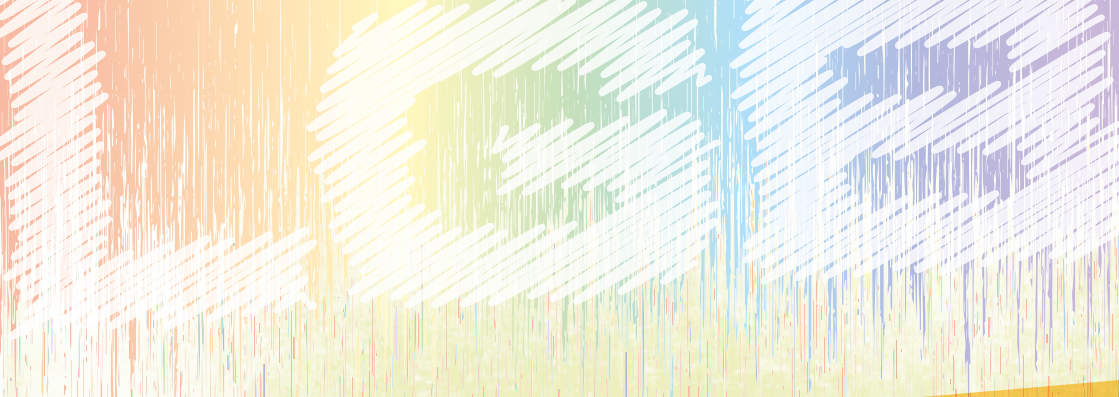




Sinu õigused tööelus

lesbid

geid

biseksuaalid

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei
Endla 10a
10142 Tallinn
Tel: +372 626 9059
E-post: info@svv.ee
www.vordoigusvolinik.ee

© Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 2015

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

Infotrükis on antud välja projekti „Soolõime ja õiguskaitsega sugude võrdsuseni” raames. Projekti rahastatakse Norra toetustest 2009–2014. Projekti eesmärk on tõsta kodanike, õigusprofessionaalide ja tööandjate teadlikkust naiste ja meeste võrdsusest ning võrdse kohtlemise põhimõttest.



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



SISUKORD

Eessõna	4
Mõistetest	6
Lesbid, geid ja biseksuaalsed inimesed Eestis – kogemused ja hoiakud	8
Homovaen ja heteronormatiivsus	11
Kuidas puutub seksuaalsus töökohta ja tööandjasse?	15
Kas ja kuidas tööl kapist välja tulla?	17
Kasu avatud ja aktsepteerivast töökeskkonnast	20
Kuidas luua võrdõiguslikku töökeskkonda?	22
Töötaja õigused	25
Mis on diskrimineerimine?	33
Mida teha, kui kahtlustad diskrimineerimist?	36
Kuidas tulla toime vaenulike hoiakutega seksuaalvähemuste suhtes?	40
Olulised kontaktid	45
Lisalugemist	46

EESSÖNA

Austatud lugeja!

Mul on hea meel, et Eestis on hakatud viimastel aastatel rääkima üha rohkem lesbide, geide ja biseksuaalsete inimeste õigustest, sh õigusest vabadele valikutele pere- ja eraelus ning võrdsele kohtlemisele tööl. 2014. aastal võeti Riigikogus ajaloolise otsusega vastu kooseluseadus, mis kehtestab reeglid nii samast kui eri soost paaride kooselu ja perede kaitsele. Geide ja lesbide pereelu reguleerimise ja kaitse vajaduse riiklik tunnistamine sillutab teed seksuaalvähemuste õigusliku seisundi paranemisele ja ühiskonna suuremale sallivusele. Seadusandja on aga astunud alles esimesed sammu, et tagada lesbidele, geidele ja biseksuaalidele võrdsed õigused. Õiguste tagamisel ja kaitsel on käia veel pikk tee.

2009. aastast kehtib Eestis võrdse kohtlemise seadus, mis keelab töösuhetes inimese diskrimineerimise tema seksuaalse sättumuse tõttu. Euroopa Põhiõiguste Ameti 2013. aasta lesbide, geide, biseksuaalsete ja transsooliste inimeste (LGBT) küsitluse tulemused näitasid, et 44 protsenti Eestis küsitletutest oli kogenud viimase kaheteistkuu jooksul oma seksuaalse identiteedi tõttu diskrimineerimist või ahistamist. Sealjuures 25 protsenti vastanutest oli kogenud diskrimineerimist kas töö otsimisel või töötades. Seega on lesbide ja geide võrdsest kohtlemisest tööl vaja rääkida.

Hoiate käes raamatukest, mis selgitabki seda, mida tähendab kohelda seksuaalvähemustesse kuuluvaid inimesi töökohal võrdselt kõigi teistega. Siin antakse vastus järgmistele küsimustele. Kuidas on seotud töötaja seksuaalne identiteet ja töökeskkond? Millised on geist, lesbist või biseksuaalist töötaja õigused? Mida teha, et seksuaalvähemused ei tunneks end tööl halvasti? Kuidas vältida diskrimineerimist? Mida teha, kui tööandja kohtleb töötajat tema seksuaalse identiteedi tõttu ebasoodsamalt? Kust saab abi ja millised on õiguskaitsevahendid diskrimineerimise vaidluses?

Raamatuke on mõeldud ennekõike geidele, lesbidele ja biseksuaalsetele inimestele, et nad tunneksid paremini oma õigusi ja võimalusi neid õigusi kaitsta. Samuti on see hea abimaterjal tööandjatele, kelle kohustus on järgida organisatsioonis võrdse kohtlemise põhimõtet ning kes püüdleval selle poole, et töökeskkond oleks töötajate mitmekesisust austav ja arvestav.

See raamatuke on oma eesmärgi täitnud, kui aitab inimesi elada ilma hirmu ja valeta ning kui ümbritsev ühiskond austab igaühe olemise viisi sõltumata tema seksuaalsest identiteedist.

Head tutvumist!

Mari-Liis Sepper

soolise võrdsuslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

MÕISTETEST

Rahvusvahelised inimõigused ja Eesti õigus kaitsevad inimgruppe, kes on ajalooliselt kogenud tõrjumist, allutamist ja õiguste piiramist. Võrdse kohtlemise põhimõtte lähtubki ideest, et just teatud inimesi ja inimrühmi, sh vähemuste esindajaid, tuleb kaitsta ebavõrdse kohtlemise ehk diskrimineerimise eest. Eesti põhiseadus ja võrdse kohtlemise seadus loetlevad kõnealuste inimgruppide ühisnimetajad ehk tunnused, mille tõttu ei tohi kedagi halvemini kohelda. Seadus kaitseb diskrimineerimise eest mh nii inimese soo, rahvuse, vanuse ja puude tõttu kui ka ebavõrdse kohtlemise eest, mis võib langeda inimesele osaks tema seksuaalse identiteedi ehk seaduse mõistet kasutades seksuaalse sättumuse tõttu.

Trükises kasutatakse paralleelselt kolme terminit: „seksuaalsus”, „seksuaalne identiteet” ja „seksuaalne sättumus”, ehkki mõistete sisu on kattuv vaid osaliselt.

Seksuaalsus on inimeseks olemise loomulik osa ning minapildi üks kesketest tahkudest. Seksuaalsus on inimese võime kiinduda emotsionaalselt teise inimesse, tunda seksuaalset külgetõmmet ning luua suhteid. See hõlmab seksuaal- ja reproduktiivkäitumist, seksuaalse iseloomuga tundeid ja iha, seksuaalset identiteeti ja seksuaalseid eelistusi, intiimsuhteid ning lähedust, kuid see puudutab vahetult ka inimese sooidentiteeti¹ ja ühiskonna soorollinorme.

¹ Sooidentiteet või sooline identiteet on inimese enda tunnetatud sugu (mis võib väljenduda mh riietuses, maneerides, kõnes). Sooidentiteet ei pruugi kattuda inimese sünnipärase bioloogilise sooga, st inimene võib olla sündinud näiteks mehe sootunnustega, kuid ta tunneb end naisena ja/või soovib elada oma elu naisena. Samuti ei pruugi inimese sooline identiteet olla vastavuses ühiskondlike normidega sellest, milline peaks olema ja kuidas käituma üks naine või mees.

