus üks pool maksab kinnisvaralaenu (on seega ka kinnisvara omanik), teine katab jooks-vaid söögi- ja muid kulusid. Keskuse jaoks on uskumatu, et nii paljud naised ei mõista ühis- ja lahusvara aluspõhimõtteid. Kuigi ebamõistlike tingimustega lepinguid saab kohtus tühistada, siis see on keeruline protsess ja üldjuhul seda teed ei minda.

Sagedamatest probleemidest toodi näiteks veel vangide probleemid võimaldajatega – JURK aitab seada tingimused, mille alusel toimub tagasimaksmine (osadena, mis perioodi jooksul jne). Palju kaasuseid puudutab ka lähisuhtevägivalda. Tööturu diskrimineerimise kaasustes üritab JURK esmalt lepitust tööandjaga.

Muud tegevused

JURK tegeleb ka projektidega, näiteks inimkaubanduse, vägivalda ja tervise teemal. Hiljuti külastati Albaaniat, et tutvuda olukorraga, mis inimkaubanduse ohvrid kojupöördumisel ees ootab. Korraldatakse ka loenguid sisserännanud naistele mošeedes ja norra keele tundide raames. Kaks korda nädalas külastavad töötajad naistevanglat, jälgides just õigust tervisekaitsele.

Lisaks on JURK-l ka rahvusvaheline grupp, mille raames on sarnased õigusabikeskused Tansaania, Guatemalas, Lätis (Marta) ja Leedus. Proovisid ka Eestis ning partnerid on olemas. Kuna aga ei leitud täielikku rahastamist Norrast, mis on vajalikuks tingimuseks, on Eesti projekt hetkel ootel.

Enda tegevuse tutvustamiseks potentsiaalsete klientide hulgas on organisatsioonil flaierid, kodulehekül³⁵ ja kommentaarid meedias. JURK arvamused seaduseelnõude kohta annavad organisatsioonile laiemat mõjujõudu. Paljud teavad keskust ka seetõttu, et see on juba nii pikalt tegutsenud. Parajasti on kavandamisel suurem PR-kampaania, mille käigus koguda oma tegevuse rahastamiseks ka annetusi.

³⁵ Vt www.jurk.no.

3.4.3. Norra Kriisikeskuse ja Justiits- ja Politseiministeeriumi tegevus naistevastase vägivalda ennetamisel ja ohjamisel

Kriisikeskus³⁶ ja naiste varjupaigad abistavad lisaks lähisuhtevägivalda ohvritele ka prostituute ja inimkaubanduse ohvreid. Lähtutakse seisukohast, et lähisuhtevägivald, prostitutsioon, inimkaubandus on kõik vägivalda vormid, mis tekitavad sarnast kahju naiste tervisele. Inimkaubanduse ohvrite abistamise ja kaitse mandaat anti turvapaikadele riikliku strateegia raames. Keskus on andnud abi 40 inimkaubanduse ohvrile. Ohvrid võtavad kontakti näiteks politsei, advokaatide jt kaudu.

Prostituutide abistamise keskus Pro Sentret ei ole ohvreid suunanud, kuna tõenäoliselt kardavad oma kliente kaotada. Kui Kriisikeskus toetab üksnes seksistliku kriminaliseerimist, siis Pro Sentret on selle vastu. Selle teema ümber on Norras suur debatt. Kriisikeskuse esindaja prognoosis, et järgmise kolme aasta jooksul võetakse vastu Rootsi-sarnane regulatsioon, kuigi praegune valitsus ideed ei toeta.

Analüüsid näitavad, et Norra on parim inimkaubanduse sihtriik (rikas, prostitutsioon ei ole keelatud jne). Argument, et prostitutsioon läheb maa alla on, nende arvates jama. Seetõttu on Kriisikeskusel käimas parajasti kampaania „*Where is underground?*“. Selle raames on tehtud postkaardid, kus mehed otsivad metallidetektoritega mööda maapinda; teisel küljel sõnum, et toetatakse seksistliku kriminaliseerimist. Neid postkaarte saab saata Justiitsministeeriumile.

