

Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest tööandjate seas ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks

Uringuaruanne

Uuringu (täispika pealkirjaga „Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonides ning indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks“) tellis ja rahastas Sotsiaalministeerium.

Autorid:

Pirjo Turk on olnud Poliitikauuringute Keskuse Praxis töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik alates 2010. aastast. Alates 2012. aasta sügisest on Pirjo Praxise külalisuurija. Roll projektis: projektijuht ja soolise võrdõiguslikkuse ekspert.

Kristi Anniste on Poliitikauuringute Keskuse Praxis töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik alates 2015. aastast. Roll projektis: analüütik.

Märt Masso on Poliitikauuringute Keskuse Praxis töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik alates 2012. aasta algusest. Tema huvivaldkonnad on tööpoliitika, individuaalsed ja kollektiivsed töösuhted, töötervishoid ja -ohutus, ettevõtluspoliitika.

Marre Karu oli Poliitikauuringute Keskuse Praxis töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik alates 2005. aastast kuni 2015. aasta suveni. Marre Karu oli antud projekti juht 2015. aasta suveni, mil ta lahkus Praxisest töölt.

Tatjana Kriger on TNS Emori uuringuekspert, kelle tööülesanneteks antud uuringu läbiviimisel olid nii kvantitatiivse kui ka kvalitatiivse uuringu igapäevane juhtimine, uuringu eri etappides osalemine, Emori-sisene koordineerimine ja fookusgruppide modereerimine.

Käesoleva töö valmimisse on andnud olulise panuse ka:

Liina Osila ja Anne Randväli.

Poliitikauuringute Keskus Praxis on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetuda analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

AS Emor on 1990. aastal loodud Eesti juhtiv turundus- ja sotsiaaluuringute, konsultatsioonide ja analüüsiteenuste pakkuja. Emor kuulub ülemaailmsesse turundusteabe kontserni TNS.



Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tornimäe 5, III korrus
10145 Tallinn
tel 640 8000
www.praxis.ee
praxis@praxis.ee



TNS Emor

A. H. Tammsaare tee 47
11316 Tallinn
Tel 626 8500
www.emor.ee
emor@emor.ee

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Turk, Pirjo; Anniste, Kristi; Masso, Märt; Karu, Marre; Kriger, Tatjana 2015. Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

ISBN 978-9949-507-65-8 (PDF)

Sisukord

Jooniste ja tabelite sisukord	4
Töös kasutatud lühendid	5
1. Sissejuhatus	6
2. Peamiste tulemuste kirjeldav analüüs.....	8
2.1. Organisatsioonide üldinfo	8
2.2. Tööandjate õigusteadlikkus ja normide tunnetamine	8
2.2.1. Õigusteadlikkus ja normide tunnetamine soolise diskrimineerimise keelust	12
2.2.2. Klasteranalüüs: tööandjate teadlikkus SoVSist ja hoiakud võrdse kohtlemise printsiibi kohta tööelus	20
2.2.3. Õigusteadlikkus ja normide tunnetamine soolise võrdõiguslikkuse edendamise osas.....	24
2.3. Tööandjate personalipraktikad.....	27
2.3.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja sooline diskrimineerimine värbamisel.....	27
2.3.2. Sooline võrdõiguslikkus töötingimuste kujundamisel	35
2.3.3. Kaitstus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest	40
2.3.4. Soopõhiste statistiliste andmete kogumine tööandja poolt	41
3. Kokkuvõte	43
4. Executive summary.....	47
5. Kasutatud kirjandus	50
6. LISAD.....	52
6.1. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise indikaatorid.....	52
6.1.1. Indikaatorite koostamise põhimõtted	52
6.2. Uuringu meetodikate ja analüüsi kirjeldus.....	73
6.2.1. Kvantitatiivuuringu ankeedi koostamine.....	73
6.2.2. Kvantitatiivuuringu tehniline kirjeldus	75
6.2.3. Kvantitatiivuuringu analüüsimeetodid	77
6.2.4. Kvalitatiivuuringu kirjeldus	77
6.2.5. Kvalitatiivuuringu analüüs	78
6.3. Ankeetküsitlused	80
6.3.1. Eestikeelne ankeetküsitlus	80
6.3.2. Venekeelne ankeetküsitlus.....	95
6.4. Fookusgrupiintervjuu kava	120

Jooniste ja tabelite sisukord

Joonis 1. Millised on teie teadmised soolise võrdõiguslikkuse seadusest? Tulemused organisatsiooni töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	9
Joonis 2. Kes teie hinnangul saab vähendada soolist ebavõrdsust tööturul? Valige kõik sobilikud vastusevariandid, mitu vastust võimalik. Organisatsiooni töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	10
Joonis 3. Kas tööandja ülesandeks on teavitada töötajaid SoVSis garanteeritud õigustest? Organisatsioonid, kes vastasid „Jah, kindlasti“ või „Jah, teatud määral“. Kuidas olete oma organisatsioonis teavitanud töötajaid SoVSis garanteeritud õigustest? Organisatsioonid, kes on töötajaid suuliselt või kirjalikult teavitanud. Tulemused töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	24
Joonis 4. Organisatsioonide osakaal (%), kus mees- või naistöötajate osakaal on üle 75%. Tulemused sektori alusel.	27
Joonis 5. Kas olete julgustanud mehi või naisi rohkem neile ametikohtadele kandideerima, kus on vähe mees- või naiskandidaate? Tulemused töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	28
Joonis 6. Kas teie organisatsioonis selgitatakse värbamise käigus välja kandideerijate kohta järgmised asjaolud? Organisatsioonid, kes vastasid „Jah, alati“ töötajate arvu, omandiliigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	32
Joonis 7. Kas teie organisatsioonis on olemas dokumendid või juhised, milles on käsitletud või reguleeritud järgmised teemad? Tulemused töötajate arvu, omandiliigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.	36
Tabel 1. Töötajate arv organisatsioonis	8
Tabel 2. Õigusteadlikkus ja normide tunnetamine soolisest diskrimineerimisest	19
Tabel 3. Teadlikkuse klastrid	22
Tabel 4. Hoiakute klastrid	23
Tabel 5. Kas teie organisatsioonis selgitatakse värbamise käigus välja kandideerijate kohta järgmised asjaolud?	31
Tabel 6. Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis töötajad järgmisi võimalusi? Kaugtöö vormis ja osalise tööajaga töötamine.	39
Tabel 7. Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis töötajad järgmisi võimalusi?	40
Tabel 8. Mida te arvate, kui inimene kogeb töökohal seksuaalset ahistamist, siis kes ja kuivõrd vastutab olukorra lahendamise eest?	41
Tabel 9. Kas ja millisel kujul teie asutuses kogutakse järgmisi personaliandmeid? Kas kogutavad andmed võimaldavad omavahel võrrelda nais- ja meestöötajaid?	41
Tabel 10. Kokkuvõttev tabel indikaatorite kohta	71

Töös kasutatud lühendid

- ATS Avaliku teenistuse seadus
- SoVS Soolise võrdõiguslikkuse seadus
- SVM Soolise võrdõiguslikkuse monitooring
- TLS Töölepingu seadus

1. Sissejuhatus

Eestis kehtiv soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) võeti vastu 7. aprillil 2004. Seadus jõustus sama aasta 1. mail ehk päeval, mil Eestist sai Euroopa Liidu liige. Võrdsus on Euroopa Liidu üks põhiväärtusi. Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga on sätestatud, et naistele ja meestele tuleb tagada kõikides valdkondades võrdõiguslikkus, ühtlasi on hartaga keelatud diskrimineerimine soo alusel. Euroopa Liidu tasandi soolise võrdõiguslikkuse poliitika on täpsemalt reguleeritud erinevates strateegiates. Näiteks on Euroopa 2020 üks eesmärke arukas, jätkusuutlik ja kaasav majanduskasv, mille saavutamiseks tuleb naiste potentsiaali ja andeid rohkem kasutada. Eelmise Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse raamstrateegia (2001-2005) üheks eesmärgiks oli, et soolist dimensiooni oleks Euroopa tööhõivestrategias rohkem arvesse võetud; Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse raamstrateegias seatud majanduselu puudutav eesmärk jällegi püüab kindlustada naistele meestega võrdsed võimalused tööelus osalemisel ning tasakaalu töö- ja pereelu vahel. Viimaste aastate peamine raamdokument „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010-2015“ põhineb aga juba 2006. aastal vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktil ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhistel aastateks 2006-2010. 2010-2015 aasta strateegia üks peamisi eesmärke on võrdväärne majanduslik iseseisvus, mille tagamiseks toetatakse muuhulgas ka tööturul soolise võrdõiguslikkuse parandamiseks kasutusele võetud meetmeid liikmesriikides. Samuti on strateegias meetmeid, mille eesmärk on parandada võrdõiguslikkust otsustustasanditel, tagada naistele ja meestele võrdse töö eest võrdne palk ning võidelda sooliste stereotüüpidega, mis takistavad naistel ja meestel end soovitud kujul teostada. Naiste suurem tööhõive ja sooliste stereotüüpidega võitlemine on ka 2013. aastal heaks kiidetud Euroopa Komisjoni sotsiaalsete investeeringute paketi üks olulisemaid teemasid, millega tegelemine on oluline majanduskasvu ning sotsiaalkindlustussüsteemide jätkusuutlikkuse tagamiseks Euroopas. Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt perioodiks 2011–2020 seab samuti eesmärgiks kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine tööturul, hariduses ja sotsiaalkaitses, edendada naiste ja meeste töö- ja pereelu paremat tasakaalu, soovitades liikmesriikidel võtta kasutusele meetmed sooliste stereotüüpide kaotamiseks, tagada võrdne tasu võrdse ja võrdväärse töö eest ning edendada naiste võrdset osalemist otsuste tegemise protsessis.

Nagu ülalolevas lõigus mainitud on SoVS Eestis kehtinud nüüdseks peaaegu 12 aastat. Ometi võib järeltada erinevate uuringute, statistika, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole tehtud pöördumiste arvu, üldiste ühiskonnaprotsesside jpm põhjal, et soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted pole erinevatel ühiskonnatasanditel (olgu selleks kodu, kool, töö või avalik ruum) tänaseks siiski omaks võetud.

SoVSi järgimise ning sealhulgas tööalase soolise võrdõiguslikkuse teostumise mõõtmiseks on Eestis juba tehtud mõningaid uuringuid. Näiteks toob 2013. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooring (SVM) välja, et naised kogevad tööelus meestest enam soost tingitud ebavõrdset kohtlemist. Naised on sagedamini kui mehed kogenud ebavõrdset kohtlemist koolitustele pääsemisel, teabe saamisel, töökoormuse jagunemisel, edutamisel ning töötasu osas. Naised küsivad meestest harvemini palgatõusu ning nende palgaläbirääkimised on vähem edukamad kui meestel. Naiste ja meeste erinevat positsiooni tööelus tajuvad ka töötajad ise – 48% naistest ja 43% meestest olid SVMi (2013) kohaselt seda meelt, et meestel on tööelus märksa paremad võimalused kui naistel.