Seksuaalse identiteedi all mõistetakse inimese arusaama endast kui seksuaalsest olendist – seda, kellega ta soovib suhteid luua, kes ta on ning millisena ta soovib, et teised teda näeksid.

Seksuaalne sättumus on õigus- teaduses kasutusel olev mõiste, mis on võrdse kohtlemise seaduses (VõrdKS) üks diskrimineerimise tunnustest ehk inimese tunnusjooni, mille tõttu ei tohi kedagi teistest ebasoodsamalt kohelda. Võrdse kohtlemise seadus seda mõistet ei defineeri, kuid selle all mõeldakse homo-, bi- või heteroseksuaalsust ehk seda, kellega eelistab inimene luua lähisuhteid.

Seksuaalsus on inimese võime kiinduda emotsionaalselt teise inimesse, tunda tema suhtes seksuaalset külgetõmmet ning luua suhteid.

LESBID, GEID JA BISEKSUAALSED INIMESED EESTIS – KOGEMUSED JA HOIAKUD

2013. aasta kevadel avaldas Euroopa Põhiõiguste Amet (Fundamental Rights Agency, FRA) uuringu „Lesbide, geide, biseksuaalide ja transsooliste inimeste kogemused diskrimineerimise ja vihakuritegudega ELis ja Horvaatias”.² Eesti kohta tõi uuring välja järgmist:

- » 44% küsitletutest oli küsitlusele eelnenud aasta jooksul kogenud oma seksuaalse identiteedi tõttu diskrimineerimist või ahistamist;
- » 25% küsitletutest, kes töötas ja/või otsis küsitlusele eelnenud aasta jooksul tööd, oli tundnud end viimase aasta jooksul tööotsimise või töötamise olukorras diskrimineerituna;
- » 30% küsitletutest oli kogenud küsitlusele eelnenud aasta jooksul diskrimineerimist oma soo- või seksuaalse identiteedi tõttu töövälistes olukordades (nt kohvikut või restorani külastades, üürikorterit otsides, meditsiinitöötajaga suheldes, pangas või spordiklubis);
- » 85% küsitletutest mäletas koolist negatiivseid märkusi LGBT-noorte kohta või nende kiusamist;
- » 72% küsitletutest oli enne 18-aastaseks saamist varjanud koolis alati või tihti oma soo- ja/või seksuaalset identiteeti.

² EU LGBT Survey. European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey. Results at a Glance. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, lk 15–19.
http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf (29.04.2014).

Lesbide, geide ja biseksuaalide ebavõrdse kohtlemise kogemusi mõjutavad otseselt ühiskonnas valitsevad hoiakud. 2012. ja 2014. aastal Eestis läbi viidud LGBT-teemalise avaliku arvamuse uuringu³ raames küsitleti rohkem kui tuhandet eesti ja vene keelt kõnelevat inimest, et selgitada välja elanikkonna hoiakud seksuaal- ja soovähemuste suhtes. Küsitluste tulemused näitasid järgmist:

- » Küsitletutel oli sagedasem kokkupuude LGBT-teemadega televisiooni, trükiajakirjanduse ja raadio vahendusel ning vähem interneti teel.
- » Vaid 18% küsitletutest oli homoseksuaalse inimesega isiklikult kokku puutunud. Oma perekonnas on homoseksuaalne inimene vaid 1%-l, sõpruskonnas 9%-l ja endiste või praeguste töökaaslaste seas 12%-l vastanutest. Need inimesed, keda teatakse, on enamjaolt avalikult homoseksuaalsed.
- » Võrreldes 2012. aasta tulemustega peeti 2014. aastal homoseksuaalset inimest märksa sagedamini hälbe, haiguse või psühholoogilise probleemiga inimeseks (+6%).
- » Homoseksuaalsust peab vastuvõetavaks 34% vastajaist, sh täiesti vastuvõetav on see 9%-le. Homoseksuaalsust vastuvõetama-

72% lesbisid, geisid, biseksuaalseid ja transsoolisi inimesi varjas enne 18-aastaseks saamist koolis alati või tihti oma soo- ja/või seksuaalset identiteeti.

Homoseksuaalsust peab vastuvõetavaks 34% Eesti inimestest.

³ LGBT-teemaline avaliku arvamuse uuring. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, 2012.
http://www.erinevusrikastab.ee/files/LGBT-avalik-arvamus/survey_LGBT.pdf (29.04.2014);
LGBT. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, 2014.
<http://www.erinevusrikastab.ee/wp-content/uploads/2014/09/2014-06-LGBT-aruanne1.pdf> (25.11.2014).

tuks pidajaid on rohkem – 59%, sh täiesti vastuvõetamatu on see 36%-le küsitletutest. Viimase kahe aastaga pole suhtumine oluliselt muutunud.

- » Väite puhul, et geid ja lesbid peaksid olema seadusega diskrimineerimise eest kaitstud lisaks töövaldkonnale ka hariduses, tervishoius ning kaupade ja teenuste kättesaadavuse osas, on nõustujaid rohkem kui mittenõustujaid (64% vs 26%).
- » 2014. aastal nõustus 64% küsitletutest, et nad ostaksid kaupu või teenuseid müügiagendilt, kelle kohta on teada, et ta on avalikult gei või lesbi; samal ajal nõustus 39% küsitletutest sellega, et teda häiriks teadmine, et tema lapse õpetaja on avalikult gei või lesbi.
- » 2014. aastal nõustus 40% küsitletutest (2012. aastal 46%), et samast soost elukaaslastel peaks olema võimalus oma kooselu seaduse alusel ametlikult registreerida.
- » 33% küsitletutest nõustus sellega, et kui samast soost elukaaslaste ühel partneril on laps, siis teisel partneril võiks olla õigus seda last lapsendada.

Uuringute tulemused näitavad, et Eesti ühiskonnas leidub seksuaalvähemuste suhtes teatud määral umbusku, hirmu ning ka halvustavat ja negatiivset suhtumist. Hoiakud ja taju on olulised, sest need mõjutavad inimeste omavahelist suhtlemist, nende otsuseid ning võivad halvimal juhul viia õiguste rikkumise ja diskrimineerimiseni.

HOMOVAEN JA HETERONORMATIIVSUS

Läbi aegade ja paljudes ühiskondades on seksuaal- ja soovähemuste esindajad kogenud tõrjumist, tagakiusamist, diskrimineerimist ja õiguste piiramist. Kahjuks ei ole ka tänapäeval lesbide, geide ja biseksuaalide ebavõrdne kohtlemine ning nende vastu suunatud vägivald ühiskonnast kadunud. Selleks, et inimesed mõistaksid paremini endast erinevaid inimesi ja oleksid sallivad vähemuste suhtes, tuleb neil teemadel rohkem rääkida ja teavet jagada. Sageli on negatiivse suhtumise taga **homofobia** ehk **homovaen**, mis hõlmab homo- ja biseksuaalsuse ja transsoolisuse ning lesbide, geide, biseksuaalide ja transsoolist inimeste suhtes negatiivseid tundeid ja hoiakuid, mõnikord ka viha.

Homovaenu peamine põhjus on vähesed või väärad teadmised homo- ja biseksuaalsuse kohta. Samas on homovaen seotud otsest ka ühiskonnas valitsevate jäikade soostereotüüpide ja -normidega. Teisisõnu, ühiskonnas on juurdunud arusaam sellest, milline peaks olema ja kuidas käituma „õige” naine ja „õige” mees, ning kõik, kes tavapärasele ettekujutusele ei vasta, võivad puutuda kokku negatiivse hoiakuga. Eesti ühiskonnas püsib endiselt norm, et kodused kohustused ja laste eest hoolitsemise peaks enda kanda võtma eelkõige naine. Seevastu meest väärtustatakse ennekõike pere peamise leivateenijana, kellelt oodatakse pere ülalpidamist (makstes talle kõr-

gemat palka, pakkudes kõrgemaid ametikohti jne). Selline ettekujutus toetub eeldusele, et kõik inimesed elavad heteroseksuaalsete paari-dena, kus naine ja mees täidavad eri rolle ning täiendavad üksteist. Ehkki tegelikkus on alati olnud palju mitmekesisem nii peremudelite kui ka suhetüüpide poolest, muutuvad stereotüübid aeglaselt.