Keskus korraldab ka koolitusi politseile, kuidas ohvreid ära tunda jne. Vas-tavad juhised peaksid sisalduma ka uues riiklikus strateegias. Norras võib n-ö igaüks otsustada, et isik on inimkaubanduse ohver ja omab seega õigust abile. Näiteks varjupaigast abi saamiseks ei pea politsei olema tunnistanud naist inimkaubanduse ohvriks. Lisaks õiguslikule ja muule nõustamisele, varjupaigateenusele jne on inimkaubanduse ohvritel võimalus taotleda rahalist toetust sotsiaalseks ja kultuurieluks.

Kriisikeskus leiab, et inimkaubanduse ohvrite kaitse Norras võiks olla parem. Näiteks on nad saatnud kaebuse ÜRO eriraportöörile valedokumentide tõttu süüdimõistmistega seoses, mis ei ole kooskõlas inimkaubanduse ohvritele

³⁶ Vt www.krisesenter.com.

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

vajaliku kaitsega. Praegu on ohvritel võimalik taotleda 45 päeva pikkust luba riiki jääda. Kriisikeskus tahaks seda perioodi pikendada kolme kuuni, sellekohane muudatus peaks (koos tööloa saamise võimalusega) sisalduma uues riiklikus strateegias.

Koostöös poeketiga *Body Shop* on keskusel kavas toota huuleläige, millele oleks peal hädaabi telefoninumber ja jagada seda prostituutide hulgas.

Kriisikeskus ühiskondliku järelevalvekoerana hindas väga soolise võrdõiguslikkuse ombudsmani regulaarseid arutelusid naisorganisatsioonidega, mis uue ombudi loomisega on katkenud. Üldse oli Kriisikeskuse direktor kindlal veendumusel, et uues ombudsmani büroos on soo aspekt tagaplaanil, kuigi samas peab uuele institutsioonile aega andma. Tema arvates püüdes valitsus ühendatud ombudi institutsiooni poole (mis valvab eri alustel võrdse kohtlemise üle), kuna endine soolise võrdõiguslikkuse ombudsman ja uurimiskeskus olid väga tugevad ja häälekad.

3.4.4. Norra võrdsete võimaluste ja anti-diskrimineerimise ombud³⁷

Ombudi institutsiooni ühendamisest

Norras loodi eri alustel võrdsete võimaluste ombud 2006. aasta algul. Uus ombud ühendab kolme enne eraldi tegutsenud institutsiooni: soolise võrdõiguslikkuse ombudsman (ja tribunal), soolise võrdõiguslikkuse uurimiskeskus ja etnilise diskrimineerimise keskus. Ombudi esindajad olid seisukohal, et erialane teave peaks olema koondatud, et kaitset eri alustel diskrimineerimise vastu rakendataks ühtemoodi. Kuigi Rootsi on saavutanud sellise koordineerimise eri ombudsmanide süsteemi abil, siis Norra valis ühendatud ombudi variandi.

Endine soolise võrdõiguslikkuse ombudsman tegutses juba üle 25 aasta. 1979. aastal võeti vastu soolise võrdõiguslikkuse seadus. Soolise võrdõiguslikkuse regulatsioon on Norras kõige ulatuslikum, sisaldades ka aktiivseid kohustusi (soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja aruandmine soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohta). Viimasel ajal pööras ombudsman senisest enam tähelepanu ka meestele, kellelt laekus kolmandik kaebustest.

³⁷ Ingl k *Equality and Anti-discrimination Ombud*. Vt www.ledo.no.

Etnilise diskrimineerimise õigusabikeskus tegutses 1999. aastast. Keskuse põhitegevused olid seotud hoiakute muutmise ja uuringutega. 2005. aastal võeti vastu seadus etnilise ja usulise diskrimineerimise kohta.

Puude alusel diskrimineerimist puudutav seaduseelnõu on parlamendis ja võetakse vastu tõenäoliselt 2007. aasta lõpuks. Seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise kohta eraldi seadust ette näha ei ole.

Norra otsustas võtta üle EL Nõukogu direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust³⁸, ning EL Nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel³⁹, kuna riik kuulub Euroopa Majanduspiirkonda⁴⁰, kus vaba tööjõu liikumine on oluline aspekt.