SVMi (2013) tulemused näitavad ka seda, et personalipraktikates ei arvestata jätkuvalt soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetega ning tööle kandideerimisel on levinud küsimused, mis ei ole seotud kandidaadi kvalifikatsiooniga. Sealjuures kasvas võrreldes 2009. aastal läbi viidud SVMiga nende inimeste hulk, kellelt küsiti tööle kandideerimisel perekonnaseisu (2013. aastal 58% ja 2009. aastal 45%) ning laste

olemasolu (vastavalt 57% ja 43%) kohta. Samuti küsiti 2013. aastal igalt viiendalt tööle kandideerivalt naiselt kavatsuse kohta lähiajal lapsi saada, samas kui meestest pidi sellisele küsimustele vastama vaid 6%.

Ka Sotsiaalministeeriumi poolt 2007. aastal tellitud uuring, mille eesmärk oli hinnata erasektori tööandjate teadlikkust ja rakendamispädevusi SoVSist näitas, et tööandjate teadlikkus antud seadusest ja selle eesmärkidest on pigem puudulik. Uuring näitas, et vaid vähesed olid tutvunud seadusega ja pigem ei olda end soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetega kurssi viidud. Organisatsioonide personalipraktikates ei olnud võrdse kohtlemise printsiibi juurutamine tavapärane, näiteks puudusid uuringus osalenud organisatsioonidel sageli palkade kujunemise süsteemid ning tunnustati pigem palkade individuaalset kujunemist läbirääkimiste teel. Selle uuringu põhjal võib öelda, et veel 2007. aastal olid organisatsioonides välja kujunenud praktikad ja arusaamad, mis järgisid pigem ühiskonnas kehtivat sooideoloogiat, mitte kehtivaid seadusi.

Hoolimata sellest, et soolise võrdsuse saavutamine on eelduseks konstruktiivsete töösuhete tekkimisele ja seeläbi ettevõtete efektiivsuse kasvule, on Eesti tööandjate huvi soolise võrdõiguslikkuse edendamise vastu tagasihoidlik. Seda illustreeris näiteks väga väike huvi Sotsiaalministeeriumi programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“¹ raames 2010. aastal avatud taotlusvooru vastu, millest tööandjatel oli võimalik taotleda toetust soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamiseks ning parendamiseks analüüsi, konsultatsiooni, koolituse ja/või nõustamise abil.

Käesoleva uuringu eesmärk oli saada ülevaade Eesti tööandjate tegevustest soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisel oma personalipraktikates, mis on üheks vaheetapiks hindamaks soolise võrdõiguslikkuse seaduse laiemat mõju. Uuringu teostamiseks viidi tööandjate seas läbi küsitlus, mille puhul kasutati CAWI (arvuti teel juhitud veebiintervjuud) ja CATI (arvuti teel juhitud telefoniintervjuud) meetodite kombinatsiooni. Küsitlusele vastas 505 tööandja esindajat. Kvalitatiivsete andmete kogumiseks tehti tööandjatega 6 fookusrühma intervjuud: 4 eestikeelset ja 2 venekeelset. Neljast eestikeelsest fookusgrupist üks toimus väljaspool Tallinna. Venekeelsed fookusrühma intervjuud viidi läbi Tallinnas ja Narvas. Täpsem info metoodika kohta on leitav aruande Lisas (vt ka 6.2). Järgnevas peatükis on analüüsitud uuringu kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tulemusi. Tööandjate gruppide võrdlemisel on analüüsis välja toodud vaid need erinevused, mille puhul on täheldatav statistiliselt oluline erinevus. Oluline on silmas pidada, et valimi väikese mahu tõttu ei pruugi gruppide võrdlemisel erinevused statistiliselt olulisel määral esile tulla.

Lisaks on käesoleva uuringu raames töötatud välja ka indikaatorid, mis aitavad edaspidi paremini hinnata SoVSi rakendamist tööandjate seas. Täpsemalt aitavad indikaatorid mõõta kas organisatsioonides rakendatakse SoVSist tulevaid nõudeid personalipraktikate osas ning milliseid meetmeid selleks kasutatakse; kas organisatsioonide juhtide teadmised ja hoiakud toetavad SoVSi tõhusat rakendamist; kas organisatsioonides on loodud töötajatele turvaline keskkond soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamiseks. Täpsem info indikaatorite kohta, on leitav aruande lisas (vt ka 6.1).

Antud uuringu ja selle raames välja töötatud indikaatorite puhul tuleb silmas pidada, et need annavad ülevaade vaid tööandjate teadlikkusest seaduse osas, nende hoiakutest ja konkreetsetest tegevustest seaduse rakendamise suunas, kuid selle mõju ja ulatuse uurimiseks töötajaskonnale oleks teemat vajalik uurida ka töötajate perspektiivist. Peamiselt keskendutakse uuringus soolisele diskrimineerimisele tööelus ning tööandjate rollile soolise võrdõiguslikkuse edendajatena, mida reguleerivad SoVSi peatükid 2 (Soolise diskrimineerimise keeld) ja 3 (Soolise võrdõiguslikkuse edendamine).

¹ Programmi viidi ellu „Inimressursi arendamise rakenduskava“ alusel Euroopa Liidu 2007-2013. aasta struktuuritoetuse prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu“ meetme „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine“ raames.

2. Peamiste tulemuste kirjeldav analüüs

2.1. Organisatsioonide üldinfo

Küsitluse sihtrühm oli Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid, kelle käive/eelarve möödunud majandusaastal oli suurem kui 0 eurot ning milles küsitluse alguse seisuga töötas vähemalt 5 palgatöötajat. Kõige enam ehk üle poole (54%) küsitlusele vastajatest oli 10-49 töötajaga organisatsioonist. Järgmiseks suurim grupp ehk 31% oli neid, kelle asutuse töötajate arv oli 5 kuni 9. (vt ka Tabel 1)

TABEL 1. TÖÖTAJATE ARV ORGANISATSIOONIS

Töötajate arv	%
kuni 9	31%
10 kuni 49	54%
50 kuni 249	11%
250 ja rohkem	4%
KÕIK	100%

Piirkonniti (NUTS III taseme klassifikatsiooni alusel) oli veidi üle poole (53%) küsitlusele vastanud organisatsioonidest Põhja-Eestist, Lõuna-Eestist oli 22%, Kesk-Eestist 11%, Lääne-Eestist 10% ja Kirde-Eestist 5% vastanutest. Tegevusaladest oli enim (51% vastanutest) esindatud organisatsioonid, kes tegutsevad finants- ja kindlustustegevuse, kinnisvaraalse tegevuse, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse või avaliku halduse valdkonnas. Järgmine suurem grupp olid organisatsioonid, kelle tegutsemisvaldkonnaks on hulgi- ja jaekaubandus, transport, majutus ja toitlustus või info ja side – need organisatsioonid moodustasid 22% vastanutest. Tööstusettevõtteid (välja arvatud ehitussektor) oli 14%, ehitussektoris tegelevaid ettevõtteid 8% ning põllumajandusega tegelevaid ettevõtteid 4%.

Valdav osa küsitlusele vastanutest oli kas oma organisatsiooni omanik (13% vastanutest) või organisatsiooni juhtimisega seotud isik (47%) – kas juhatuse esimees, juhatuse liige või tegevjuht. Neljandik vastanutest oli kas oma organisatsiooni personalijuht (13%) või muu juhtimisvaldkonna (arendusjuht, IT juht jne) esindaja. Vähemal määral oli vastajateks pearaamatupidajad, bürojuhid, sekretärid, assistendid jm töötajad. Vastanute seas oli rohkem naisi (64%) kui mehi (36%) ning valdavalt kuulusid vastajad 36-55 aastaste vanuserühma. 87% vastanutest eelistas vastata küsitlusele eesti ja 13% vene keeles.

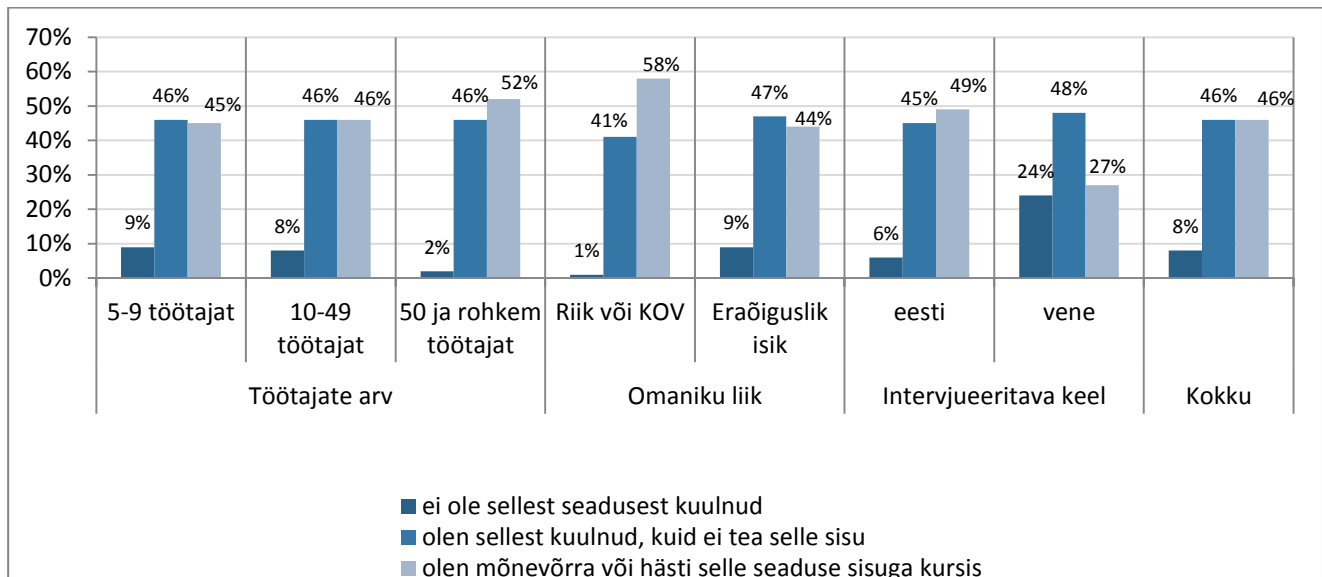
2.2. Tööandjate õigusteadlikkus ja normide tunnetamine

Õigusnormide, sealhulgas võrdõiguslikkuse normide rakendamine hõlmab erinevaid aspekte. Soolise võrdõiguslikkuse normi rakendamiseks on vaja, et normi sihtrühmad oleksid sellest teadlikud. Õigusteadlikkus näitab antud uuringu puhul tööandjate teadlikkust SoVSist ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtetest.