Geid, lesbid ja biseksuaalsed inimesed ei pruugi valitsevatele soo-normidele vastata. Seega võib geimees pälvida halvaks panu nii oma homoseksuaalsuse kui ka ebatraditsioonilise mehelikkuse väljenduse pärast.

Konkreetses inimese vastu suunatud homovaenulikku hoiakut ei pruugi alati põhjustada inimese tegelik seksuaalne identiteet. Homo-vaenulikku suhtumist võib kogeda ka noormees, kes pole kehtivale ühiskondlikule normile vastavalt mehelik. Kui kasutatakse homovae-nulikke ja seksistlikke sõnu nagu „pede”, „memmekas”, „plika”, siis tehakse seda solvamiseks ja inimese mehelikkuse kritiseerimiseks, mitte tema tegeliku seksuaalsuse tõttu.

Homovaenu peamine põhjus on vähesed või väärad teadmised homo- ja biseksuaalsuse kohta.

Homovaenu põhjustab muu hulgas **heteronormatiivsus**, mis eeldab, et

- » meestel ja naistel on elus selged, looduse poolt antud rollid;
- » heteroseksuaalsus on ainuõige seksuaalsus, mistõttu saab nor-

maalseks pidada seksuaalseid ja abielulisi suhteid vaid vastassooga.⁴

Mis on heteronormatiivsus?

- » Meestele ja naistele kehtivad ühiskonnas jäigad meheks ja naiseks olemise normid, mis näevad ette, mida sobib tüdrukul/poisil õppida, kelleks saada, mil viisil käituda.
- » Koolis, meedias ja seadustes väljendatakse arusaama, et heteroseksuaalsus on enesestmõistetav ja ainuõige seksuaalsus. Teised valikud ja võimalused vaikitakse maha või muudetakse küsitavaks või taunitavaks.
- » Homovaen ehk viha ja negatiivsus homoseksuaalsuse suhtes on ühiskondlikult aktsepteeritud. Homovaen võib ilmneda ka vaikimise ning vaikimisi kõrvalejätmisena. Nii võivad homoseksuaalsete inimeste vanemad eitada lapse seksuaalset identiteeti ja keelduda seda uskumast.
- » Mehed ei julge sõlmida lähedasi suhteid teiste meestega või väljendada tundeid, sest nad kardavad, et neid võidakse seetõttu geiks pidada.
- » Töökeskonnas peetakse vastuvõetavaks heterodest töötajate nn kohvipausijutte oma perest ja kodust, kuid homoseksuaalse töötaja lugusid vaba aja veetmisest samast soost paarilisega peetakse ebasobivaks või nähakse selles seksuaalsuse demonstreerimist.

⁴ Vt pikemalt selle kohta L. Oja, *Seksuaalne orientatsioon heteronormatiivses inimõiguste süsteemis. Riigikogu Toimetised* 2013, nr 28. <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=16529> (29.04.2014).

Homovaen ja heteronormatiivsus muudavad ühiskonna paindumatuks ning inimesed, kes ei vasta ühiskonnas valitsevatele jäikadele normidele, võivad tunda end seepärast tõrjutuna ja kogeda halvustamist või diskrimineerimist. Negatiivsete hoiakute ja tõrjumisega võidakse puutuda kokku igal pool – tööl, koolis, kodus, avalikus ruumis. See, kas inimene sobitub heteronormatiivse ühiskonna ootustega või ei, mõjutab aga omakorda tema võimalusi ja toimetulekut, juurdepääsu majanduslikele ja sotsiaalsetele hüvedele.

KUIDAS PUUTUB SEKSUAALSUS TÖÖKOHTA JA TÖÖANDJASSE?

Heteronormatiivses ühiskonnas eeldatakse enamasti, et kõik inimesed on heteroseksuaalsed. Nii tuleb homo- või biseksuaalsel inimesel otsustada lähtuvalt sellest, kui turvaliselt ta ennast tööl tunneb, mil määral saab ta jääda iseendaks ning kõnelda oma perest või elukaaslasest ausalt.

Levinud on arvamus, et töökohal ei tohiks oma seksuaalsest identiteedist rääkida ning töö ja eraelu tuleks hoida lahus. Igapäevaste vestluste puhul on see aga siiski keeruline, kuna enamikes töökohades vesteldakse kolleegidega ka sellest, kuidas läks nädalavahetus, mida eelmisel õhtul tehti või kus käidi. Räägitakse perest, abikaasast või elukaaslasest, mis tähendab ühtlasi seksuaalse identiteedi ilmsiks tulekut. Tihti võib homo- või biseksuaalne inimene karta niisugusel juhul negatiivset suhtumist ning otsustada varjata, et tal on samast soost elukaaslane või et ta ei ole oma laste bioloogiline vanem. Igapäevane hirm oma identiteedi avalikuks tulemise ees võib tekitada

Enamikes töökohtades vesteldakse kolleegidega sellest, kuidas läks nädalavahetus, mida eelmisel õhtul tehti või kus käidi. Räägitakse perest, abikaasast või elukaaslasest, mis tähendab ühtlasi seksuaalse identiteedi ilmsiks tulekut.

pingeid, takistada kolleegidega usalduslike suhete tekkimist ning pidurdada ka tööülesannete täitmisel heade tulemuste saavutamist.

Kuna seksuaalne identiteet on oluline osa inimese elust, siis enamas-
ti kaasneb oma seksuaalsuse avalikuks tegemise ehk nn kapist välja
tulemisega kergendus, kuna pääsetakse pidevast kaalutlemisest, kas
ja mida oma elust rääkida. Siiski võivad tööandja ja töökaaslased
suhtuda homo- või biseksuaalsusesse negatiivselt ning seetõttu ini-
mest halvustada, teha alandavaid nalju või isegi diskrimineerida. Nii-
suguses olukorras on abi võrdse kohtlemise seadusest, mis keelab
töösuhetes ebavõrdse kohtlemise seoses seksuaalse sättumusega.
Sellest, kuidas oma õigusi kaitsta, tuleb juttu edaspidi.

KAS JA KUIDAS TÖÖL KAPIST VÄLJA TULLA?

Populaarne väljend „kapist välja tulema” tähistab olukorda, kus homo- või biseksuaalne inimene räägib kellelegi oma seksuaalsest identiteedist. Ühiskonnas, mis ei ole seksuaalvähemuste suhtes lõpuni salliv, võib see tunduda alguses hirmuäratavana. Siiski on teaduslikke tõendeid, et inimesed, kes on oma seksuaalse identiteedi avalikuks teinud, kannatavad tööl vähem stressi all, sest ei pea oma tõelist mina ja eraeluga seotud infot varjama. Kuna avalikustamisega võivad kaasneda negatiivsed tagajärjed, tasub enne mõelda läbi järgmised küsimused.

Kas rääkida?

USA organisatsioon Human Rights Campaign soovib enne oma seksuaalsest identiteedist kõnelemist hinnata töökaaslaste hoiakuid.⁵ Kui kaastöötajad tunduvad seksuaalvähemuste suhtes pigem sallimatu, siis võib nende arvamus oma identiteedi avalikustanud inimese kohta olla samuti negatiivne. Kolleegide hoiakuid saab hinnata näi-

Inimesed, kes on oma seksuaalse identiteedi avaliks teinud, kannatavad tööl vähem stressi all, sest ei pea oma tõelist mina ja eraeluga seotud infot varjama.

⁵ Human Rights Campaign 2014. <http://www.hrc.org/resources/entry/coming-out-at-work> (29.04.2014).

teks ajalehes ilmunud LGB-teemalisi artikleid arutades. Kui selgub, et kaastöötajad on pigem toetavad, siis võivad eraelulise info varjamise lõpetamisest ja suuremast avatusest võita nii töötaja ise kui ka teised kollektiivi liikmed.