Seni on Norras eri alustel diskrimineerimise korral kaitse ulatus erinev, mis loob teatava õiguste hierarhia võrdse kohtlemise osas (kas ainult tööturul või ka muudes ühiskonna valdkondades). Tulemuseks on olukord, kus diskrimineerimise ohver peab valima aluse, mille raames kaevata ning mis annaks talle kõige ulatuslikuma kaitse. Eesmärgiks on aga seatud üldine inimõiguste platvorm, mis kaitseks igasuguse diskrimineerimise eest, täpsustamata konkreetseid aluseid (kaitset võib ju vajada ka ülekaaluline vms) ning looks n-ö ühtlase õigusruumi (*flat law*). Seetõttu toetavad ombud ja parlament ühte üldist seadust.

Töökorraldus

Endiste institutsioonide töötajatest enamik jätkab tööd uue ombudi büroos (u 12–13 soolise võrdõiguslikkuse ombudsmanni institutsioonist, neist enamus juriidilise taustaga; u kuus soolise võrdõiguslikkuse uurimiskeskusest ning u 10–12 etnilise diskrimineerimise keskusest). Nüüdne töötajaskond on mitmekülgsem, kelle taust jaotub sotsiaalteaduste, õigusteaduse ja meedia vahel. Töötajaid on üle 30, kellest osa oli külastuse hetkel veel vahetumas ja koosseis alles komplekteerimisel.

³⁸ Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:ET:HTML>.

³⁹ Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:ET:HTML>.

⁴⁰ Inglise *European Economic Area*.

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

Ombudi bürool on neli osakonda: õiguste kaitse, sotsiaalpoliitika- ja infoosakond ning administratsioon. Õigusosakonna põhilised ülesanded on diskrimineerimiskaebuste lahendamine ja tööandjate võrdse kohtlemise aruannete jälgimine. Ombudi võrdse kohtlemise edendamise kohustuse eest seisavad sotsiaalpoliitika- ja infoosakonnad.

Kaebuste lahendamine

Kolmandikul juhtudest annab ombud arvamuse, kas võrdse kohtlemise põhimõtet on rikutud. Ülejäänud kahel kolmandikul juhtudest antakse juhiseid ja nõustatakse. 2006. aasta juuni seisuga oli uuele ombudile saabunud kokku umbes 400 kaebust, neist 213 soolise võrdõiguslikkuse küsimuses, 96 etnilise päritolu, seitse seksuaalse sättumuse ja kaheksa puude tõttu diskrimineerimisega seoses.

Pooled soolise võrdse kohtlemise kaebustest puudutavad töövaldkonnas diskrimineerimist raseduse või perekondlike kohustuste tõttu. Samuti kaevatakse võrdse tasustamise asjus.⁴¹ Kui töövaldkonnas on peamiselt individuaalkaebused, siis hariduses on palju avaldusi siseregulatsioonide kohta. Näiteks seoses positiivse diskrimineerimisega on ombud mitmel korral leidnud, et rakendatud meetmed ei ole proportsionaalsed eesmärgiga vähendada ebavõrdsust.

Niinimetatud topeltdiskrimineerimise kaasuseid ei ole ombudi töös ette tulnud. Küll tõid büroo töötajad näite kaebusest hijabi kandmise nõude kohta lennufirma töökuulutuses, mis ilmus soolise võrdõiguslikkuse ombudsmani tegutsemise ajal. Lennufirma oli küll välismaine, aga registreeritud ka Norras. Ombudsmani sekkumise tulemusena pidi firma korraldama uue teistel tingimustel värbamise.

Ombud võib alustada menetlust ka omal algatusel, nt meedia ja reklaamide põhjal või kui konkreetne ohver ise ei soovi kaebust esitada. Überpööratud tõendamiskohustus on ombudi töös väga tähtis ja seda kasutatakse kõikidel alustel diskrimineerimiskaasuste puhul.

Ombudi arvamused ei ole õiguslikult siduvad, kuid üldjuhul vastustajad arvestavad nendega. Kui vastustaja ei ole arvamusega nõus, võib ta pöörduda

⁴¹ Samaväärse töö hindamise alusteks Norras on haridus ja väljaõpe, oskused ja kogemused, vastutus ning töötingimused.

apellatsioonikogu (*board of appeals*) poole. Ka ombud võib apelleerida, kui tema arvamust ei täideta. Apellatsioonikogul on õigus määrata sunniraha või anda seisukohti, mida vastustaja peab tegema (nt maksma sama töö eest sama palka).