Teadlikkuse mõõtmiseks paluti tööandjatel hinnata nii iseenda teadmisi SoVSist kui erinevate hüpoteetiliste olukordade õiguspärasust. Vastustest ilmneb, et veidi alla poole tööandjatest on SoVSiga kas hästi (4%) või mõnevõrra (42%) kursis ning 8% tööandjatest pole seadusest midagi kuulnud. Üldiselt on avaliku sektori organisatsioonide teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse seadusest kõrgem eraettevõtete omast. Lisaks on need tööandjate esindajad, kes vastasid küsitlusele eesti keeles antud seadusest tunduvalt paremini informeeritud kui vene keeles vastanud. (vt ka Joonis 1) Näiteks ei ole peaaegu neljandik (24%) neist, kes eelistasid vastata

küsitlusele vene keeles SoVSist kuulnud. Seda kinnitab ka Kirde-Eestis asuvate organisatsioonide madalam teadlikkus seadusest võrreldes ülejäänud Eestis asuvate organisatsioonidega.

JOONIS 1. MILLISED ON TEIE TEADMISED SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SEADUSEST? Tulemused organisatsiooni töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



Nendel tööandjatel, kes on seadusega kas hästi või mõnevõrra kursis, paluti lisaks hinnata ka SoVSi selgust ja arusaadavust. Ligi kolmandik neist (29%) peab seadust igati selgeks ja arusaadavaks ning 4% leidis, et seadus ei ole kuigi selge ja arusaadav. Ülejäänud tööandjad leidsid, et seaduses leidub kas rohkemal või vähemal määral ebaselgeid nõudmisi (48%) või ei osanud küsimust kommenteerida (20%).

Fookusrühma intervjuudes küsiti osalejatelt kuivõrd oma töös lähtutakse soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Nagu ka kvantitatiivandmete analüüs näitas, oli ka fookusrühma intervjuudes täheldatav, et seadusest olid rohkem teadlikud avaliku sektori tööandjad ja suuremate töötajate arvuga organisatsioonide esindajad. Ilmselt on see seotud asjaoluga, et üldjuhul on enam kui 30 töötajaga organisatsiooni puhul olemas ka personali eest vastutav spetsialist või personalijuht. Ka küsitlusuuringu tulemustest ilmselt, et tööandjate esindajatest on personalijuhid seadusega rohkem kursis. Sageli seostus fookusrühma intervjuudes osalejatele SoVSiiga soolise tasakaalu teema töökeskkonnas ning ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule esitatud kaebused, mis ajakirjanduse vahendusel on üldsuseni jõudnud.

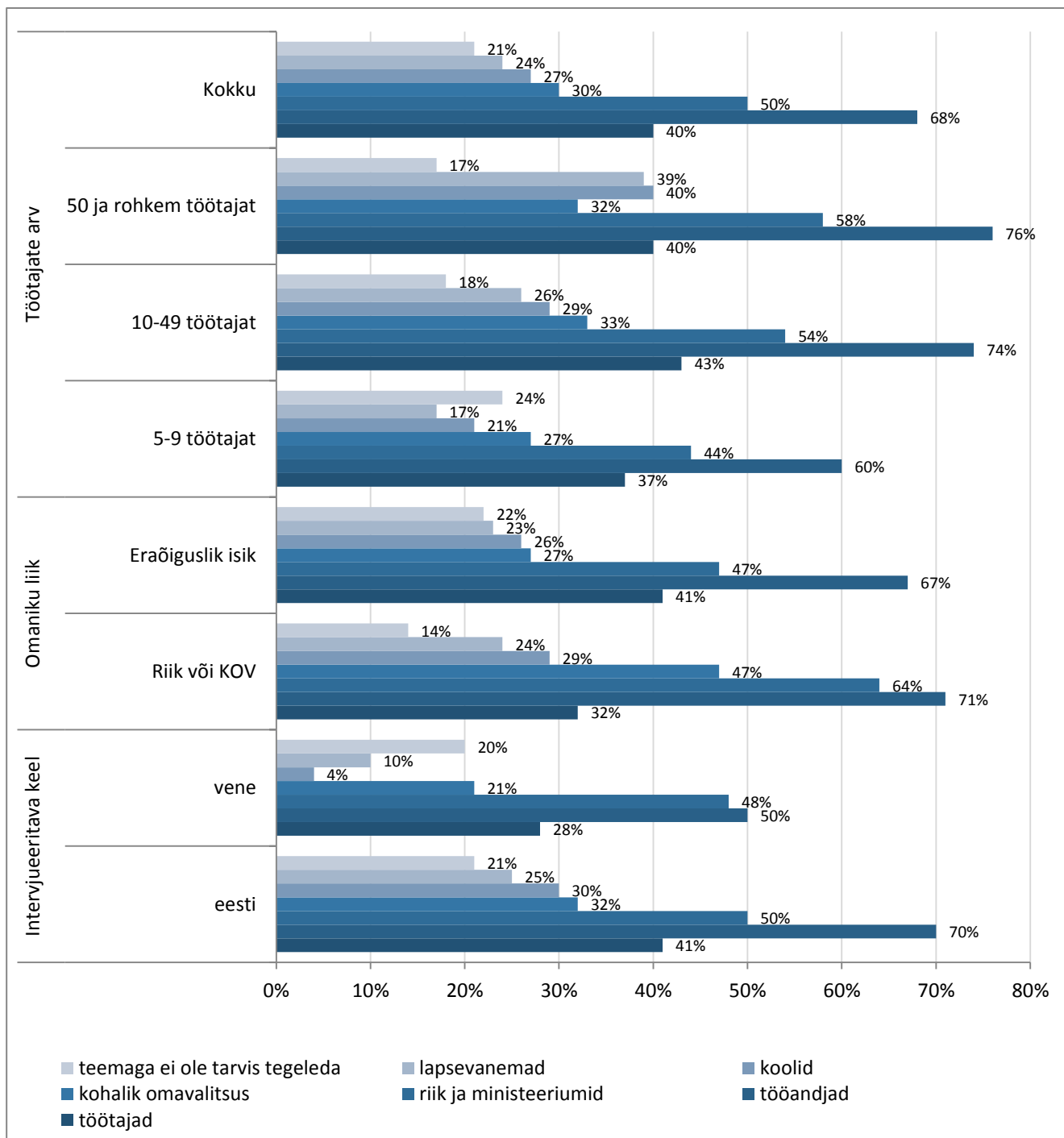
N6²: Oleme omavahel nalja visanud, et me võiks seda võrdõiguslikkuse seadust sedapidi rakendada hakata, kui on kaks võrdset kandidaati – noormees ja neiu, et peaks võtma noormehe, et mitte diskrimineerida.

SoVS sätestab seaduse eesmärgi saavutamiseks muuhulgas tööandjatele kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Küsitluses osalejatelt uuriti ka, kes nende hinnangul saavad vähendada soolist ebavõrdsust tööturul. Võimalik oli valida mitu vastusevarianti. Kõige enam ehk 68% tööandjatest on seda meelt, et tööandjad ise on need, kes saavad vähendada soolist ebavõrdsust tööturul. Iga teine tööandja leiab ka, et soolist ebavõrdsust tööturul saavad vähendada riik ja ministeeriumid. Kõige vähem peetakse seda

² Järgnevalt on fookusrühma intervjuude väljavõtted tähistatud vastavalt: tähis N – naine, M – mees, I – intervjuuerija. Number sootähise järel näitab intervjuueritava numbrit (vastavalt soole). Kokku osales fookusrühma intervjuu 34 naist ja 6 meest.

lapsevanemate vastutuseks (23%). Ligikaudu iga viies (21%) töandja arvab aga, et soolise ebavõrdsuse teemaga ei ole tarvis tegeleda. Kui vaadelda selle küsimuse tulemusi erinevate tunnuste alusel, on täheldatav, et eristuvad vene keeles küsitlusele vastanud töandjate esindajad, kes võrreldes eesti keeles vastanutega leiavad tunduvalt harvem, et soolist ebavõrdsust tööturul saaks vähendada töandja. (vt ka Joonis 2)

JOONIS 2. KES TEIE HINNANGUL SAAB VÄHENDADA SOOLIST EBAVÕRDSUST TÖÖTURUL? Valige kõik sobilikud vastusevariandid, mitu vastust võimalik. Organisaatsiooni töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



SoVSi eesmärk (§ 1 lg 1) on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnael

valdkondades. Seaduse täitmise üheks eelduseks on, et inimesed mõistaksid seaduse olemasolu vajalikkust ja eesmärki. Seetõttu uuriti fookusrühma intervjuudes osalejatelt, mis on nende meelest SoVSi eesmärk.

Üldiselt võib kogutud kvalitatiivandmete põhjal järeldada, et teadlikkus SoVSist on madal. Enamus fookusrühmades osalenutest tunnistas, et pole seadusega tutvunud ning leidis ka neid, kellele tuli üllatusena sellise seaduse olemasolu. Mingil määral põhjendatakse vähest teadlikkust SoVSist sellega, et sellele seadusele pole tugevat järelevalvet, teiseks aga seetõttu, et SoVS reguleerib justkui inimeste vahelist suhtlemist, mille puhul ei peeta vajalikuks seadusest lähtuda.

N1: /../ Tegelikult on meeletult palju sihukesi ettevõtteid, kus igapäevane käitumine, kõik need asjad ei vasta kuidagipidi sellele seadusele. Aga see ei tähenda, et miski asi kuidagi sunniks neid seda seadust järgima.

I: ET ÜHESÕNAGA SEE JÄRELEVALVE PUUDUB NAGU?

N1: See on hästi tihedalt seotud ettevõtte kultuuriga ja seda, mismoodi inimestevahelised suhted on välja kujunenud mingisuguses meeskonnas või organisatsioonis. Minna seadusega kuskile igapäevaselt seda asja reguleerima – see, ma ei kujuta ette, kuidas see võimalik on.

Oli ka arvamus, et kui inimeste vahelised suhted ja organisatsiooni töökultuur on tugevalt juurdunud ja välja kujunenud, ei peeta selle seaduse olemasolu ega eesmärke sugugi oluliseks.

N4: Kui ettevõttes on mingi macho-kultuur, nagu sa mainisid. Ja kui need juhid lubavad endale üht, teist ja kolmandat, siis see seadus ei määra absoluutselt. /../ Ja nad jätkavad samamoodi.

Nii soolise võrdõiguslikkuse teema kui ka seadusega, on tööandjatel palju teadmatust ja ka mõningaid väärarvamusi. Kuigi fookusrühma intervjuudes osales ka tööandjaid või personalijuhte, kes olid SoVSist teadlikumad ja kes olid seaduse sätetega veidi enam kursis, nähti SoVSi eesmärgina peamiselt sooliste stereotüüpide murdmist ja ühiskonna suunamist avatumalt mõelda.