Kuidas rääkida?

Üks võimalus on rääkida kõigepealt mõne homo- või biseksuaalse töökaaslasega või kellegagi, kes toetab seksuaalvähemusi. Vestle oma seksuaalsest identiteedist või samasoolisest elukaaslasest rahulikult, nagu oleks kõne all täiesti tavaline teema. Kui jutuajamist on raske alustada, võib meenutada mõnda hiljuti meedias arutatud LGB-küsimust. Nii on lihtsam jutu teemat suunata ja end töökaaslaselise hoiakutega kurssi viia.

Lisaks tasub läbi mõelda, kas seksuaalse identiteedi kohta võiks teada vaid üksikud kolleegid või kogu kollektiiv.

Seksuaalset identiteeti varjamata saab luua usalduslikumaid töösuhteid.

Milline on võimalik mõju?

Seksuaalse identiteedi avaldamisel võib olla nii positiivne kui ka negatiivne mõju. Negatiivne mõju võib olla ülemuste või kolleegide halvustav suhtumine, mis võib teha töötamise raskemaks.

Teiselt poolt on tolerantse töökeskkonna positiivsed mõjud laiemad. Kui lesbi, gei või biseksuaal ei pea enam eraelu

varjama ning tal tekib võimalus vabalt kaasa rääkida, vesteldes oma kogemustest, näiteks perega veedetud ajast, võib see julgustada ka teisi homo- või biseksuaalseid töötajad oma identiteeti edaspidi mitte varjama. Tänu sellele on võimalik luua ka usalduslikke töösuhteid.

KASU AVATUD JA AKTSEPTEEERIVAST TÖÖKESKKONNAST

Avatud ja mitmekesisust aktsepteeriv töökeskkond on kasulik nii töötajale kui ka tööandjale. Töökollektiiv, kus iga inimene tunneb end võrdväärse, väärtusliku ja vajalikuna, aitab kaasa heade töötulemuste saavutamisele.

Kasu töötajale

Uuringud on näidanud, et homo- ja biseksuaalseid inimesi toetav töökeskkond parandab nii töösuhteid kui ka tervist ja rahulolu tööga.⁶ Toetavas töökeskkonnas ei pea homo- ja biseksuaalsed inimesed eraeluga seotud fakte varjama, mis tähendab, et neil on tööl vähem

Avatud ja aktsepteerivas õhkkonnas töötavad geid, lesbid ja biseksuaalid on rahulolevamad ja püüdlikumad kui need töötajad, kes peavad tegutsema tõrjuvas olustikus.

stressi. Seega on avatud ja aktsepteerivas õhkkonnas töötavad geid, lesbid ja biseksuaalid rahulolevamad ja püüdlikumad kui need töötajad, kes peavad tegutsema tõrjuvas olustikus. Toetavas keskkonnas teab inimene, et saab ka tööga mitteseotud teemadel julgelt kaasa rääkida ning avaldada arvamust, kartmata diskrimineerimist või halvustamist

⁶ M. V. L. Badgett, L. E. Durso, A. Kastanis, C. Mallory, *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. The Williams Institute 2013, lk 5–6.

<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Business-Impact-of-LGBT-Policies-May-2013.pdf> (29.04.2014).

– ta tunneb ennast hinnatud ja väärtusliku kollektiivi liikmena.⁷ See omakorda motiveerib andma tööl endast parimat.

Kasu tööandjale

Tööandja perspektiivist vaadates on avatud töökeskkonna olulisim kasutegur suurem produktiivsus.⁸ Kui töötaja näeb, et teda ja tema tööd väärtustatakse, töötab ta pühendunult ja heade tulemustega. Sellise tööandja juurde, kelle kohta teatakse, et tema töökeskkond on mitmekesisust ja töötajate õigusi austav ning avatud, kandideerib rohkem erineva taustaga inimesi. Mitmekesiste kogemuste, omaduste ja taustaga töötajad toovad organisatsiooni uusi ja erinevaid ideid ning innovaatilisi lahendusi. Eriilmeliste vajaduste ja soovidega tarbijate ja klientide märkamine aitab jõuda teenuste või toodetega rohkemate inimesteni. Kui organisatsioon on sotsiaalselt vastutustundlik ning selles valitseb hooliv, avatud ja erinevaid töötajaid aktsepteeriv õhkkond, tõuseb tööandja maine ka klientide, töötajate ja konkurentide seas. Paljud inimesed soovivad töötada just mitmekesisust väärtustava tööandja heaks.⁹

Mitmekesiste kogemuste, omaduste ja taustaga töötajad toovad organisatsiooni uusi ja erinevaid ideid ning innovaatilisi lahendusi.

⁷ Degrees of Equality A National Study Examining Workplace Climate for LGBT Employees. Human Rights Campaign 2009, lk 11. <http://www.hrc.org/resources/entry/degrees-of-equality> (29.04.2014).

⁸ Lesbian, Gay and Bisexual Diversity in the Workplace. Glen Gay and Lesbian Equality Network 2010, lk 9-11. http://www.glen.ie/attachments/Lesbian_Gay_and_Bisexual_Diversity_in_the_Workplace.PDF (29.04.2014).

⁹ M. V. L. Badgett, lk 6.

KUIDAS LUUA VÕRDÕIGUSLIKKU TÖÖKESKKONDA?

Võrdsust ja mitmekesisust austava töökeskkonna või organisatsiooni loomisel on oluline roll juhtkonnal. Juhtkonnast ja tema väärtustest sõltub see, kui oluliseks peetakse rääkida töötajate väärtustamisest ja õigustest ning võrdsest kohtlemisest. Samuti sõltub sellest, kas võtmekohtadel töötavaid inimesi, nagu personalitöötajad, juhid ja usaldusisikud, koolitatakse võrdõiguslikkuse teemadel.

Võrdse kohtlemise seadus kohustab tööandjat hoiduma töötaja diskrimineerimisest seoses tema seksuaalse sättumusega. Lisaks eba-võrdsest kohtlemisest hoidumisele peab tööandja edendama oma organisatsioonis võrdset kohtlemist, st muu hulgas töötaja kaitset diskrimineerimise eest. Tööandja peaks silmas pidama, et peale juhtide ja kolleegide võivad diskrimineerida ka kliendid, koostööpartnerid ja teised, kellega inimene tööalaselt kokku puutub.

Tööandja ülesanne on teavitada töötajaid võrdse kohtlemise seaduses loetletud õigustest ja kohustustest. See on esmane ja lihtsaim viis, kuidas tööandja saab ennetada diskrimineerimist ja konflikte. Seaduses kirjeldatud õigustele, keeldudele ja õiguskaitsele lisaks võiks tööandja näha organisatsioonisiseselt ette korra, kuidas lahendatakse diskrimineerimiskaebusi ja konflikte, mille põhjus on eelarvamused või halvustav suhtumine seksuaalvähemustesse. Tööandja peaks ka

uurima, kas teavitus avaldab loodetavat mõju ning kuidas organisatsioon tegelikult vähemuste õiguste austamise küsimuses toimib.

Tööandja võiks võrdõigusliku töökeskkonna loomiseks teha järgmist:

- » sedastada organisatsiooni missioonis, visioonis või muus strateegilises dokumendis, et tööandja austab kõigi töötajate õigusi ning väärtustab võrdõiguslikku ja mitmekesist töökeskkonda;
- » selgitada töökorralduse reeglites, mida võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine kollektiivis tähendab, kuidas kaebusi ja konflikte lahendatakse ning kust saab abi inimene, kes kahtlustab diskrimineerimist või ahistamist;
- » viidata võrdse kohtlemise seaduse nõuetele töölepingutes ning muudes organisatsiooni dokumentides, mis reguleerivad konfliktide ja tööalaste rikkumiste lahendamist, distsiplinaar karistusi vms;
- » anda töötajatele selged juhised nii selle kohta, milline käitumine on tööalaselt lubatud ja millised on viisakusreeglid, millest tööalases suhtluses tuleb lähtuda, kui ka selle kohta, milline käitumine on töökeskkonnas sobimatu (nt homofoobsed naljad);

Tööandja ülesanne on teavitada töötajaid võrdse kohtlemise seaduses loetletud õigustest ja kohustustest. See on esmane ja lihtsaim viis, kuidas tööandja saab ennetada diskrimineerimist ja konflikte.