Kahju hüvitamise nõudeid saab lahendada ainult tsiviilkohtus. Hüvitise miinimum- või maksimummäära ei ole seaduses seatud. Võrdse kohtlemise rikkumine ei ole koosseis karistusseadustikus ning ei ole seega kriminaal- korras karistatav.

Kui on vajalik muuta seadust, mis on diskrimineeriv, tegutseb ombud ministeeriumi kaudu. Näiteks muudeti nii regulatsiooni, mis puudutas vallaliste meeste vanemlikke õigusi. Soolise võrdõiguslikkuse ombudsman võttis jõuliselt sõna ka nt sellises küsimuses, et spermadoonorite (mehed) ja munarakudoonorite (naised) õigused on erinevad. Selles küsimuses jäi aga bioeetika nõukogu eriarvamusele.

Tööandjate võrdse kohtlemise edendamise aruannete jälgimine

Norras on tööandjatel kohustus esitada ombudile aruandeid võrdse kohtlemise edendamise kohta. Kuigi ombudil ei ole ressursse analüüsida kõiki aruandeid, ei toimu kontroll ka päris juhuslikkuse alusel, vaid keskendutakse suurematele ettevõtetele ja kohalikele omavalitsustele.

Aruande kohustuse osas ei ole seaduses täpsustatud, mida see konkreetset peab sisaldama, kuid suunised on antud. Aruandekohuslased peavad näitama, kuidas nad on tegutsenud eesmärgistatult soolise võrdõiguslikkuse saavutamise nimel, tutvustades nii strateegiat kui meetmeid. Edendamine peab põhinema aktiivsel, suunatud ja süstemaatilisel lähenemisel. Nende nõuete kohaselt kajastatakse aruannetes muu hulgas palgastatistikat, naiste ja meeste osakaalu osakondades jms.

Võrdse kohtlemise edendamise ülesanne

Ombudi eesmärk on olla senisest proaktiivsem ühiskonnas. Uue institutsiooni pädevuse ulatus ei ole päris sama, mis enne soolise võrdõiguslikkuse ombudsmanil, kes tegeles peamiselt kaasuste lahendamise ja normide õigusliku kooskõlaga. Edendamise ülesande täitmisel peab ombud oluliseks raporteid olukorra kohta, kajastusi meedias, loenguid, teadlikkuse tõstmist,

III. Voliniku tegevus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel

koostööd teadlaste ja tudengitega (et luua uut teadmist) ning ligipääsu statistikale ja uuringutele. Muu hulgas on ombud 2006. aasta novembris valmima pidanud veebilehe *Gender in Norway* finantseerijate hulgas. Koostöö meediaga toimub dialoogivormis, hoidudes kritiseerimisest.

Laiema foorumi loomiseks teeb ombud koostööd ja korraldab kohtumisi eri suunitlusega organisatsioonidega. Koostöö eesmärk on arutada, mis on suurimad probleemid, mille kallal peaks töötama. Samas antakse esindusorganisatsioonidele ka selge sõnum, et kõikide probleemidega ei saa tegeleda üheaegselt ja kohe.

Soolise võrdõiguslikkuse uurimiskeskusel oli hea kontakt eri organisatsioonidega, kuid ombudi institutsiooni ümberkorralduste käigus varem igakuiselt toimunud kohtumised katkesid, kuigi nüüd liigutakse jälle edasi. Samas ülejäänud kahel endisel institutsioonil, mis sulandati uue ombudi bürooga, nii tihedaid kontakte eri esindusorganisatsioonidega ei olnud ning uus ombud on üritanud suhete loomisele rohkem rõhku panna. Eakate survegrupp on olnud väga aktiivne ja kogunud kaasuseid, mida uuele ombudile esitada. Samas puudega inimeste esindajad ei ole olnud samavõrd konstruktiivsed. Etniliste ja seksuaalvähemuste esindajatega toimus ombudi juures kohtumine, mille tingis juhtum, kus immigrandid peksid tänaval geisid.