N2: Ma arvan, et see on pigem selle jaoks, et inimene on inimene. Et ühe hariduse saame ühtemoodi, tööd oskame ka teha samamoodi. Need füsioloogilised asjad. Et seda reguleerida. On inimesi, kes arvavad, et naine kõlbab ainult laste sünnitamiseks. Pigem arvan, et see on põhieesmärk.

N19: Üks eesmärk on see, et /../ on õpetajad, siis on sanitarid, need, kes puutuvad kokku nii naiste kui meeste kehaosadega. Ma ei võta teda sellepärast tööle, et ta on mees. Kindlasti seda tuleb reguleerida. Eestlased ei ole nii sallivad. Sama, mis peas on, see nägemus. Kui mees on sanitar või sõimeõpetaja, siis ta on kindlasti pedofiil.

Palju oli neid fookusrühmades osalejaid, kelle meelest see seadus on olnud Euroopa Liidu poolt pealesurutud kohustus ning on arvamus, et see kohustab või saab tulevikus kohustama ettevõtteid arvestama kvootidega organisatsioonide juhtkondades.

N14: Noh, on räägitud nendest kvootidest, aga see on minu meelest selline eriti rumal ettevõtmine, et kedagi kvoodiga kuhugi kohale panna.

Kuigi seaduse nimi viitab selgelt soolisele aspektile, oli ka neid, kes leidsid, et see seadus on mõeldud eelkõige kõigi ühiskonna vähemuste ja sotsiaalsete riskirühmade kaitseks.

M2: Mina pole ka lugenud, ma tean nii palju ainult, kui kuulnud olen. Noh, üks need omasooiharad ikkagi, üks see nende jaoks on.

Tööandjate fookusrühma intervjuudes küsiti intervjuueeritavatelt ka, kas nad on oma töös kokku puutunud või lähtunud SoVSist. Enamus tööandjaid ei olnud tööalaselt seadusega kokku puutunud ega osanud ka arvata, millistel puhkudel nad SoVSist abi otsida võiksid.

Küsimuse puhul, millisest asutusest või kellelt nad nõu küsiks, kui vajaksid nõuannet SoVSi tõlgendamisel, arvati, et küsida võiks Tööinspeksioonist, juristilt, Sotsiaalministeeriumist, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikult, Õiguskantslerilt ja Töövaidluskomisjonilt. Oli ka arvamusi, et otsiks ise abi kasutades Riigi Teatajat.

Küsimusele „Millised võiksid olla kanalid/võimalused tööandjatele soolise võrdõiguslikkuse seadusest rohkem teada saamiseks?“ leiti, et meedia kaudu tuleks rohkem teavitada ja teha koolitusi. Kuna SoVSi ei osata oma tööga seostada ning survet sellest seadusest kinni pidada justkui pole, ei olda ilmselt ka seetõttu kursis seadusega. Samuti ei peeta seda oluliseks, et end kurssi viia.

N4: Seesama võrdõiguslikkuse seadusest on kõlama jäänud, et see pole nagu teema või probleemne teema, mis iga päev kuklas tiksuks. Seetõttu ei tunne ka väga puudust, et keegi mulle neid infopäevi veel eraldi ei korralda.

Fookusrühma intervjuudest selgus ka, et tööandjad lähtuvad oma töös eelkõige töölepingu seadusest, avaliku teenistuse seadusest, võlaõigusseadusest, täiskasvanute koolituseadusest, puhkuseadusest³, töötervishoiu ja tööohutuse seadusest, töö- ja puhkeaja seadusest⁴. Selliste tööalaselt pidevalt vajalike seaduste kohta leiavad tööandjad informatsiooni peamiselt Riigi Teatajast, riigi poolt korraldatavatelt koolitustelt, Äripäeva Kirjastuse käsiraamatutest, ettevõtte juristi käest.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et teadlikkus SoVSist on pigem madal. Vaid 4% tööandjatest on enesehinnangu kohaselt seadusega hästi kursis ja 42% mõnevõrra. Kvalitatiivandmete tulemused näitavad, et vähesed tööandjad oskavad nimetada, mis on SoVSi eesmärk ja millistes olukordades oleks neil võimalik tööandjana SoVSist abi otsida. Mõneti mainitakse SoVSi vähese teadlikkuse põhjendusena ka seda, et SoVSi puhul puudub tugev järelevalve.

2.2.1. Õigusteadlikkus ja normide tunnetamine soolise diskrimineerimise keelust

Uurimaks vastajate õigusteadlikkust soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja ka selle-alaseid hoiakuid, on järgnevalt esitatud erinevaid olukorrakirjeldusi ja palutud tööandjatel hinnata olukorra seaduslikkust ja avaldada arvamust, kas olukord on vastaja meelest õige või õiglane. Küsitluses esitati 12 erinevat olukorra kirjeldust, mis puudutasid värbamist, edutamist, tööülesannete jagamist, koolitusi, palgapoliitikat ja hüvesid, töötingimusi, soolist ja seksuaalset ahistamist ning töö- ja pereelu ühitamist. Mõningad olukorrakirjeldused puudutavad TLSi sätteid, mille eesmärk on samuti kaitsta töötajaid soolise ebavõrdse kohtlemise eest. Iga olukorra kirjelduse puhul uuriti vastajatelt, kas nende meelest on kirjeldatud olukord seadusega kooskõlas ja kas nende hinnangul oli situatsiooni lahendus õiglane. Siinkohal on oluline ka märkida, et siinses peatükis toodud olukorra kirjeldused pole ükski SoVSi või TLSiga kooskõlas, seega on kirjeldatud olukordades tegutsenud tööandja seaduse vastaselt.

SoVS sätestab (§ 6 lg 1 ja 2), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui tööandja jätab tööle või ametikohale valimisel isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu

³ Uus töölepingu seadus jõustus 1. juulil 2009 ning sellega kaotas puhkuseadus kehtivuse.

⁴ Uus töölepingu seadus jõustus 1. juulil 2009 ning sellega kaotas kehtivuse töö- ja puhkeaja seadus.

tõttu. Mõõtmaks teadlikkust sellest seaduse sättest, esitati küsitlusankeedis tööandjatele järgmine olukorra kirjeldus:

Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandidateerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati – üks mees, teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi.

Selle olukorra kirjelduse puhul jagunesid tööandjate hoiakud peaaegu pooleks. 54% oli neid, kes ei olnud tööandja otsusega nõus (vastates "pigem ei ole nõus" või "üldse ei ole nõus"). 46% leidsid aga, et sellise tööandja otsusega võib nõustuda (vastates "pigem nõus" või "täiesti nõus"). Siinkohal tuleb ära märkida, et sellise tööandja otsusega nõustusid rohkem need vastajad, kes valisid vastamiskeeleks vene keele. Kui eestikeelse ankeedi puhul oli sellise tööandja otsusega nõustujaid 43%, siis venekeelse ankeedi puhul 65%.

Küsimusele, kas selline tööandja otsus on seadusega kooskõlas, valis enam kui iga teine (51%) vastaja vastusevariandi „ei oska öelda“. 37% vastajatest leiab ka, et selline tööandja otsus pole seadusega kooskõlas. Ülejäänud vastajad (12%) leiavad, et selline tööandja valik on põhjendatud ja seaduslik. Vaadeldes vastuseid organisatsiooni suuruse järgi, on näha, et mida suurem on organisatsioon, seda suurema tõenäosusega ollakse teadlikud, et selline situatsioon ei ole seadusega kooskõlas. Näiteks 50-249 töötajaga asutustes vastasid ligi pooled tööandjad (47% vs 37% keskmine), et selline tööandja otsus pole seadusega kooskõlas.

Siinkohal võib järeldada, et tööandjate teadlikkus SoVSi sellest sättest on pigem madal, kuna üle poole vastajatest ei oska sellele küsimusele hinnangut anda ja vaid 37% teadis, et selline tööandja otsus pole seadusega kooskõlas.

Fookusrühma intervjuudes arutleti sama olukorra üle. Üldine hinnang oli sellist tööandja otsust tauniv. Samas jõuti ka mitmes arutelus selleni, et tööintervjuul tuleks sellised teemad siiski läbi arutada ja välja selgitada, millised on võimalused inimesel käia ebatraditsioonilistel aegadel tööl.

N12: Mina arvan, et kui on öeldud täpselt kellaajad töökuulutuses ja naisterahvas kandideerib, ta teab ette, et tulevad sellised kellaajad, ja siis ta on arvestanud sellega. Ma ei näe probleemi.

N5: Aga see ongi see, enne kui sa ei küsi, sa tegelikult ei tea, sa ei näe teise inimese pea sisse. Sa pead ikkagi küsima. Ükspuha, on see lapse kohta, on see kooli kohta, on see mingi muu asja kohta.

Teisalt kerkis fookusrühma intervjuus ka üles mõttekäik, et tegelikult ei ole ka teada, kas see mees ei või olla üksik isa. Ühest küljest võib sellest mõttekäigust lugeda, et tööandjad näevad ka ise diskrimineerivana olukorda, kus lastega seotud küsimused on olulised peamiselt naiste puhul. Teisalt taheti võib olla jõuda selleni, et antud olukorra kirjeldus ei pruugi anda täielikku informatsiooni mõlema kandidaadi kohta.

N6: Ja see, kas sellel mehel on vähem perekondlikke kohustusi, see ei ole üldse teada tegelikult.

N2: Jah.

N4: Võib olla neli last.

N6: Üksikisa, aga jätnud CV-sse kirjutamata.

Isiklikku elu puudutava informatsiooni lisamisest CV-sse arutleti fookusrühma intervjuudes samuti, kuid seda on käsitletud peatükis 2.3.1.

SoVS sätestab (§ 6 lg 1 ja 2), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui ta edutab, jätab edutamisel kõrvale isiku või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. Mõõtmaks teadlikkust sellest seaduse sätestest, esitati küsitlusannektis tööandjatele järgmine olukorra kirjeldus:

Kaupluses lahkub töölt juhataja. Juhtkond otsustab pakkuda kohta ühele kauaaegsele müüjale, kes on silma hakanud oma juhiomaduste ja vajalike teadmistega. Siis aga jõuab juhtkonna kõrvu jutt, et see müüja ootab last. Juhtkond leiab, et ei ole mõtet juhataja kohta pakkuda kellelegi, kes peagi lapsepuhkusele jääb ja kellele peab peagi asendaja leidma.

Antud küsimuse puhul oli üle poole ehk 57% neid, kes nõustus sellise tööandja otsusega. Siinkohal organisatsiooni tüübi, suuruse või vastaja emakeele tunnuse järgi märkimisväärseid erisusi ei täheldanud. Võrreldes eelmisega, oli selle situatsiooni kirjelduse puhul veidi enam neid (42%), kes teadsid, et selline otsus on seadusega vastuolus. Samas ka siinkohal ei teadnud peaaegu iga teine (49%) vastaja, kas selline olukord on seadusega kooskõlas, mistõttu valis vastusvariandi „ei oska öelda“. Siinkohal on jällegi täheldatav, et väiksemate organisatsioonide esindajad on vähem teadlikud soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja sestap oli väiksemate organisatsioonide esindajate seas proportsionaalselt rohkem neid, kes vastasid „ei oska öelda“.

