

## SA Saare Arenduskeskus võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse kord

### Gender Equality Plan

#### I PÕHIMÕTTED

1. SA Saare Arenduskeskus tagab kõigile töötajatele võrdsed võimalused, toetava ja heatahtliku töökeskkonda ning kaitset ebaõiglase ja ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise eest olenemata töötajate soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, nahavärvusest, usutunnistusest või veendumustest, vanusest, puudest, perekonnaseisust, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest. Asutus austab töötajate õigust olla erinev, ilma et kedagi seetõttu halvemini koheldaks.
2. Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtub Saare Arenduskeskus oma tegevuses võrdse kohtlemise seaduses ning soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatust.
3. Saare Arenduskeskuse töötajatel on õigus töökeskkonnale, kus austatakse iga inimese väärikust. Asutuse arengu edendamiseks ja eesmärkide täitmiseks peame oluliseks kõikidel töötajatel ühesuguste õiguste, kohustuste, vastutuste ja võimaluste olemasolu.
4. Igal töötajal on seadusest tulenev ja ka üldine moraalne kohustus ebavõrdset kohtlemist, diskrimineerimist või kiusamist ära hoida.
5. Mitte igasugune erinev või ebavõrdne kohtlemine ei ole keelatud. Seadustes on kehtestatud ka kohtlemiserandeid: näiteks võib anda eeliseid väikelast kasvatavatele töötajatele, rasedatele jne. Erinev kohtlemine on põhjendatud ka erivajadustega inimeste puhul.
6. Saare Arenduskeskus toetab ja arvestab töötajate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel:
  - 6.1. pakume paindlikku töökorraldust, võimaldades töötajal täita tööülesandeid nii kontoris kui ka kodukontoris.
  - 6.2. pikaajaliselt töölt eemal olevaid töötajaid kutsume ühisüritustele.
  - 6.3. pädevate ning hea väljaõppega töötajate hoidmiseks võimaldame asutusesiseseid ja -väliseid koolitusi. Töötaja koolitamisel lähtume tema isiklikest arengueesmärkidest ning ülesannetest organisatsioonis. Tagame koolituste läbimist töötaja sees;
7. Värbamisprotsessi käigus on kõikidele kandidaatidele tagatud ühesugused tingimused. Värbamisvalikute tegemisel ei tee erisusi asukohapõhiselt vaid lähtutakse eelkõige kandidaadi vastavusest tööülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele ning võrdsete kandidaatide korral valikuotsuste tegemisel ka soolise tasakaalu hoidmise vajadusest.
8. Töötajate tasustamisel lähtume põhimõttest, et igale töötajale oleks tagatud õiglane töötasu nii asutuse siseses kui -välises võrdluses.

## II MÕISTED

9. **Võrdse kohtlemise** seadus kaitseb inimest ebavõrdse kohtlemise eest, mis on eelkõige tingitud rahvusest (etnilisest kuuluvusest), rassist, nahavärvusest, usutunnistusest või veendumustest, vanusest, puudest või seksuaalsest sättumusest. Seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes eelnevalt nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

On kaheksa peamist tunnust, mille alusel diskrimineerimine on seadusevastane:

- sugu;
- rahvus (etniline kuuluvus);
- rass;
- nahavärvus;
- usutunnistus või veendumus;
- vanus;
- puue;
- seksuaalne identiteet.

Et pidada kellegi erinevat kohtlemist diskrimineerimiseks, peab ebasoodsama kohtlemise põhjus olema mõni eelnimetatud tunnustest. Diskrimineerimise tuvastamiseks ei pea tõendama diskrimineerija eesmärki või tahet kedagi diskrimineerida.

10. **Sooline võrdõiguslikkus** on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.

### 11. Diskrimineerimine

**Otsene diskrimineerimine** tähendab, et inimest koheldakse tema soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras. Samuti kuulub otsese diskrimineerimise alla ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega.

**Sooline diskrimineerimine** ehk ebavõrdne kohtlemine on olukord, kus ühte inimest koheldakse tema soo tõttu halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras. Mõistet sugu tuleb tõlgendada laialt, võttes lisaks bioloogilistele erinevustele arvesse sotsiaalseid, psühholoogilisi ja kultuurilisi aspekte, mis mõjutavad isiku kuulumist ühte või teise sugupoolde või eeltoodud kaksikjaotusest üldse väljapoole.

12. **Kiusamine** on korduv, pikaajaline ning põhjendamatult vaenulik ja ebaeetiline käitumine töötaja suhtes. Selline käitumine paneb teda abitusse ja kaitsetusse positsiooni ning võib ohustada tema tervist. Seadused ei kata kõiki kiusamise vorme. On oluline, et töötaja saab nõu ja abi ka siis, kui ebakohane käitumine ei ole otseselt seotud seadustes sätestatud tunnustega.