Ombud on seisukohal, et etnilist ja usulist diskrimineerimist keelav seadus ei ole veel inimestele samavõrd tuttav, kui juba 25 aastat jõus olnud soolise võrdõiguslikkuse seadus, ning sellest on vaja üldsust aktiivselt teavitada.

IV. Olulised arengud soolise võrdõiguslikkuse küsimustes

4.1. Rohkem naisi kohalikus poliitikas

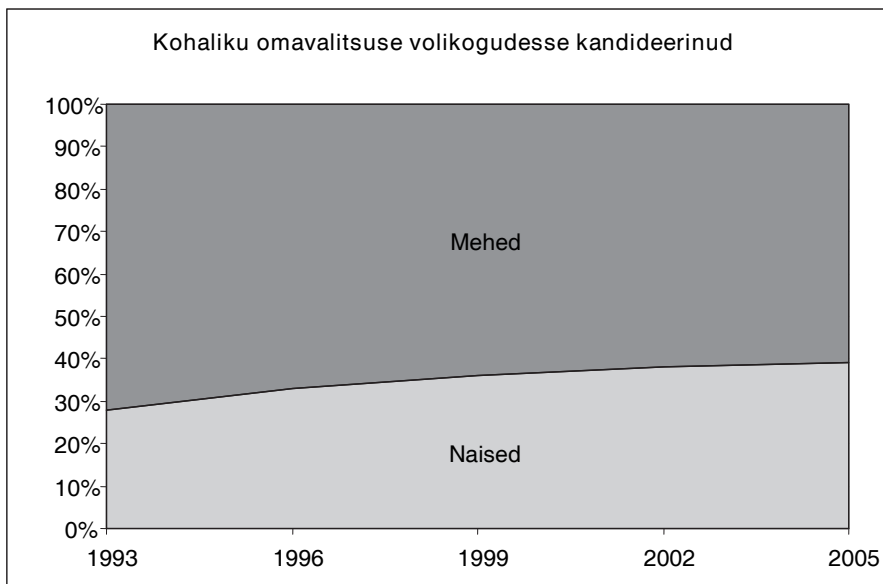
2005. aasta oktoobris toimusid Eestis kohaliku omavalitsuse volikogude valimised, mille tulemusena on tehtud taas üks väike samm sooliselt tasakaalustatuma ühiskonna suunas. Viimastel kohalikel valimistel kandideerinud ja valituks osutunud naiste osakaal on suurem kui ühelgi eelmistest kordadest. Kandideerinute hulgas oli 39% naisi ja valituks osutunutest 30% olid naised.

Kohaliku omavalitsuse volikogudesse kandideerinud ja valitud ⁴²				
	Aasta	Osatähtsus, %		Mehi ühe naise kohta
		Mehed	Naised	
Kandideerinud	1993	72	28	2,5
	1996	67	33	2,0
	1999	64	36	1,8
	2002	62	38	1,6
	2005	61	39	1,5
Valitud	1993	75	25	3,0
	1996	73	27	2,8
	1999	72	28	2,5
	2002	72	28	2,5
	2005	70	30	2,4