Ühest küljest sätestab SoVS (§ 6 lg 2), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui tööandja jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. Teisalt sätestab TLS (§ 92, lg 1 ja 2), et tööandja ei või töölepingut üles öelda töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last. Sellise lepingu ülesütlemise puhul loetakse põhjuseks, et tööleping on üles öeldud kas seetõttu, et töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi.

Katariina soovib pärast 1,5-aastast lapsehoolduspuhkust tagasi tööle minna. Tööandja teatab aga, et asendaja tuleb tööga paremini toime, mistõttu otsustati jätta asendaja tööle ning Katariina tööleping lõpetatakse.

Selle olukorra puhul ei nõustu suurem osa (81%) vastajaid sellise tööandja otsusega ning 71% on ka teadlikud, et selline tööandja otsus pole seadusega kooskõlas. See olukorra kirjeldus puudutab ka TLSist tulenevaid sätteid, mis nagu eelmisest peatükist ilmnes, on üks põhilisemaid seadusi, millest tööandjad lähtuvad. Kuigi selle olukorra puhul on õigusteadlikkus suurem kui eelmiste küsimuste puhul, on siiski üllatav, et 24% ehk peaaegu iga neljas vastaja, ei oska öelda, kas see olukord on seadusega kooskõlas.

SoVS (§6 lg 2 p 7) sätestab, et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui ta lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist soolise kuuluvusega seotud põhjustel. TLS (§ 92, lg 1 p-d 2 ja 5) sätestab, et tööandja ei või töölepingut üles öelda ühest küljest põhjusel, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi ja teisalt põhjusel, kui täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga.

Signe 4-aastaseks saanud lapsel avastatakse krooniline haigus, mistõttu peab Signe töö ajal käima sagedasti lapsega arsti juures ning on aeg-ajalt ka haiguslehel. Peale paari kuud pakub tööandja Signele töötamist osalise tööajaga, kuna ta perekohustused segavad täiskohaga töö tegemist. Signe ei taha aga nõustuda, kuna on lootust, et lapse tervis stabiliseerub. Tööandja otsustab seepeale töölepingu üles öelda.

Sellise olukorra puhul on enamuse ehk kolme neljandiku vastaja suhtumine kirjeldatud olukorda tauniv ehk tööandja otsust Signe tööleping üles öelda ei peeta õigeks. Samas tuleb siiski ära märkida, et iga neljas vastaja ehk 25% siiski nõustus tööandja sellise otsusega. Ligikaudu pooled (49%) vastajatest on teadlikud, et selline olukord ei ole seadusega kooskõlas. On tähelepanuväärne, et tööandjate hoiak ja hinnang sellele olukorrale on seadust arvestades õige ehk et tööandja käitus Signega ebaõiglaselt. Samas 43% ei osanud öelda, kas selline olukord on seadusega kooskõlas või mitte, mistõttu võib järeldada, et sellistele olukordadele hinnanguid andes ollakse subjektiivsed ja lähtutakse vähem õigusteadlikkusest ja rohkem isiklikest tõekspidamistest.

SoVS (§ 6 lg 2) sätestab, et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui tööandja jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. TLS (§ 92 lg 1 ja 2) sätestab omakorda, et tööandja ei või töölepingut üles öelda töötajaga, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Sellise lepingu ülesütlemise puhul loetakse põhjuseks, et tööleping on üles öeldud seetõttu, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi.

Andres soovib jääda viieks kuuks lapsehoolduspuhkusele. Tööandja leiab, et see kahjustab tema äri, sest lühikeseks ajaks on Andres asemele keeruline kedagi leida. Tööandja lubab töösuhte lõpetada ja Andrese lahti lasta, kui ta puhkusele jääb.

Küsitlusele vastanute suhtumine sellisesse tööandja otsusesse on negatiivne. 84% ei nõustu sellise otsusega. Samuti on suurem osa vastajatest (67%) seda meelt, et tööandja otsus antud olukorra puhul ei olnud seadusega kooskõlas. Siiski 30% vastajatest ei oska ka öelda, kas tööandja selline otsus on seaduslik. Ka siinkohal on täheldatav, et vene keeles küsimustikule vastanud tööandjad olid võrreldes eestikeelse ankeedi täitjatega vähem seda meelt, et tööandja käitumine ei olnud seadusega kooskõlas (69% vs 50%). Samuti kui eesti keeles vastanute hulgas valis 28% vastusevariandi „ei oska öelda“, oli venekeelsete vastajate hulgas neid tähelepanuväärselt rohkem ehk 43%.

Kuigi fookusrühma intervjuus isapuhkusele mineku olukorda läbi ei arutatud, oli osalejaid, kellel oli isiklik kogemus isa lapsehoolduspuhkusele jäämisega ning kelle pere pidi seetõttu sarnast suhtumist kogema nagu antud olukorra kirjelduse puhul.

N5: /../ Jäin lapsehoolduspuhkusele ja siis poole lapsehoolduspuhkuse pealt otsustasin, et ma lähen tagasi tööle ja lapsehoolduspuhkusele jääb abikaasa. Ja abikaasa töökoht, mis on ka riigiasutus, seal käis plahvatus. Et mis mõttes meesterahvas jääb koju, töö jääb tegemata, mille jaoks naine siis on? Mis mees see on? Teil on kõik asjad paigast ära kodus ja nii edasi. Tema ikkagi pidi oma asutuses väga selgelt näitama, et kuidas on võimalik, et ta on teatud perioodi ära, kuidas töö ära jagada kellegi teise vahel. Et kas saab asendada või ei saa. Et ta ei ole selles suhtes kehvem töötaja, et ta nüüd võtab isapuhkuse.

Nii ankeetküsitluse tulemuste, kui ka fookusrühma intervjuude põhjal võib järeldada, et kuigi üldine hoiak isadesse, kes otsustavad lapsehoolduspuhkusele jääda on positiivne, muutub suhtumine siis kui see puudutab otseselt tööandjat. Näiteks kumas fookusrühma intervjuudest siiski läbi ka teistsugune suhtumine isadesse, kes on kas lapsega haiguslehel või soovivad välja võtta lapsepuhkuse päevi⁵.

⁵ TLSi (§ 63 lõige 1) kohaselt on emal või isal õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last; kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps.

N24: Ja meie büroos näiteks meeskolleeg on see, kes on lapsega haiguslehel, kui lapsed kodus haiged on, ja kus iganes tal abikaasa töötab, nii et meil on selles mõttes see ...

M2: Jah, mul on ka sama, et ometi naine on tal kodus, aga tal on vaja neid /../ tal on vaja lapsepäevi ja ta muudkui küsib ja küsib ja küsib, ja meil juba järjest rohkem tekib selline tunne, et tema on ema, mitte lapse ema ei ole ema. Ta muudkui tahab kodus olla.

N33: Ütleme niimoodi, et /../ meelehärmi see teeb ja on selliseid asju olnud, kus sul on ikkagi kiire töö ja ega ei ole asi niimoodi, et kui sul on ettevõttes näiteks 50 töötajat ja mul tuleb selle konkreetse töö tegija, mees, tuleb ütleb, et näed, sorry, laps jäi haigeks, naine ei saa ... Ma pean nüüd lapsega koju jääma. Noh, loomulikult teeb meelehärmi, sellepärast et /../ inimene on 90% sellest tööst ära teinud ja 10% on jäänud teha, siis kuna temale asendaja leidmine selle konkreetse töö tegemiseks, kus teine teab täpselt, mida on vaja, ja nüüd teisele inimesele hakata selgitama, mis töö üldse on.

SoVS sätestab (§ 6 lg 1 ja 2), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui tööandja jätab tööle või ametikohale valimisel isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. Mõõtmaks teadlikkust sellest seaduse sättest, esitati küsitlusanneedis tööandjatele järgmine olukorra kirjeldus:

Organisatsioon otsib töötajat juhtivale kohale. Üheks nõudeks on, et kandidaat peab olema viimase kahe aasta jooksul läbinud juhtimiskoolituse. Margit on olnud kaks aastat väikese lapsega kodus ja ta viimasest koolitusest on möödas rohkem. Tema avaldus pannakse kõrvale, kuna ta ei täida seda nõudmist.

Antud olukorra puhul nõustub 57% vastajatest tööandja sellise tegutsemisega, kuid ülejäänud vastajad ei nõustu sellise otsusega. Vaadeldes kõiki küsitluses toodud erinevaid olukordade kirjeldusi, on selle küsimuse puhul kõige enam teadmatust. 59% vastajatest ei tea, kas selline olukord on seadusega kooskõlas või mitte. 29% on seda meelt, et selline tööandja tegutsemine on seadusega kooskõlas.

SoVS sätestab (§ 6 lg 2 p-d 2 ja 3), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda. Samuti loetakse diskrimineerivaks olukorda, kus tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele.

Prestiižikas kool on otsustanud, et soovib rohkem soolist tasakaalu õpetajaskonda luua ning tahab värvata tööle rohkem meesõpetajaid. Selleks pakub ta meesõpetajatele rohkem palka.

Sellise olukorra puhul on enamus ehk 87% tööandjatest seda meelt, et selline soolise tasakaalu edendamine on taunitav ja vastajad ei nõustu sellise tööandja tegutsemisega. Enam kui pooled ehk 57% on ka seda meelt, et selline soolise tasakaalu edendamise viis ei ole seadusega kooskõlas. 38% vastajatest ei oska aga öelda, kas tegu on seadusega kooskõlas oleva olukorraga või mitte. Ka selle küsimuse puhul on täheldatav, et avaliku sektori tööandjad on rohkem kursis seadusega. Kui erasektori tööandjatest vastas 41%, et nad ei oska öelda, kas selline käitumine on seadusega kooskõlas, siis avaliku sektori tööandjatest vastas nii proportsionaalselt poole vähem ehk 21%. Selle küsimuse puhul oli ka organisatsiooni suuruse puhul täheldatavad erinev

õigusteadlikkus. 45% kuni 9 töötajaga ei osanud öelda, kas selline olukord on seadusega kooskõlas, samas kui üle 50 töötajaga organisatsioonides vastas nii 24%.

TLSis (§ 3) on kehtestatud, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest ja järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. SoVS sätestab (§ 6 lg 2 p 3), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele. Järgmise olukorra kirjelduse puhul ei ole märgitud küll töötajate sugu, kuid väljendab siiski diskrimineerivat olukorda, kus tööandja ei ole arvestanud „võrdse või võrdväärse töö eest võrdne tasu“ printsiibiga. Kuna reeglina küsivad madalamat palka naised, on juhtumikirjeldusel seos ka SoVSiga.

Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib.

68% vastajatest ei nõustu sellega, et tööandja pakub tagasihoidliku sooviga uuele töötajale madalamat palka, kui saavad samasugust tööd tegevad inimesed. Iga viies vastaja (20%) on seda meelt, et selline olukord on seadusega kooskõlas ning 30% leiavad, et antud olukord pole seaduslik. Ka siinkohal on näha, et hoiakud sellise olukorra puhul erinevad eesti ja vene keeles vastanute vahel. Kui eesti keeles vastanutest 29% pooldas sellist tööandja käitumist, siis vene keeles vastanutest pooldasid seda peaaegu pooled ehk 47%.

Nagu eelnevalt mainitud, tuleb siinkohal arvesse võtta, et olukorra kirjelduses ei olnud märgitud tööle võetava isiku sugu, mistõttu on võimalik, et tagasihoidlikuma palgasooviga inimese puhul soo tunnuse märkimine võinuks tuua vastuste proportsioonidesse erinevusi. Antud olukorra kirjeldus mõõtis tööandjate hoiakut printsiibile „võrdse töö eest võrdne tasu“ ning tulemused näitavad, et kuigi suurem osa (68%) olid printsiipi pooldavad, oli peaaegu kolmandik neid tööandjaid, kes soosisid olukorra kirjelduses toodud tööandja otsust. Arvestades seda, et Eestis on Euroopa mõistes suurimad palkade erinevused soo lõikes, on murettekitav, et „võrdse töö eest võrdne tasu“ põhimõtte pole tööandjate poolt üheselt omaks võetud.

Fookusrühma intervjuus esitati respondentidele ka sama situatsiooni kirjeldus ning küsiti nende arvamust. Küsimus tekitas paljudes vastakaid arvamusi. Oldi seda meelt, et selline olukord on taunitav ja kui organisatsioonis on samasugust tööd tegevaid inimesi, tuleb selline palkade erinevus ka ilmsiks.

Samas erinesid respondentide vastused vastavalt organisatsioonitüübile. Oli neid, kelle sõnul on neil palgaastmed ja palk on seega üpris jäigalt reguleeritud. Mõningad respondendid olid aga seda meelt, et sellise olukorra puhul võiks lähtuda katseajal töötajale sellise tagasihoidliku palga maksimisest ning peale katseaega võrdsustada ja ühtlasi motiveerida töötajat teiste samasugust tööd tegevate inimeste palkadega.

N12: Ma ei tea, kuidas teil, aga meil on kindlad ... ametikohal kindel palgavahemik ja sinna ...

M2: Nojah, aga katseajaks võibki panna, et mis ta küsib, et ta vähemalt on rahul algul ja siis pärast võidki tõsta, kui ta on tubli. Aga kui ta ei ole tubli ...

Kuid oli ka neid, kelle sõnul määratakse neil palgad vastavalt individuaalsetele kokkulepetele, mistõttu on palgad puhtalt läbirääkimiste küsimus.

N17: See on puhas turg.

N16: See on elu.

N17: See on väärtustamise koht.

M1: See on turumajandus jah. Ainuke, mis pistmist on, et sisetunne ütleb, et naised kipuvad küsima vähem.

Nii nagu kvantitatiivandmed, näitasid ka kvalitatiivandmed, et printsiip „võrdse töö eest võrdne tasu“ ei ole üheselt aktsepteeritud või mõistetav. Kuigi suurem osa tööandjaid hindab sellist käitumist taunivalt, on siiski neid, kes peavad seda turumajanduse karmiks paratamatuseks ning peavad suurema kasumi teenimist olulisemaks printsiibiks.

SoVS sätestab (§ 6 lg 2 p 5), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse, mille kohaselt tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada.

Kontoris töötab noor sekretär, kellele meeskolleevid komplimente teevad, flirdivad ja aeg- ajalt sekretäri kehakumerusi katsuvad. Sekretär on korduvalt pahameelt avaldanud ning palunud kolleege lõpetada. Tööandja leiab, et see on töötajatevaheline asi ning ei sekku olukorda.

Selline seksuaalset ahistamist puudutav olukord on tööandjate hinnangul üheselt taunitav. Peaaegu enamus (95%) vastajatest ei nõustunud sellise tööandja otsusega. Üle poole ehk 58% oli ka seda meelt, et selline olukord pole seadusega kooskõlas. Ometi oli üle kolmandiku (36%) ka neid, kes olukorra seaduslikkuse küsimuse puhul valisid vastusvariandi „ei oska öelda“. Ka Praxiselt 2013. aastal läbi viidud uuring (Karu *et al.* 2013) näitas, et teadlikkus ahistamist puudutavatest õigusaktidest on madal ja samuti on madal teadlikkus, kelle poole tuleks ahistamise juhtudel pöörduda.

SoVS sätestab (§ 6 lg 1), et diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui tööandja valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.

Ühes tootmisettevõttes pakutakse töötajatele täienduskoolitust, mille raames õpitakse uusi tehnoloogiaid ja töövõtteid. Koolituse läbinutel avaneb võimalus asuda tööle tehase teise üksusesse, kus on keerukam töö ja kõrgemad palgad. Teise üksuse töö on aga füüsiliselt raskem, mistõttu otsustab tööandja töötajate tervise ja heaolu kaitseks täienduskoolitusele lubada ainult mehed, kuigi soovijaid on ka naiste hulgas.

Enam kui kolm neljandikku (ehk 78%) vastajatest ei poolda sellist tööandja otsust ning 43% on ka seda meelt, et selline tööandja otsus pole seadusega kooskõlas. Kuid iga teine vastaja ei oska öelda, kas tegu on seadusega kooskõlas oleva tööandja otsusega või mitte. Hoiakuliselt taunivad sellist tööandja käitumist eesti keeles vastajad rohkem kui vene keeles vastajad (80% vs 60%, kes valisid vastusvariandi „üldse ei ole nõus“ või „pigem ei ole nõus“. Samuti leidis 45% eesti keeles vastanutest, et selline olukord ei ole seadusega kooskõlas, samas kui venekeelsele ankeedile vastanutest oli seda meelt 21 p.p vähem ehk 24%. Selle olukorra kirjelduse puhul on täheldatav, et suuremate organisatsioonide esindajad on soolise võrdõiguslikkuse seadusest rohkem teadlikud ning seetõttu on suuremate organisatsioonide esindajad ka varmamad vastama, et selline olukord ei ole seadusega kooskõlas (kuni 9 töötajaga asutuse esindajatest vastas nii 32%; 50 ja enama töötajaga esindajatest valis 55% selle vastuse). (vt ka Tabel 2)

TABEL 2. ÕIGUSTEADLIKKUS JA NORMIDE TUNNETAMINE SOOLISEST DISKRIMINEERIMISEST

	Tööandja otsust soosiv hoiak	Tööandja otsust tauniv hoiak	Seadusega kooskõlas	Pole seadusega kooskõlas	Ei tea, kas on seadusega kooskõlas
Sobivama naiskandidaadi kõrvale jätmine perekohustuste tõttu (Q044) (vastuolus SoVSi § 6, lg 1 ja 2-ga)	54%	46%	12%	37%	51%
Lapseotel töötaja edutamisest kõrvale jätmine (Q046) (vastuolus SoVSi § 6, lg 1 ja lg 2 p 1)	57%	43%	10%	42%	49%
Töölepingu lõpetamine lapsehoolduspuhkusest naasva töötajaga (Q048) (vastuolus SoVSi § 6, lg 2 p 1 ja TLSi § 92, lg 1 ja 2-ga),	19%	81%	4%	71%	24%
Perekohustuste ja osalise ajaga töötamisega mitte nõustumise tõttu töölepingu lõpetamine (Q050) (vastuolus SoVSi § 6, lg 2 p 7-ga ning TLSi § 92, lg 1 p 2 ja p 5-ga)	25%	75%	7%	49%	43%
Lapsehoolduspuhkusele jääva isaga töösuhte lõpetamine (Q052) (SoVSi § 6, lg 2 p 1 ja TLSi § 92, lg 1 p 1 ja lg 2)	17%	84%	4%	67%	30%
Kandidaadi kvalifikatsiooni mitteamestamine lastega kodus olnud aja tõttu (Q054) (vastuolus SoVSi § 6, lg 1 ja 2-ga)	57%	44%	29%	12%	59%
Meesõpetajale kõrgema palga maksmine (Q056) (vastuolus SoVSi § 6, lg 2 p 2 ja 3-ga)	12%	87%	5%	57%	38%
Teistest madalama palga maksmine tagasihoidliku palgasooviga töötajale (Q058) (vastuolus TLSi § 3)	31%	68%	20%	29%	50%
Tööandja ei sekku, kui saab teada noore naissekretäri ahistamisest (Q060) (vastuolus SoVSi § 6, lg 2 p 5-ga)	5%	95%	6%	58%	36%
Naistöötajatele füüsiliselt raskema töö tõttu täiendkoolituse mitte võimaldamine (Q062) (vastuolus SoVSi § 6, lg 1-ga)	22%	78%	7%	43%	50%

Fookusrühma intervjuudes esitati ka küsimus, kuidas mõistetakse seadusest tulenevat sätet (SoVS § 5 lg 2 p 5), mille kohaselt otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta (muuhulgas): ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust. Intervjuudes osalenud tööandjate seas tekitas see seaduse säte palju segadust ja fookusrühmas osalejad ei osanud lahti seletada või näitlikustada, mida selle seaduse sättega lubatakse.

N13: Tegelikult see peaks olema ju üks üheselt kõigile mõistetav ja lihtsasti ...

N9: Mina ei saa küll mõttest aru.

N13: Ma ei saa ka aru.

N18: Kui näiteks naistel on samal ametikohal palk väiksem, siis selleks, et mitte diskrimineerida, teeme meestele ka väiksemad palgad. Et siis tegelikult diskrimineeritakse mõneti meest.

N14: ././ mõeldud siin ilmselt seda, et kui on mingisugusele kohale tehtud kas eelised või kvoodid, mis on sellised lühiajalised, et seda olukorda mingisuguses sektoris muuta, siis see nagu ei ole diskrimineerimine. Ma saan seda aru, et mis ei ole nagu pidev ja mis ei ole pikaajaliselt paika pandud, kui on mingisugust probleemi vaja lahendada lühiaegselt. Aga ma ei tea, mis juhud need peaks olema, see on iseasi.

Küsimust tekitas seaduses toodud määratlus „ajutine“ (ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist) ning arutleti selle üle, kui pikk ajaperiood on „ajutine“.

N8: Ajutisi asju ei saa teha.

N5: Ei ole ju ... Noh, kas on kuskil defineeritud, kas see ajutine on ...