- » näha ette käitumisjuhised või protseduurid olukorraks, kus keegi kahtlustab, et teda on seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud või ahistatud, teda on tema tegeliku või talle omistatud seksuaalse identiteedi tõttu solvatud vms;
- » korraldada töötajatele korrapäraseid koolitusi võrdse kohtlemise ja mitmekesisuse väärtustamise teemadel, sh nt temaatilisi koolitusi värbamisest ja edutamisest juhtidele ja personalitöötajatele;
- » koguda infot töötajate heaolu ja rahulolu kohta töökeskkonnas ning pidada arvet diskrimineerimise kaebuste üle;
- » analüüsida, kas organisatsiooni palgakorralduses, värbamisel, edutamisel ning hüvede ja soodustuste andmisel järgitakse võrdse kohtlemise nõudeid;
- » märkida töökuulutustes, et organisatsioon väärtustab võrdset kohtlemist ja mitmekesisust ning ootab kandideerima erineva taustaga inimesi;¹⁰
- » jälgida, et töötajad ei langeks seksuaalse identiteedi tõttu diskrimineerimise või ahistamise ohvriks klientide või koostööpartnrite poolt.

Lisaks võib tööandja koostada mitmekesisuse plaani, mis kirjeldab, kuidas saavutada organisatsiooni eesmärgid naiste ja meeste võrdõiguslikkuse, mitmekesisuse ja vähemusgruppide võrdse kohtlemise tagamisel. Mitmekesisuse plaani koostamisel on abiks liitumine mitmekesisuse kokkuleppega.¹¹

¹⁰ Näiteks võib kuulutusse lisada järgmise lause: „Meie organisatsioon järgib värbamisel võrdse kohtlemise põhimõtet ning peab oluliseks töökollektiivi mitmekesisust. Kandideerima on oodatud kõik inimesed, sõltumata nende soolisest või seksuaalsest identiteedist, rahvuslikust või usulisest taustast, vanusest või puudest. Vajadusel kohandatakse töökoht sobivaks erivajadustega töötajale.”

¹¹ Vt pikemalt: <http://www.erinevusriikastab.ee/mitmekesisuse-kokkulepe/> (13.03.2015).

TÖÖTAJA ÕIGUSED

Igal töötajal on õigus lugupidavale, väärikale, tema õigusi ja tema isikut austavale kohtlemisele. Selleks, et töösuhetes end kindlalt tunda, peab teadma oma õigusi ning olema valmis nende õiguste eest ka seisma.

Töölle kandideerimine

Igal inimesel on õigus saada valitud tööle teadmiste ja oskuste järgi, mitte selle järgi, milline on tema seksuaalne identiteet. Uue töötaja valikul peab tööandja lähtuma kandideerija hariduskäigust, teadmistest, töökogemusest ja oskustest. Töötaja eraelu, sh seksuaalsus ja intiimsuhted, nagu ka tööandja enda eelarvamused tööle kandideerija elu nende aspektide kohta, ei tohi mõjutada tööandja otsust, keda tööle võtta.

Töölle kandideerijal ei ole kohustust vastata tööandja küsimustele, mis on esitatud eesmärgiga saada informatsiooni kandideerija eraelu kohta. Töölepingu seaduse § 11 keelab tööandjal nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud pakutava ametikohaga. Sellised küsimused on näiteks pärimine töötaja seksuaalse identiteedi, perekonnaseisu või laste arvu järele. Isegi kui töötaja on vabataht-

likult nõus vastama tööandja küsimustele eraelu kohta, ei tohi see tööandjat kuidagi mõjutada parima kandidaadi välja valimisel.

Kui on kahtlus, et tööandja ei ole uue töötaja valikul lähtunud kandideerija kogemustest ja oskustest, vaid infost või arvamusest kandidaadi eraelu, sh seksuaalsuse kohta, on inimesel õigus küsida tööandjalt selgitust. Töötaja võib nõuda värbajalt kirjalikult valiku tegemise kohta selgitust. Võrdse kohtlemise seaduse § 7 kohustab tööandjat andma kandideerijale kirjaliku seletuse 15 tööpäeva jooksul. Tööandja selgitus peab sisaldama infot, milles seisnes väljavalitud kandidaadi paremus diskrimineerimist kahtlustava inimese ees. Samuti aitab kahtlust hajutada ülevaade kriteeriumidest, millest valiku tegemisel lähtuti ning ülevaade valiku tegemisest ja kandidaatide hindamisest.

Kui tööandja ei vasta taotlusele või annab teada, et ta keeldub selgituse andmisest, jääb õhku kahtlus, et uue töötaja valikuprotsess ei ole olnud kandideerija suhtes õiglane. Seejärel tuleks kahtluste püsimisel pöörduda nõu saamiseks võrdõigusvoliniku poole.

Tasub teada, et isegi kui volinik, kohus või töövaidluskomisjon leiab, et värbamisel diskrimineeriti inimest tema seksuaalse identiteedi tõttu, ei saa tööandjalt nõuda töölepingu sõlmimist (VõrdKS § 24 lg 4).

Ametikõrgendus

Sarnaselt värbamisele peab edutamiseks parima töötaja välja valimisel lähtuma inimese haridus- ja töökäigust, samuti tema töötulemustest ja tublidusest. Tööandja ei või jätta edutamata – või jätta edutamiseks parima töötaja valimisprotsessist üldse kõrvale – kedagi tema seksuaalse identiteedi tõttu (VõrdKS § 2 lg 2 p 1). Samuti ei tohi tööandja luua tööülesannete jagamise või muu töökorraldusliku otsusega olukorda, kus ta välistab töötaja edutatavate inimeste ringist tema tegeliku või arvatava seksuaalse sättumuse tõttu. Näiteks võib selline olukord olla juhul, kui geimeest ei kaasata organisatsiooni üritustele või ettevõtmistesse, kus osalemine annab võimaluse tööalasel silma paista, panna end proovile või pakub juurdepääsu infole, mis on edutamise eelduseks.

*Igal töötajal on õigus
lugupidavale, väärikale,
tema õigusi ja tema isikut
austavale kohtlemisele.*

Ka niisuguses olukorras on tööandja kohustatud andma tehtud otsuse kohta selgitust, kui töötaja seda diskrimineerimist kahtlustades nõuab.

Otsus töötaja edutamise või talle ametikõrgenduse andmise kohta peab olema langetatud tema oskuste, kogemuste ja/või tema panuse põhjal organisatsiooni töösse. Kui selgub, et diskrimineerimist kahtlustaval töötajal on paremad tööalased näitajad ja suurem töökogemus ning ta vastab paremini kõrgema ametikohaga seotud nõuetele

kui edutatud töötaja, on töötajal põhjust otsida oma õiguste kaitseks abi volinikult või pöörduda töövaidluskomisjoni.

Töö ja pereelu ühitamine – kui peres kasvavad lapsed

Paljud gei- või lesbipaarid otsustavad lapse saada. Eesti seaduste järgi on sellised pered vähem kaitstud kui kahe erinevast soost vanemaga pered. Kooseluseadus muudab seda mõnevõrra, lubades registreeritud elukaaslastel lapsendada teineteise lapsi, nii bioloogilisi kui ka lapsendatud lapsi. Samuti sätestab kooseluseadus, et pärast kooselu lõppu saab inimene suhelda oma elukaaslase lapsega, kui kohus seda lapse huvides ette näeb.

Näiteks on lapsendamine vajalik selleks, et töölt saaks lapsehoolduspuhkusele jääda ka see elukaaslane, kes ei ole lapse bioloogiline vanem.