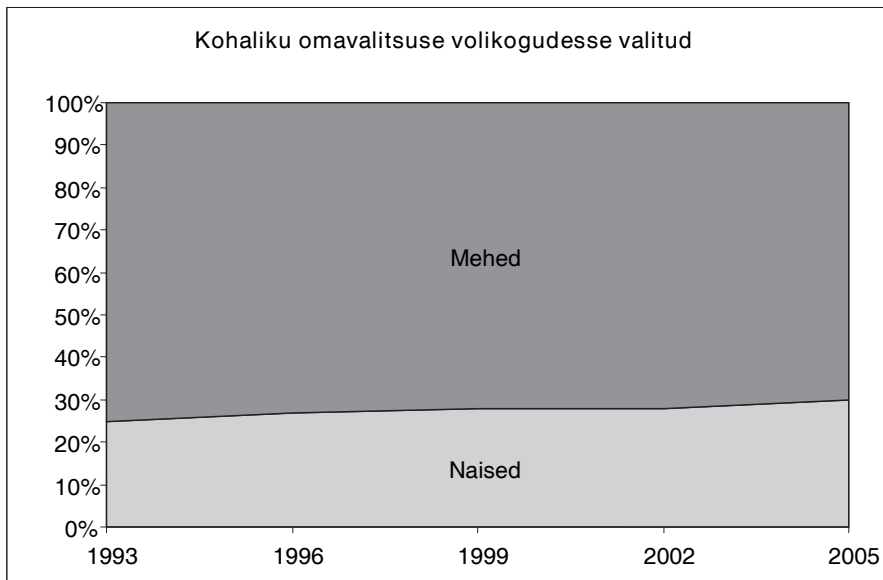
Seega on Eesti kohaliku tasandi poliitikas saavutatud n-ö kriitiline mass ehk umbes üks kolmandik naiste arvulise esindatuse osas, mis peaks võimaldama poliitilist kultuuri, poliitikat ja selle tulemusi reaalselt mõjutada. Sooliselt tasakaalustatud poliitiliseks esindatuseks peetakse üldjuhul olukorda, kus nii naisi kui mehi on esinduskogus vähemalt 40%. Selle tasakaaluni jõudmiseks kulub meil praeguse tempo juures veel 24 aastat ehk kuus valimistsükli.

⁴² Vabariigi Valimiskomisjon: kohaliku omavalitsuse volikogude valimised. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.vvk.ee/kovindex.html>.

Kohaliku omavalitsuse volikogudesse kandideerinud



Kohaliku omavalitsuse volikogudesse valitud



Sooliselt tasakaalustatud osalus poliitikas muudab otsustamisprotsessi esinduslikumaks. Poliitilise isiksuse, tema põhimõtted ja väärtushinnangud moodustavad erinevad osised – päritolu linnast või maalt, sotsiaalne staatus, vanus või noorus, haridustase ja eriala, kogemus pereinimese või pensionärina, ettevõtja või töötuna jne – mille hulgas on oluline ka kogemus naise või mehega. Mida kirjum on otsustajate taust, seda rohkem on neid erinevusi arvestatud ka otsuste tegemisel ning selline mitmekesisus tugevdab demokraatiat. Demokraatias ehk nagu nimigi ütleb rahva võimu teostamisel rahva poolt ja rahva heaks peaks arvesse võtma kõikide ühiskonnaliikmete arvamust ning andma võimaluse kõikidele kaasa rääkida.

Mitmed näitajad peegeldavad üheselt, et naistel on huvi poliitika vastu ja neil on tahtmist ühiskondlikes küsimustes kaasa rääkida: naiste osakaal erakondades, kandideerimine ja esindatus kohaliku omavalitsuse volikogudes, üldisem ühiskondlik aktiivsus. Naised on meestest aktiivsemadki rohujuure tasandil, nii kodanikuühiskonnas kui ka ebakonventsionaalsemates poliitilistes tegevustes (nt boikotid, streigid, protestiaktioonid, pöördumised meediasse) kaasa lööma.⁴³ Kuigi erakonniti naiste-meeste osakaal liikmeskonna hulgas kõigub, siis üldiselt võib siiski öelda, et mehi ja naisi on erakondade liikmete hulgas üsna võrdselt.⁴⁴

Loodetavasti väljendub see aktiivsus tulevikus aina rohkem ka valimistulemustes, kui igal valijal jagub julgust ja meelekindlust anda oma hääl kandidaadile, kes tema meelest tema vaateid ja huvisid kõige paremini esindaks, olenemata kandidaadi soost.

4.2. Lähenemiskeeld

Lähenemiskeelu kohta hakkasid 2006. aastal kehtima uued seadusesätted nii tsiviil- kui ka kriminaalmenetluses. Ehkki lähenemiskeeldu oli võimalik üksikutel juhtudel rakendada ka enne nimetatud tähtaega (nt lisakohustusena süüdimõistva kohtuotsusega mõistetud tingimisi karistuse puhul), on täiendav regulatsioon vajalik, et tagada ohvrite parem kaitse isikuõiguste rikkumise puhul.