N8: Kui pikk aeg on ajutine?

N5: Pool aastat, aasta, viis aastat.

N20: Kas ajutine on seni, kuni on kõikidel kõik võrdne? See on nii raske tegelikult ka aru saada, mis tähendab võrdne. Millal see hetk, kui ei diskrimineeri kedagi. See pole võimalik erasektoris.

2.2.2. Klasteranalüüs: tööandjate teadlikkus SoVSist ja hoiakud võrdse kohtlemise printsiibi kohta tööelus

Iseloomustamaks paremini tööandjate teadlikkust SoVSist ja hoiakuid soolisest võrdõiguslikkusest organisatsiooni taustaandmete alusel, viidi peatükis 2.2.1 toodud olukorrajelduste vastuste põhjal läbi klasteranalüüs. Erandina jäi klasteranalüüsist kõrvale olukorrajeldus Q058, mis kirjeldas teistest madalama palga maksmist madalama palgasooviga töötajale, kuna antud olukord ei ole otseses vastuolus SoVSiga. Klasteranalüüs võimaldab tunnuste omavahelise sarnasuse alusel grupeerides leida sarnaselt vastanud tööandjad ning analüüsida sarnaselt vastanud tööandjaid erinevate taustaandmete põhjal, milleks käesolevas analüüsis on organisatsiooni suurus töötajate arvu põhjal, organisatsiooni omaniku liik, piirkond, kus organisatsioon asub ning sektor, milles organisatsioon tegutseb. Selline lähenemine annab hea ülevaate, milliseid SoVSi sätteid millistele sihtrühmadele oleks edaspidi vajalik paremini selgitada ning milliste soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute muutmisega milliste sihtrühmade puhul oleks edaspidi vajalik süvenenumalt tegeleda.

Klasteranalüüsi tulemusena selgitati välja neli tööandjate rühma, mis väljendavad teadlikkust SoVSist (vt ka Tabel 3). Esimeseks grupiks on **väga madala teadlikkusega** tööandjad, kes moodustasid käesoleva uuringu valimist 17%. Antud grupi tööandjad valdavalt ei tea, et toodud olukorrajeldused oleksid seadusega vastuolus - keskmiselt 2% neist leiab, et toodud olukorrajeldused ei vasta SoVSile. Kõige kõrgem on väga madala teadlikkusega tööandjate teadlikkus meesõpetajale kõrgema palga maksmise (Q057) seadusele mittevastamisest (10% antud grupi tööandjatest), kõige madalam lapseootel töötaja edutamisest loobumise (Q047), lapsehoolduspuhkusest naasva töötajaga töölepingu lõpetamise (Q049), lapsehoolduspuhkusele minna sooviva isaga töösuhte lõpetamise (Q053) ja kandidaadi kvalifikatsiooni lastega kodus oldud aja tõttu mitteamestamise (Q055) ebaseaduslikkusest (mitte keegi antud grupi tööandjatest ei arvanud, et antud juhtumite puhul oleks tegu oleks ebaseadusliku käitumisega). Väga madala teadlikkusega on valdavalt väikese töötajate arvuga organisatsioonid ja sagedamini ehitussektoris tegutsevad eraettevõtted.

Umbes neljandik (26%) uuringule vastanutest moodustasid **madala teadlikkusega** tööandjad (26% valimist) ning keskmiselt 33% neist leidis, et toodud olukorrajeldused ei vasta seadusele. Kõige paremini on antud grupi tööandjad kursis TLSist tulenevate kohustustega, sh sellega, et lapsehoolduspuhkusest naasvatele töötajatele tuleb töökoht säilitada (Q049) ja et isadele tuleb soovi korral võimaldada lapsehoolduspuhkust (Q053). Seevastu on vaid 4% antud grupi tööandjatest seisukohal, et lapseootel töötaja edutamisest loobumine (Q047) on ebaseaduslik ning vaid 8% tööandjatest pidas lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni mitte arvestamist (Q055) ebaseaduslikuks. Tegemist on tööandjatega, kes on keskmisest sagedamini eraettevõtted ning kes pigem tegutsevad kaubanduses ja teenindussfääris.

Kolmandana eristusid **keskmise teadlikkusega** tööandjad (23% valimist). Antud grupi kuuluvate tööandjate teadlikkus olukorrajelduste mittevastamisest seadusele on keskmiselt 61%. Suurem osa selle grupi tööandjatest teavad, et meesõpetajale kõrgema palga maksmine ei vasta seadusele (Q057), et

lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale tuleb töökoht säilitada (Q049) ja et isadele tuleb võimaldada lapsehoolduspuhkusele minemist (Q053). Kõige nõrgemad olid antud grupi tööandjate teadmised lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni arvestamise (Q055), aga ka perekohustuste tõttu osalise töötaja pakkumise (Q045) osas. Tegemist peamiselt avaliku sektori tööandjatega ning pigem suuremad kui 9 töötajaga organisatsioonid, kes asuvad sagedamini Lõuna- ja Lääne-Eestis.

Viimaseks moodustasid 35% uuringu valimist **hea teadlikkusega** tööandjad. Antud gruppi kuuluvate tööandjate teadlikkus toodud olukorrajelduste ebaseaduslikkusest on keskmiselt 75%. Peaaegu kõik selle grupi tööandjad teavad, et lapsehoolduspuhkuselt naasvatele töötajatele tuleb töökoht säilitada (Q049), et isadele tuleb võimaldada lapsehoolduspuhkusele minemist (Q053) ja et perekohustuste tõttu töötajale osalise töötaja pakkumine (Q051) tööandja poolt ei vasta seadusele. Kõige nõrgemad olid antud grupi tööandjate teadmised lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni arvestamise (Q055), aga ka naistöötajatele füüsiliselt raskema töö tõttu täiendkoolituse võimaldamise (Q063) ja naiskandidaadile viimase perekohustuste tõttu nõrgema meeskandidaadi eelistamise (Q045) osas. Tegemist on suuresti enam kui 50 töötajaga eraettevõtetele, kes asuvad rohkem Põhja-Eestis ja tegutsevad rohkem tööstuses (v.a. ehitus) või kaubandus- ja teenindussfääris.

Ka tööandjate hoiakute kohta toodud olukorrajelduste puhul moodustasid 4 klastrit (vt ka Tabel 4 Tabel 3): tugevalt diskrimineeriva (31% valimist) ja keskmiselt diskrimineeriva (30% valimist) hoiakuga tööandjate grupid, kus on ülekaalus erasektori tööandjad, vähe diskrimineeriva hoiakuga tööandjad (14%), kelle seas on sagedamini avaliku sektori tööandjad ja väga vähe diskrimineeriva hoiakuga, valdavalt erasektori tööandjad (25%). Analüüsi tulemusel ilmneb, et teemadest vajaksid kõige enam selgitamist ja hoiakute muutumist lapse saamise ja lapse kasvatamisega seotud valdkonnad.

Kõige enam on **tugevalt diskrimineerivad hoiakud** levinud väikese töötajate arvuga erasektori, keskmisest sagedamini ehituses ja tööstuses tegutsevate tööandjate seas. Keskmiselt 77% antud gruppi kuuluvatest tööandjatest on nõus neile esitatud tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate olukorrajeldustega, mistõttu vajavad selle grupi tööandjad kõige enam teavitamist võrdse kohtlemise positiivsetest tagajärgedest ühiskonnale. Eelkõige on antud grupi tööandjate hoiakud diskrimineerivad lapse saamisega seotud olukordade suhtes. Samas töökohal ahistamisolukorda puudutava olukorrajelduse puhul oli antud grupi tööandjate suhtumine valdavalt tauniv. Samuti ei suhtunud hästi tööandja otsusesse maksta meesõpetajale naisõpetajatest rohkem palka.

Keskmiselt diskrimineeriva hoiakuga tööandjad moodustavad 30% küsitluse valimist ning keskmiselt 30% sellesse gruppi kuuluvatest tööandjatest olid nõus neile esitatud tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate näidetega. Ka antud grupi puhul on ülekaalus väiksema töötajate arvuga erasektori tööandjad, kuid keskmisest sagedamini tegutsevad nad kaubanduses ja teenindussektoris. Sarnaselt tugevalt diskrimineeriva hoiakuga tööandjate grupile oli ka antud rühmas diskrimineerivad hoiakud tugevamad laste saamise ja kasvatamisega seotud olukorrajelduste puhul, kuid TLSiga konkreetselt vastuolus olevate näidete puhul on nende seisukohad pigem taunivad.

Vähe diskrimineeriva hoiakuga tööandjad on valdavalt suure töötajaskonnaga avaliku sektori organisatsioonid (14% valimist) ning **väga vähe diskrimineeriva hoiakuga** sagedamini enam kui 50 töötajaga erasektori organisatsioonid (25% valimist). Vähe diskrimineeriva hoiakuga tööandjatest on keskmiselt 18% ning väga vähe diskrimineeriva hoiakuga tööandjatest keskmiselt 7% nõus neile kirjeldatud tööandja diskrimineeriva käitumisega. Mõlemas antud grupis on hoiakud taas kõige diskrimineerivad lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni arvestamise ning lapseootel töötaja edutamise osas.