Pere turvalisuse paremaks tagamiseks võib kaaluda tööandjaga vestlemist, et selgitada, millise perekonnaga on tegemist, ja küsida, millist toetust on tööandjal võimalik pakkuda. Näiteks võib tööandja võimaldada mittebioloogilisele vanemale lapsega seotud olulistel tähtpäevadel (nt 1. september) vaba päeva. Kui tööandja on töötaja perekondliku taustaga kursis, võib sellega kaasneda muidki hüvesid. Näiteks kui tööandja otsustab, et tema organisatsioonis on mittebioloogiline vanem samaväärne nagu kõik teised lapsevanemad, lisatakse 1. septembri puhul kingituse saajate hulka üks nimi juurde.

Samast soost vanematega perele on toeks sotsiaalministri määrus nr 114, „Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid”, mille järgi väljastatakse hooldusleht tegelikule põetajale või hooldajale, st hoolduslehe saab väljastada ka inimesele, kes ei ole hooldatava/põetatava bioloogiline sugulane ega ela temaga ühes leibkonnas. Otsuse, kellele hooldusleht väljastatakse, teeb hooldatavat/põetatavat raviv arst lähtuvalt konkreetsest situatsioonist. Seega tasub kõnelda avatult ka perearsti ja teiste arstidega, et leida oma perele parim lahendus.

Eneseväarikuse ja enesest lugupidamise vaatenurgast on oluline oma last ja perekonda mitte varjata, vaid rääkida neist ausalt ja julgelt. Tihti aitab see tööandjal ja kolleegidel kaastöötajat paremini mõista.

Töösuhte lõpetamine ja koondamine

Tööandja ei või lõpetada töösuhet töötaja seksuaalse identiteedi tõttu (VõrdKS § 2 lg 2 p 2).

Töötajaga on võimalik lõpetada töösuhet kahel juhul:

- » kui seda nõuab ettevõtte majanduslik olukord (koondamine);
- » kui töötaja eksimuste ja rikkumiste tõttu ei ole töösuhte jätkamine võimalik.

Töötajaga töölepingu ülesütlemine peab toimuma kooskõlas töölepingu seadusega. Tööandjale tähendab see ühtlasi kohustust ülesütlemise otsust töötajale põhjendada. Kui tööandjal ei ole varem ini-

mese töö kohta pretensioone olnud, kuid pärast töötaja samast soost elukaaslasest või tema seksuaalsest identiteedist teada saamist on tema suhtumine töötajasse muutunud, siis võib kahtlustada diskrimineerimist.

Õigus olla vaba ahistamisest

Igal inimesel on õigus olla see, kes ta on, varjamata oma identiteeti ning kartmata solvamist, alandamist või ähvardamist. Ahistamine on inimese väärkuse alandamine ning ähvardava, vaenuliku, halvustava või solvava õhkkonna loomine, mis on suunatud kellegi tegeliku või talle omistatud seksuaalse identiteedi vastu või põhjustatud sellest.

Ahistamine on näiteks see, kui tööandja keelab töötajal olla avalikult gei, samuti inimese kiusamine ja ähvardamine seoses tema seksuaalse sättumusega. Näiteks kui tööandja ähvardab, et töötaja ei saa kollektiivis edasi töötada, kui ta peaks avalikult oma seksuaalset identiteeti näitama või tunnistama, nt oma samast soost elukaaslasega avalikult käest kinni hoidma.

Samuti on ahistamine seksistlike, heteroseksistlike ja homfoobsete naljade ja kommentaaride tegemine.

Ahistaja võib olla tööandja või tema esindaja, kolleeg, klient või koostööpartner.

Töökeskonnas ahistamise ohvriks langenu peaks sellest kohe mõne usaldusväärse kolleegi või pereliikmega rääkima. Järgmise sammuna

peaks pöörduma tööandja esindaja poole. Selleks võib olla juhatuse liige, otsene ülemus, usaldusisik, töökeskkonnavolinik või asutuse personalijuht. Tööandja peab tagama tööks sobiva töökeskkonna, seega ei ole tal võimalik end ahistamise kaebuse lahendamisest taandada, viidates ahistamisele kui töötajate omavahelisele erimeelsusele. Tööandjal peab olema paigas kord, mille järgi uuritakse ja lahendatakse ahistamise juhtumeid.

Ahistamise kahtluse korral peaks koguma ahistaja tegevuse kohta tõendusmaterjali. Võimalusel tasub alles jätta kõik ahistaja saadetud kirjad ning fikseerida telefonikõnede väljavõtted. Lisaks võib olla abi sellest, kui on üles märgitud ahistaja tegevus (ütlused vms) kuupäeva ja kellaaja täpsusega. Samuti tasub kirja panna, kellele ahistavast tegevusest räägiti (sh pereliikmed) ning kes saaks seda hiljem kinnitada.

Tööandja peab tagama tööks sobiva töökeskkonna ning tal ei ole võimalik end ahistamise kaebuse lahendamisest taandada, viidates ahistamisele kui töötajate omavahelisele erimeelsusele.

Ohvristamine

Kui pärast ahistamisest rääkimist muutub tööandja suhtumine kannatanusse, muutuvad varem kokku lepitud töötingimused või tööandja hakkab otsima tehtud töös vigu, tasub samuti voliniku poole pöörduda. Viimasel juhul võib tööandja kõrgendatud tähelepanu olla

põhjustatud püüdest leida töösuhte lõpetamiseks ajendit. Diskrimineerimiseks loetakse ka seda, kui töötajat hakatakse halvemini kohtlema või talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud diskrimineerimise kohta kaebuse, ta on oma õiguste eest välja astunud (VõrdKS § 3 lg 6).

MIS ON DISKRIMINEERIMINE?

Kui kedagi koheldakse halvemini seetõttu, et ta on gei, lesbi või biseksuaalne inimene, on see ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine.

Diskrimineerimist põhjustavad negatiivsed ja halvustavad hoiakud, eelarvamused ja stereotüüpsed ettekujutused. Diskrimineerimiseks loetakse seda, kui kedagi koheldakse tema sünnipärase või vabalt valitava omaduse ehk tunnuse tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).

Seksuaalse sättumuse tõttu kellegi ebavõrdne kohtlemine on keelatud. Kuna diskrimineerimise keeld võrdse kohtlemise seaduses hõlmab kõiki olulisi tööelu etappe, siis kehtib võrdse kohtlemise kohustus ühtviisi nii tööle värbamisel, edutamisel, töötingimuste loomisel, sh palga kehtestamisel, kui ka töölepingu lõpetamisel. Võrdse kohtlemise seadus pakub kaitset nii era- kui ka avaliku sektori töötajatele. Lisaks töölepingu alusel töötavatele inimestele on sarnaselt kaitstud ka käsunduslepingu, töövõtulepingu ja muude lepingute alusel töötajad.

Diskrimineerimist võib esineda ka selliselt, et inimene pannakse ebasoodsamasse olukorda nii tema seksuaalse sättumuse kui ka tema soo, lapsevanemaks olemise, vanuse, rahvuse, puude vms seaduses nimetatud tunnusega seoses. Näiteks ei edutata üle 50aastast les-

bit, kusjuures võimatu on kindlaks teha, millises osas mõjutas otsust tema sugu, seksuaalne sättumus või vanus. Kui ebavõrdse kohtlemise toob kaasa mitu inimese tunnust, on tegu mitmese diskrimineerimisega.

Kui inimest tema seksuaalse sättumuse tõttu halvemini koheldakse, on see diskrimineerimine. Näiteks:

- » geile või lesbile makstakse võrdväärse töö eest madalamat töötasu kui heteroseksuaalsele inimesele;
- » inimest ei võeta tööle, kui selgub, et ta on gei või lesbi või on seisnud LGBT-õiguste eest;

Kui kedagi koheldakse halvemini seetõttu, et ta on gei, lesbi või biseksuaalne inimene, on see ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine.

» töötajat ei edutata tema seksuaalse sättumuse tõttu, kuigi ta on panustanud rohkem kui edutatud kolleeg, kes on heteroseksuaalne;

» töötaja vallandatakse pärast seda, kui tööandjale on selgunud töötaja seksuaalne sättumus;

- » tööandja leiab, et teatud ametikohal ei peaks töötama geid või lesbid, nt pedagoogina vms.