⁴³ Soolise võrdõiguslikkuse monitoring 2005. Tallinna Ülikool jt. 2006. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitoring_2005/\\$file/SVmonitoring_2005.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitoring_2005/$file/SVmonitoring_2005.pdf).

⁴⁴ Võim Eestis: nais- ja meespoliitikutel võrdväärus. EV Sotsiaalministeerium. 2004, lk 14–15.

IV. Olulised arengud soolise võrdõiguslikkuse küsimustes

Sisuliselt on võimalik taotleda:

- kuni kolmeaastast lähenemiskeeldu kehavigastuste tekitamise, tervise kahjustamise, eraelu puutumatus või muu isikuõiguste rikkumise puhul;
- kahtlustatava või süüdistatava suhtes kohtumenetluse ajaks kohaldatavat ajutist lähenemiskeeldu.

Aluse lähenemiskeeldu kehtestamiseks pakub võlaõigusseaduse § 1055 lg 1, mis täiendatud sõnastuses jõustus 01.01.2006. Nimetatud sätte teise lause kohaselt võib isik, kes vajab kaitset kehavigastuse tekitamise, tervise kahjustamise, eraelu puutumatus või muu isikuõiguste rikkumise puhul, nõuda kahju tekitaja teisele isikule lähenemise keelamist, eluaseme kasutamise või suhtlemise reguleerimist või muude sarnaste abinõude rakendamist. Nõude kehtestamiseks tuleb pöörduda kohtusse.

Menetluslikult on lähenemiskeeldu seadmist täpsustatud ka 01.01.2006 kehtima hakanud tsiviilkohtumenetluse seadustiku 55. peatükis kui isikuõiguste kaitseks kohaldatavat abinõud. Seadusest tulenevalt lahendatakse lähenemiskeeldu avaldusi tsiviilkohtus hagita menetluses. Keeldu võib rakendada kuni kolmeks aastaks. Keeldu rikkumine on kriminaalkorras karistatav KarS § 331² alusel kuni üheaastase vangistusega.

Teine võimalus on ajutise lähenemiskeeldu seadmine 16.07.2006 kehtima hakanud kriminaalmenetluse seadustiku muudatuste alusel. Seadustiku § 141¹ alusel võib kohus prokuröri taotlusel keelata kahtlustataval või süüdistataval teatud paikades viibimise ning kohtu määratud isikutele lähenemise ja nendega suhtlemise. Selliseid küsimusi lahendab kohtunik määrusega. Lähenemiskeeld kehtib üldjuhul kuni kohtuotsuse jõustumiseni, pärast seda võib kohus kohaldada võlaõigusseaduses sätestatud lähenemiskeeldu. Ajutise lähenemiskeeldu rikkumise korral võib rakendada rangemaid meetmeid kriminaalmenetluse tagamiseks, sh isiku kuni kohtumenetluse lõpuni vahistada.

Lähenemiskeeldu seadmine on eelkõige lähisuhtevägivalla ohvrite kaitseks, kes võivad kohtult taotleda, et vägivallatseja ei tülitaks ohvrit kuni kolm aastat. Samas võtab lähenemiskeeldu taotlemine paratamatult aega. Ajutist lähenemiskeeldu peab taotlema kohtult prokurör või, kui kriminaalasja ei ole algatatud, tuleb pöörduda ise kohtusse. Seega sõltub ohvri kaitseks rakendatavate abinõude tõhusus nii prokuröride operatiivsest tegutsemisest kui kohtumenetluse kiirusest. Lähenemiskeeldu rakendumisel on oluline tähtsus

politseil, kelle poole ohver saab pöörduda, kui vägivaldsete peaks kohtu seatud piirangut rikkuma.

4.3. Soolise võrdõiguslikkuse teemalised publikatsioonid 2005–2006

Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC. Rahvusvaheline tööbüroo. Tallinn: 2005.

Seksuaalne eksploatimine ja inimkaubandus Eestis. Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon. Helsingi: 2005.
(http://iom.fi/files/books/trafficking_in_estonia_est.pdf)

Sugupoolte aspekt organisatsioonis. Anna Wahl jt. Tallinn: 2005.

Carrying Linda's Stones. Suzanne Stiver Lie jt (toim). Tallinn: 2006.

