



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

# AHISTAMINE DISKRIMINEERIMISE KONTEKSTIS

**Kristi Joamets, PhD**  
**Nõunik**

**Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise  
voliniku kantselei**



Tööandja keeldub edutamast naissoost töötajat, kuna ta ei ole meigitud, ei kannata ehteid, ei kõnni, ei räägi ning ei riietu piisavalt naiselikult.

Meessoost ülemus annab suuremad projektid täitmiseks meestele, kuna tal on meestega mugavam koos töötada.

Meesülemus räägib naisalluvale tema välimusest ja naiste kohustustest meeste ees.

Töötaja saadab teisele töötajale solvavaid sõnumeid ja teeb seda selliselt, et teised töötajad ka neid sõnumeid näevad.

Kui naistöötaja ütleb „ei“ ülemuse puudustustele, ei olda enam naistöötaja töötulemustega rahul.

seadus	<b>VõrdKS §3</b>	<b>SoVS §3</b>	
tunnus	rahvus, rass, nahavärvus, usutunnistus, veendumus, vanus, puue, seksuaalne sättumus	sugu	
liigid	ahistamine	sooline ahistamine	seksuaalne ahistamine
käitumine	isikule soovimatu käitumine	sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus	soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus
eesmärk või tegelik toime on	isiku väarikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine	isiku väarikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine	isiku väarikuse alandamine, <i>eelkõige</i> luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna



## Veel mõned olulisemad sätted SoVSist

**§ 6** (diskrimineerimine tööelus) **lg 2 p 5** sätestab, et

Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise asetleidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada.

**§ 11 lg 1 p 4** sätestab, et

tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest.





## Kaasus 1

Personalitöötaja näeb pealt, kuidas meesülemus loeb üle naissoost töötaja õla e-kirja töötaja arvutist ja teeb samal ajal töötajale kaelamassaaži. Kui personalitöötaja töötajalt küsib, et miks ta seda teha laseb, vastab töötaja, et ta teab, et meesülemusele meeldib seda teha ja kuna ta ootab just edutamist, siis ei soovi sellest kellegile rääkida, kuigi jah, talle selline masseerimine ei meeldi.

Tunnus?

Koosseis?

Mis edasi?



## Kaasus 2

Naistöötaja rääkis koosoleku vaheajal veidi pikantse sool põhineva nalja. Kõik naersid. Selle peale rääkis üks meestöötaja n.ö räpasema sool põhineva nalja ja kõik naersid. Keegi ei ütelnud, et sellised naljad on kohatud. Nalja tegemine jätkus koosoleku vaheaja lõpuni. Hiljem pöördus üks töötajatest personaliosakonda, et räägitud naljad olid kohatud ja solvavad. Seesama töötaja naeris ka ise räägitud naljade üle.

Tunnus?

Koosseis?

Mis edasi?



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

## VOLINIKU POOLE SAAB PÖÖRDUDA:

kirjalikult e-posti aadressil: [avaldus@volinik.ee](mailto:avaldus@volinik.ee)

voliniku veebilehel aadressil: <http://www.volinik.ee/> täidetava vormi kaudu  
suuliselt, pöördudes voliniku poole vahetult või telefoni 53525002 teel.

**Täna kuulamast!**