Kiusamine võib ilmned:

- verbaalse ahistamise ja ähvardamise, karjumise, söimamise või süütunde tekitamisena;

- täitmatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või põhjendamatu kritiseerimisena;
- ignoreerimise, vajaliku info varjamise, eiramise või isoleerimisena;
- laimu levitamise, avaliku alandamise või naeruvääristamisena.

Inimeste vahelistes suhetes ei ole konflikte alati võimalik välistada, kuid igasugune vaidlus, tüli või arusaamatus ei tähenda automaatselt seda, et tegu on kiusamisega.

**Kiusamine ei ole:**

- ühekordne konflikt, kus töötajat solvati või tema peale tõsteti häält;
  - juhi antud mõistlikud korraldused töö kohta;
  - tagasiside andmine ebarahuldavate töötulemuste kohta, konstruktiivne kriitika;
  - erineva või kriitilise arvamuse avaldamine, tuline vaidlus.
13. **Ahistamine** on inimesele soovimatu või ebameeldiv käitumine või tegu, mille eesmärk või tegelik toime on tema väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine, mis muu hulgas võib mõjutada ka töö- või õpikeskkonda.
- Seksuaalne ahistamine** leiab aset juhul, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on väärkuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Seksuaalse ahistamise eeldus ei ole füüsiline kontakt.
- Sooline ahistamine** leiab aset juhul, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Sooline ahistamine ei ole seksuaalse alatooniga, vaid tähendab ebaõiglast kohtlemist üksnes soo põhjal. Enamasti lähtub see ahistaja eelarvamuslikest üldistustest ühe või teise soo kohta.

### III ROLLID JA VASTUTUS

14. Kõik organisatsiooni töötajad vastutavad diskrimineerimis- ja kiusamisvaba töökeskkonna eest.
15. Organisatsiooni juhtkond vastutab võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust puudutavate strateegiliste teemade tõstatamise ja plaanipärase tegevuse tagamise eest.
16. Organisatsiooni soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise usalduslikuks on teised kolleegid.

### IV KAEBUSTE ESITAMINE JA LAHENDAMINE

17. Organisatsiooni töötajal on õigus esitada asutuse juhile, siseaudiitorile või personalieksperdile ametlik kaebus diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumi kohta.
18. Kaebus tuleb esitada kirjalikult e-posti teel kahe kuu jooksul arvates juhtumi toimumisest ning kaebusest peab tulema selgelt välja juhtumi seotus organisatsioonis töötamisega ning selles tuleb välja tuua kõik juhtumi üksikasjad.

19. Saare Arenduskeskuse juhataja moodustab kaebuse lahendamiseks erapooletu komisjoni, mis koosneb vähemalt kolmest liikmest. Komisjoni liikmed vestlevad kõikide juhtumiga seotud isikutega ning vajadusel ka juhtumi tunnistajatega. Komisjon menetleb juhtumit mõistliku aja jooksul järgides erapooletuse, taktitundelisuse ja maksimaalse konfidentsiaalsuse põhimõtteid. Vajadusel võib komisjon eksperthinnangu saamiseks pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonna asjatundja poole väljastpoolt organisatsiooni.
20. Kaebuse esitajal ja isikul, kelle kohta kaebust esitati on õigus saada informatsiooni menetlemise kohta.
21. Menetluse kohta koostab komisjon kirjaliku otsuse, kus selgelt on kirjas, kas diskrimineerimine, ahistamine või kiusamine on aset leidnud või mitte. Komisjon teavitab oma otsusest juhtumi mõlemat poolt, asutuse juhti ning osapoolte otseseid juhte.
22. Kui komisjon jõuab otsusele, et aset on leidnud diskrimineerimise, ahistamise või kiusamise juhtum, siis Saare Arenduskeskuse juhataja koos rikkuja juhiga kaaluvad sellele töötajale suulise või kirjaliku hoiatuse tegemist või töölepingu erakorralist ülesütlemist.
23. Järgnevad kuus kuud pärast komisjoni otsuse osapooltele teatavaks tegemisest juhataja poolt määratud isik viib läbi juhtumi osapooltega 1-1 vestlused veendumaks, kas olukord on saanud lahenduse.
24. Kui asjaolud seda õigustavad ja osapooled sellega nõustuvad, võib Saare Arenduskeskuse juhataja kaebuse uurimise algatamise asemel korraldada asutusesisese lepitamise. Lepituse õnnestumise korral otsust diskrimineerimise, ahistamise või kiusamise aset leidmise kohta vastu ei võeta.
25. Juhul, kui töötaja ei soovi kohe esitada ametliku kaebust diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumi kohta, on võimalus esitada mitteametlik kaebus enda ja/või diskrimineerija otsesele juhile, personaliekspertile või muule usaldusisikule asutuses. Mitteametliku kaebust saab esitada ka suuliselt.
26. Kaebuse võib esitada ka siis, kui töötaja näeb, et diskrimineeritakse, ahistatakse või kiusatakse tema kolleegi.

Rainer Paenurk  
SA Saare Arenduskeskus

Juhatuse liige