Diskrimineerimise tunneb ära selle järgi, et inimest on tema seksuaalse identiteedi tõttu jäetud kõrvale, koheldud ebasoodsamalt kui teisi sarnases olukorras või on ta jäetud ilma mingist hüvest, millele

tal on õigus. Tihti on diskrimineerimine tajutav ebaõigluse või ülekohutuna.

Diskrimineerimise tunneb ära selle järgi, et inimest on tema seksuaalse identiteedi tõttu jäetud kõrvale, koheldud ebasoodsamalt kui teisi sarnases olukorras või on ta jäetud ilma mingist hüvest, millele tal on õigus.

MIDA TEHA, KUI KAHTLUSTAD DISKRIMINEERIMIST?

Kuna mitte iga töökeskkonnas tehtav eristus ei ole seaduse rikkumine, on esmalt soovitatav rääkida tööandjaga. Kasu võib olla vestlusest ka kellegagi, keda usaldatakse ning kes oskaks probleemi lahendamisel aidata (näiteks personalijuht, osakonnajuhataja). Kui tööandja või personalijuhiga rääkimine tulemusi ei anna, siis tuleks edasiste sammude astumiseks konsulteerida võrdõiguslikkuse asjatundjaga, kelleks on näiteks võrdõigusvolinik.

Kõigil, keda on töökeskkonnas seksuaalse sättumuse tõttu ebavõrdselt koheldud, on õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks nii kohtu, töövaidluskomisjoni kui ka lepitusmenetluseks õiguskantsleri poole. Töösuhtes toimunud ebavõrdse kohtlemise küsimuses saab pöörduda voliniku poole. Üheskoos selgitatakse välja probleemi tuum ning seejärel on inimesel võimalik otsustada, kuidas ta soovib enda õigusi kaitsta. Voliniku poole pöördumise eelis on ka see, et enne vaidlust lahendava institutsiooni poole pöördumist on võimalik saada spetsialisti hinnang, kas õigusi on rikutud ning kas on mõtet esitada hagi kohtusse või avaldus töövaidluskomisjoni.

Enne võrdõigusvoliniku poole pöördumist peaks püüdma juhtunut lahti mõtestada, et osata selgitada, miks inimene arvab, et tegemist on diskrimineerimisega.

Väidete tõendamine

Diskrimineerimist kahtlustav inimene peab kohtu, töövaidluskomisjoni või võrdõigusvoliniku poole pöördudes kirjeldama fakte, mille pinnalt võib arvata, et on toimunud õiguste rikkumine (VõrdKS § 8 lg 1). See tähendab, et avalduses peab kirjeldama, mis juhtus ning miks on põhjust arvata, et tegemist on ebavõrdse kohtlemisega seoses seksuaalse identiteediga.

Avaldusele peaks lisama tõendid, mis on kaebuse esitaja käsutuses. Kuna seadus tõenditele vorminõudeid ei kehtesta, võib tõendiks olla mis tahes vormis teave, mis võib asja lahendamisel abiks olla. Tõenditeks võivad näiteks olla:

- » e-kirjad, sh sotsiaalmeedia kaudu saadetud sõnumid või avaldatud teated,
- » sõnumid,
- » telefonikõnede salvestused,
- » koosolekute protokollid,
- » ekraanipildid,
- » teatud juhtudel ka isikliku päeviku väljavõte.

Lisaks eelnevale on tõendamisel oluline roll ka tunnistajatel. Kannatanu ei tohiks jääda oma murega üksi, kellegagi enda mure jagamine võib hilisemas õigusvaidluses samuti olulist rolli mängida.

Kas kahtlustad, et Sind on diskrimineeritud?

Ei ole kindel

Jah

Kas saad küsimuse lahendada oma otsese ülemuse või organisatsiooni juhtkonnaga rääkides?

Jah

Ei

Esita kaebus volinikule või palu nõustamist

Kas oled rahul tööandja pakutud lahenduse või seletusega?

Jah

Edasised sammud pole vajalikud

Ei

Sul on õigus pöörduda võrdõigusvoliniku, töövaidluskomisjoni või kohtu ning lepitusmenetluseks õiguskantsleri poole. Kui diskrimineerija on avalik-õiguslik asutus, saab õiguskantsler alustada menetlust ning anda oma seisukoha. **NB! Korraga võid pöörduda vaid ühe asutuse poole.** Voliniku poole, töövaidluskomisjoni ja kohtusse on Sul õigus pöörduda ükskõik millal. Kui soovid nõuda tekitatud kahju eest rahalist hüvitist, peaks see toimuma hiljemalt **ühe aasta** jooksul õiguste rikkumisest teada saamisest (VõrdKS §§ 24, 25).

Õiguskantsler võib jätta avalduse läbi vaatamata, kui see on esitatud hiljem kui **üks aasta** õiguste rikkumisest. Lepitusmenetluse alustamiseks tuleb õiguskantsleri poole pöörduda hiljemalt **nelja kuu** jooksul diskrimineerimisest teada saamisest.

Võrdõigusvolinik saab Sind töövaidluskomisjoni esitatava avalduse või hagi koostamisel abistada.

Lisainfot leiab:

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

Töövaidluskomisjon: <http://www.ti.ee/est/toeoesuhted-ja-toeoevaidlus/toeoevaidluste-lahendamine/avalduse-esitamine-toeoevaidluskomisjonile/>

Kohtud: <http://www.kohus.ee/et/kohtusse-poordumine/kuidas-poorduda-kohtusse>

Õigusabi: <http://www.just.ee/et/eesmargid-tegevused/oigusabi>

Õiguskantsler: <http://oiguskantsler.ee/et/kuidas-esitada-avaldus>

Tutvu materjalidega meie veebilehel www.vordoigusvolinik.ee ning kasuta „Erinevus rikastab” diskrimineerimiskompassi www.erinevusrikastab.ee/kompass

- » Mõtle läbi, miks arvad, et Sind on diskrimineeritud ning kuidas saad oma väiteid tõendada.
- » Kirjuta üles, milles ebasoodsam kohtlemine seisnes, millal see juhtus, kes nägi pealt ning kellega võrreldes tunned end halvemini kohelduna.
- » Silmast silma vestluse asemel võid saata juhtunu kohta e-kirja.
- » Kirjuta üles kõik kohtumised juhtkonnaga ning mida seal räägiti või kokku lepidi.
- » Mõtle, kuidas Sa tahaksid, et asi laheneks ning ole valmis arutama erinevaid lahendusi.

Selgituse nõudmine

Kui Su tööandja on kehtestanud vaidluste või kaebuste lahendamise korra, siis võid kasutada seda.

Samuti võid nõuda, et asutus või inimene, kes Sind on diskrimineerinud, annaks oma tegevuse kohta kirjaliku seletuse. Seletuse pead saama 15 tööpäeva jooksul (VõrdKS § 7).

Tööandja peab asja enda kehtestatud korra järgi uurima ning andma Sulle vastuse või Sinuga kohtuma. Kui oled palunud selgitust, pead saama kirjaliku seletuse, mis vastab Sinu esitatud küsimustele.

Kas oled rahul tööandja vastusega?

Jah

: -)

Ei

Kaebuse esitamine

Kuidas kirjutada kaebust:

- » kirjelda juhtunut detailselt, kuid piirdu faktidega;
- » kirjuta ausalt, kuidas juhtunu Sulle mõjus, mis tundeid tekitas;
- » pane kirja, et Sinu arvates on tegu diskrimineerimisega Sinu seksuaalse sättumuse tõttu;
- » kirjelda, mida tööandjalt ootad;
- » kui soovid selgitust, nagu on ette näinud võrdse kohtlemise seaduse § 7, siis viita seadusele ja seletuse andmise tähtajale.

KUIDAS TULLA TOIME VAENULIKE HOIAKUTEGA SEKSUAALVÄHEMUSTE SUHTES?