Kitsas king või seitsme penikoorma saapad? Sooline võrdõiguslikkus: probleemid, võimalused ja väljakutsed siirdeühiskonna tingimustes. MTÜ Tiina. Tallinn: 2006.

Miks ta seda teeb? Kuidas mõtlevad vihased ja kontrollivad mehed. Lundy Bancroft. Tartu Naiste Varjupaik: 2006.

Naised ja mehed. Statistikaamet. Tallinn: 2006.

Prostitutsiooni ja seksuaalse eksploatimise eesmärgil toimuva inimkaubanduse vahelised seosed. Käsiraamat. Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus: 2006.

Seksiostjad. Kes nad on? Sotsiaalministeerium. Tallinn: 2006.

Sooline ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis. Sotsiaalministeerium, Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Tallinn: 2006.
([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised_20061/\\$file/toimetised_20061.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised_20061/$file/toimetised_20061.pdf))

IV. Olulised arengud soolise võrdõiguslikkuse küsimustes

Soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimise käsiraamat. Doris Doblhofer ja Zita Küng. Sotsiaalministeerium: 2006.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/värvilinekäsiraamat_lõplik_08/\\$file/värviline%](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/värvilinekäsiraamat_lõplik_08/$file/värviline%))

Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja Sotsiaalministeerium. Tallinn: 2006.

([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitooring_2005/\\$file/SVmonitooring_2005.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitooring_2005/$file/SVmonitooring_2005.pdf))

Margit Sarv on õppinud politoloogiat bakalaureuseõppes Tartu Ülikoolis ning magistriõppes Kesk-Euroopa Ülikoolis Budapestis. Ta on töötanud nõunikuna Õiguskantsleri Kantseleis ning teadurina Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudis, Londoni Ülikoolis *University College London* ja Hamburgi Ülikooli Rahu- ja Kaitseuuringute Instituudis.

Margit Sarv nimetati soolise võrdõiguslikkuse voliniku ametisse 03.10.2005.

Mall Muidre on õppinud õigusteadust bakalaureuseõppes Tartu Ülikoolis ning sotsiaaltööd Tallinna Ülikooli magistriõppes. Ta on töötanud konsultandina Riigikogu õiguskomisjonis, nõunikuna Riigiprokuratuuris ning prokurörina Põhja Ringkonnaprokuratuuris.

Mall Muidre töötab soolise võrdõiguslikkuse voliniku nõunikuna alates 11.09.2006.

LÜHENDID

EL	Euroopa Liit
ENUT	Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus
Equinet	<i>European Network of Equality bodies</i>
KarS	karistusseadustik
MTÜS	mittetulundusühingute seadus
PalS	palgaseadus
RekS	reklaamiseadus
RPKS	riikliku pensionikindlustuse seadus
SoVS	soolise võrdõiguslikkuse seadus
TLS	Eesti Vabariigi töölepingu seadus
TPS	töö- ja puhkeaja seadus
Volinik	soolise võrdõiguslikkuse volinik
ÜRO	Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

„Täites populaarsemates tööotsingukeskkondades CV vorme, imestusin, et tahetakse endiselt teada nii perekonnaseisu, laste arvu kui ka vanust, mis minu meelest ei peaks mitte kuidagi puutuma minu võimekusse ühel või teisel ametialal. Mitmed tööandjad kiitsid minu CV-d (ehk siis töökogemust, haridust, keeleoskust jne), kuid tööintervjuudel (kui mind üldse intervjuule kutsuti) kujunes ikka põhiteemaks minu laps ja kuidas kavatsen temaga hakkama saada. Siis sain kas ametliku äraütleva vastuse või ei kuulnud ma firmast enam üldse midagi vaatamata lubadustele kokkulepitud tähtajal oma otsusest mulle teatada. Lasin aga latti aina madalamale (mis tekitas siis imestushüüdeid, et miks nii vinge CV-ga inimene kandideerib assistendi kohale), enesehinnang kukkus kolinal. Kuigi kahtlustasin, et minu ebaedu põhjuseks on väike laps, siis jäi ju ikka ka kahtlus, et mul on midagi viga, et ma ei sobi mitte kuskile.”

Tsitaat ühest volinikule laekunud avaldusest.