Lesbide, geide ja biseksuaalsete inimeste ebavõrdse kohtlemise tingivad enamasti eelarvamused ja stereotüübid. Ka töökeskkonnas võidakse päevakajalisi sündmusi kommenteerides väljendada samu eelarvamusi ja stereotüüpe, seega on hea teada, kuidas neid ümber lükata.

Eelarvamuste ja stereotüüpide tagajärg ei ole alati diskrimineerimine, kuid nende mõjul võib töökeskkonnas olla ebamugav töötada inimesel, kelle seksuaalne identiteet on teiste kolleegide omast erinev.

Näiteks kui:

- » kommenteeritakse negatiivselt ühiskonnas või meedias toimuvat, kui see käsitleb geide, lesbide või biseksuaalsete inimestega seotut;
- » kommenteeritakse negatiivselt kellegi käitumist või välimust, kui see ei vasta traditsioonilisele naise või mehe normile;
- » räägitakse anekdoote, mis pilavad või naeruvääristavad geisid või lesbisid.

Sellises olukorras on hea teada, kuidas levinud eelarvamusi ümber lükata. Abiks võivad olla mõned põhitõed:

- » **Seksuaalsus on osa inimese identiteedist, mida ei tunnetata valikuna.**

Teadlaste hulgas puudub konsensus selle kohta, miks on kellelgi heteroseksuaalne, biseksuaalne või homoseksuaalne identiteet. Kuigi paljud uuringud on tegelenud geneetiliste ja hormonaalsete põhjuste ning kasvatuslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste mõjude uurimisega, pole ühegi uuringu tulemused lubanud kindlalt väita, et seksuaalne sättumus on tingitud just ühest või teisest tegurist. Seetõttu peetakse seksuaalsust paljude eri põhjuste ja mõjude keeruliseks kombinatsiooniks. Oluline on rõhutada, et hetero-, homo- ja biseksuaalsed inimesed ei taju seksuaalset sättumust valikuna, vaid see on osa identiteedist.

Homo- ega biseksuaalsus ei sisaldu üheski rahvusvahelises haiguste klassifikatsioonis. Kui inimene tunneb oma seksuaalsuse pärast ebamugavust, võib teraapia aidata saavutada suuremat enesekindlust ja enese aktsepteerimist, seksuaalsust muuta aga ei saa.

- » **Inimest ei saa homoseksuaalseks muuta.**

Inimest ei saa kallutada või ahvatleda homoseksuaalse identiteedi poole sugugi rohkem kui heteroseksuaalse poole. Paljud geid ja lesbid on kogenud tundeid samast soost inimese vastu juba ammu enne esimest seksuaalset kontakti.

» Homoseksuaalsusel ei ole mingit seost pedofiiliaga.

Homoseksuaalsete suhete all peetakse silmas kahe täiskasvanud inimese vabal tahtel rajanevaid suhteid. Sellel ei ole seost karistatava alla 14-aastaste laste seksuaalse ärakasutamisega. Pole tõendeid selle kohta, et homoseksuaalsete inimeste hulgas oleks pedofiilide protsent suurem kui heteroseksuaalide hulgas.

» Geide ja lesbide lastest ei kasva ilmtingimata homoseksuaalsed inimesed.

Senised uuringud pole tuvastanud, et vanemate seksuaalne identiteet laste oma mõjutaks. See on ka põhjus, miks võivad näiteks heteroseksuaalsetel vanematel kasvada homoseksuaalsed lapsed ning vastupidi, homoseksuaalsetel vanematel heteroseksuaalsed lapsed.

» Piiblitekste tõlgendades tuleb arvestada ka nüüdisaja teadusarengute, ühiskonnamudelite ja tõekspidamistega.

Kuigi piiblis on kirjakohti, mis näivad väljendavat homoseksuaalsusesse halvustavat suhtumist, on nüüdisaegsed piibliuurijad rõhutanud, et piibli teksti ei saa vaadelda lahus kultuurilistest arengutest ning tõlgendades tuleb muu hulgas lähtuda ka teadusarengutest.¹² Piiblitõlgendusi ongi erinevaid. Praeguseks on paljudes riikides nii üksikuid kirikuid kui ka terveid usulahke, kes tervitavad oma koguduses LGBT-liikmeid. Samuti on riike, kus on lubatud samasoolistele paaridele kiriklik laulatus, lähimatest näiteks Rootsi ja Norra. Eestis tegutseb Geikristlaste Kogu, mis

¹² U. Nõmmik, J. Lahe, *Homoseksuaalsus piiblis*. – *Usuteaduslik Ajakiri* 2011, 1 (62), lk 18-19. [http://usuteadus.ee/wordpress/wp-content/uploads/2011%20\(62\)/Nommik-Lahe.pdf](http://usuteadus.ee/wordpress/wp-content/uploads/2011%20(62)/Nommik-Lahe.pdf) (29.04.2014).

on kiriklikult ja poliitiliselt sõltumatu mittetulunduslik kristlaste ühendus ning seisab ühiskonnas ja kitsamalt usulistest ühendustest seksuaalvähemuste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste eest.

» **Geid ja lesbid ei ole välimuse järgi äratuntavad.**

Naiseliku gei ja meheliku lesbi imago on tekkinud meedia, komöödiafilmide ja anekdootide mõjul. Nii nagu pole tüüpilist heterot, pole ka tüüpilist geid – geide ja lesbide hulgas on erineva välimusega inimesi nagu heteroteigi hulgas. Seepärast ei tasu välimuse järgi inimese seksuaalse identiteedi kohta ennatlikke järeldusi teha.

» **Perest või elukaaslasest rääkimine ei ole seksuaalsusega ohustamine.**

Kuna igapäevases vestluses ei olda harjutud kuulma, et keegi räägib vabalt oma samasoolisest elukaaslasest või temaga ühiselt ettevõtetust, võidakse seda inimesele ette heita, süüdistades teda seksuaalsusega ohustamises või propagandas. Tegelikult on perest või elukaaslasest kõnelemine igapäevastes vestlustes täiesti tavaline – ning samamoodi soovivad seda teha ka geid, lesbid ja biseksuaalsed inimesed.

» **Igas ettevõttes või organisatsioonis võib olla geisid, lesbisid ja biseksuaale.**

Tööl ja koolis seksuaalsest identiteedist sageli ei räägita ning seetõttu võib jääda mulje, et seal geisid ja lesbisid ei ole. Ühiskonnas

on aga umbes 5% inimestest homo- või biseksuaalsed, seega on ka enamikus koolides ja töökohtades erineva seksuaalse identiteediga inimesi.

» **Samast soost vanematega pere on perekond.**

Eestis elab väga erinevaid perekondi: üksikvanematega pered, vanavanematega pered, samast soost vanematega pered, kärgpered. Eesti seadusandlus ei defineeri, mida perekond tähendab. Euroopa Inimõiguste Kohus otsustas 2010. aastal, et stabiilses kooselus samasooline paar on perekond.¹³ Õiguskantsler oli 2011. aastal seisukohal, et samasooliste isikute püsiv kooselu kuulub perekonnapõhiõiguse kaitsealasse.

¹³ Vt *Schalk ja Kopf vs. Austria*, nr 30141/04.
[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-99605#{%22itemid%22:\[%22001-99605%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-99605#{%22itemid%22:[%22001-99605%22]}) (29.04.2014).

OLULISED KONTAKTID

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik –
www.vordoigusvolinik.ee

Eesti LGBT Ühing –
www.lgbt.ee

Eesti Inimõiguste Keskus –
www.humanrights.ee

Tööinspeksioon –
www.ti.ee

Õiguskantsler –
www.oiguskantsler.ee

LISALUGEMIST:

Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat (2012):
www.erinevusrikastab.ee/files/VKS_2012.pdf

Mitmekesisus ettevõttes:
[www.issuu.com/erinevusrikastab/docs/
mitmekesisus_ettevottes_est_2012_ve](http://www.issuu.com/erinevusrikastab/docs/mitmekesisus_ettevottes_est_2012_ve)

ISBN 978-9949-38-700-7



9 789949 387007