TABEL 3. TEADLIKKUSE KLASTRID

	Väga madal teadlikkus 17%	Madal teadlikkus 26%	Keskmine teadlikkus 23%	Hea teadlikkus 35%
Osakaal				
Teadlikkuse näitajad	<p>Antud grupi tööandjad valdavalt ei tea, et toodud olukorrakirjeldused oleksid seadusega vastuolus (keskmiselt 2% neist leiab, et toodud olukorrakirjeldused ei ole seaduslikud). Antud grupis on kõige kõrgem teadlikkus meesõpetajale kõrgema palga maksmise (Q057) seadusele mittevastamisest (10% antud grupi tööandjatest), kõige madalam lapseootel töötaja edutamist loobumise (Q047), lapsehoolduspuhkusele naasva töötajaga töölepingu lõpetamise (Q049), lapsehoolduspuhkusele minna sooviva isaga töösuhte lõpetamise (Q053) ja kandidaadi kvalifikatsiooni lastega kodus oldud aja tõttu mitteametustamise (Q055) ebaseaduslikkusest (kõikide olukorrakirjelduste puhul 0% antud grupi tööandjatest).</p>	<p>Antud grupi kuuluvate tööandjate teadlikkus olukorrakirjelduste seaduslikkusest on keskmiselt 33%. Kõige paremini on antud grupi tööandjad kursis sellega, et lapsehoolduspuhkusele naasvatele töötajatele tuleb töökoht säilitada (Q049), mida teab 79% ja et isadele tuleb soovi korral võimaldada lapsehoolduspuhkust (Q053), mida teab 69% antud grupi tööandjatest. Umbes pooled (55%) antud grupi tööandjatest teavad ka, et noore naissekretäri ahistamisjuhtumi tähelepanuta jätmine töötaja poolt (Q061) ei vasta seadusele. Seevastu oli vaid 4% antud grupi tööandjatest seisukohal, et lapseootel töötaja edutamist loobumine (Q047) ja 8% seisukohal, et lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni mitte arvestamine (Q055) on ebaseaduslik.</p>	<p>Antud grupi kuuluvate tööandjate teadlikkus olukorrakirjelduste seaduslikkusest on keskmiselt 61%. Suurem osa selle grupi tööandjatest teavad, et meesõpetajale kõrgema palga maksmine ei vasta seadusele (89%) (Q057), et lapsehoolduspuhkusele naasvale töötajale tuleb töökoht säilitada (79%)(Q049) ja et isadele tuleb võimaldada lapsehoolduspuhkusele minemist (74%) (Q053). Kõige nõrgemad olid antud grupi tööandjate teadmised lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni mitteametustamise (Q055), aga ka perekohustuste tõttu osalise töötaja pakkumise (Q045) osas – vastavalt 12% ja 44% antud grupi tööandjatest pidas antud olukorrakirjeldusi ebaseaduslikuks.</p>	<p>Antud grupi kuuluvate tööandjate teadlikkus olukorrakirjelduste seaduslikkusest on keskmiselt 75%. Peaaegu kõik selle grupi tööandjad teavad, et lapsehoolduspuhkusele naasvale töötajale tuleb töökoht säilitada (96%) (Q049), et isadele tuleb võimaldada lapsehoolduspuhkusele minemist (92%) (Q053) ja et perekohustuste tõttu osalise töötaja pakkumine (92%) (Q051) töötaja poolt ei vasta seadusele. Kõige nõrgemad olid antud grupi tööandjate teadmised lastega kodus olnud töötaja kvalifikatsiooni arvestamise (Q055), aga ka naistöötajatele füüsiliselt raskema töö tõttu täiendkoolituse mitte võimaldamise (Q063) ja naiskandidaadile perekohustuste tõttu nõrgema mees-kandidaadi eelistamise (Q045) osas – vastavalt 22%, 65% ja 66% antud grupi tööandjatest pidas antud olukorrakirjeldusi ebaseaduslikuks.</p>
Taustandmed	<p>Töötajate arv: keskmisest enam 5-9 töötajate arvuga (54% vs keskmine 45%), harvem 10-49 (39% vs keskmine 45%) ja 50+ töötajaga (7% vs keskmine 10%) organisatsioonid.</p> <p>Omandi liik: veidi sagedamini eraettevõtted (89% vs keskmine 84%).</p> <p>Piirkond: asuvad keskmisest veidi sagedamini Põhja-Eestis (60% vs keskmine 53%) ja harvemini Lääne-Eestis (5% vs keskmine 10%) ja Lõuna-Eestis (14% vs keskmine 22%).</p> <p>Sektor: keskmisest sagedamini ehituses (24% vs keskmine 13%) ning harvemini kaubanduses ja teenindussfääris (25% vs keskmine 30%) ja nõ valgekraade⁶ tegevusaladel (29% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.</p>	<p>Töötajate arv: keskmisest harvem 50+ töötajaga organisatsioonid (5% vs keskmine 10%).</p> <p>Omandi liik: keskmisest sagedamini eraettevõtted (94% vs keskmine 84%).</p> <p>Piirkond: asuvad keskmisest veidi enam Lääne-Eestis (15% vs keskmine 10%) ja veidi harvem Lõuna-Eestis (19% vs keskmine 22%).</p> <p>Sektor: keskmisest sagedamini kaubanduses ja teenindussfääris (36% vs keskmine 30%), harvemini nõ valgekraade tegevusaladel (31% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.</p>	<p>Töötajate arv: keskmisest sagedamini 10-49 töötajaga (56% vs keskmine 45%), harvem väikesed, 5-9 töötajaga (32% vs keskmine 45%) organisatsioonid.</p> <p>Omandi liik: sagedamini avaliku sektori organisatsioonid (53% vs keskmine 15%).</p> <p>Piirkond: asuvad keskmisest sagedamini Lõuna- (36% vs keskmine 22%) ja Lääne-Eestis (14% vs keskmine 10%), harvem Põhja-Eestis (35% vs keskmine 53%).</p> <p>Sektor: valdavalt nõ valgekraade tegevusaladel (59% vs keskmine 37%), harvem kõikides muudes tegutsemisvaldkondades tegutsevad organisatsioonid.</p>	<p>Töötajate arv: keskmisest sagedamini 50+ töötajaga (15% vs keskmine 10%), harvem 10-49 töötajaga (39% vs keskmine 45%) organisatsioonid.</p> <p>Omandi liik: sagedamini erasektori organisatsioonid (98% vs 84% keskmine).</p> <p>Piirkond: asuvad keskmisest veidi sagedamini Põhja-Eestis (61% vs keskmine 53%), harvemini Lääne-Eestis (6% vs keskmine 10%).</p> <p>Sektor: keskmisest veidi sagedamini tööstuses (v.a ehitus) (21% vs keskmine 17%) ning kaubanduses ja teenindussfääris (34% vs keskmine 30%), harvem nõ valgekraade tegevusaladel (27% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.</p>

⁶ Finants- ja kindlustustegevus, kinnisvaraala tegevus, kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus, avalik haldus

TABEL 4. HOIAKUTE KLASTRID

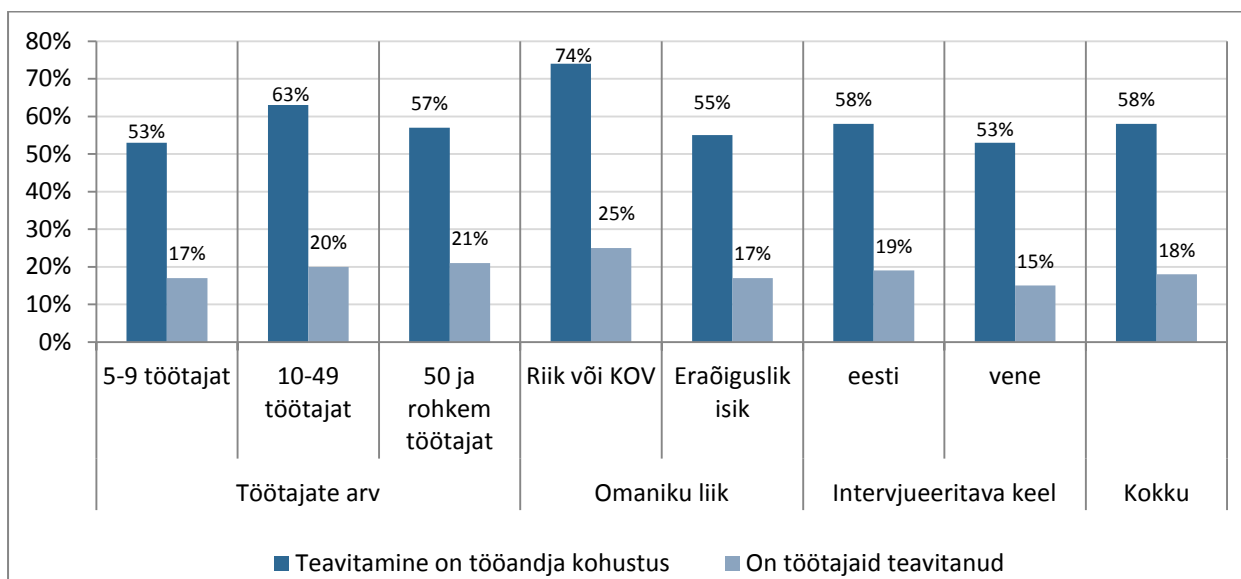
	Tugevalt diskrimineeriv hoiak	Keskmiselt diskrimineeriv hoiak	Vähe diskrimineeriv hoiak	Väga vähe diskrimineeriv hoiak
Osakaal	31%	30%	14%	25%
Hoiakute näitajad	Keskmiselt 50% antud gruppi kuuluvatest tööandjatest on nõus tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate näidetega. Kõige enam (77%) ollakse nõus tööandja otsusega mitte edutada lapseootel töötajat (Q046), aga kandidaadi kvalifikatsiooni mitteamistamisega lastega kodus oldud aja tõttu (75%) (Q054) ja otsusega palgata vähem kvalifitseerunud mees, kuna naistöötajal oleks laste tõttu keeruline ebatavalistel tööaegadel töötamine (74%) (Q044). Kõige vähem (9%) on antud gruppi kuulujad nõus tööandja otsusega mitte sekkuda naistöötaja ahistamisjuhtumist teada saades (Q060), aga ka meesõpetajale kõrgema palga maksmisega (20%) (Q056).	Keskmiselt 30% antud gruppi kuuluvatest on nõus tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate näidetega. Enamik (71%) antud gruppi kuulujatest on nõus tööandja otsusega mitte edutada lapseootel töötajat (Q046), 64% leiab, et töötaja kvalifikatsiooni ei tule lastega kodus oldud aja tõttu arvestada (Q054) ning 59% nõustub tööandja otsusega palgata vähem kvalifitseerunud mees, kuna naistöötajal oleks ebatavalistel tööaegadel töötamine laste tõttu keeruline (Q044). Samas nõustub vaid 2% antud gruppi kuulujatest tööandja otsusega jätta naistöötajad kõrvale füüsiliselt raskema töö tõttu (Q062), 5% nõustub, et ahistamisjuhtum tuleb töötajatel endil lahendada (Q060) ning 9% on nõus tööandja otsusega lõpetada töösuhe lapsehoolduspuhkusele minna sooviva isaga (Q052).	Keskmiselt 18% antud gruppi kuuluvatest tööandjatest nõustub tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate näidetega. Kõige enam ollakse nõus diskrimineeriva käitumisega naistöötaja suhtes, kelle kvalifikatsiooni lastega kodus oldud aja tõttu ei arvestata (46%) (Q054) ja tööandja otsusega lapseootel töötajat mitte edutada (40%) (Q046). Kõige vähem ollakse nõus töösuhte lõpetamisega lapsehoolduspuhkusele minna sooviva isaga (1%) (Q052), aga ka sellega, et tööandja ei sekku naistöötaja ahistamise korral (4%) (Q060) ja et naistöötajad jäetakse kõrvale füüsiliselt raskema töö tõttu (5%) (Q062).	Keskmiselt 7% antud gruppi kuuluvatest tööandjatest on nõus tööandjate diskrimineerivat käitumist kajastavate olukorrajeldustega. Kõige rohkem (49%) ollakse antud grupis nõus diskrimineeriva käitumisega naistöötaja suhtes, kelle kvalifikatsiooni lastega kodus oldud aja tõttu ei arvestata (31%) (Q054) ning tööandja otsusega lapseootel töötajat mitte edutada (22%) (Q046). Mitte keegi antud gruppi kuulujatest pole aga nõus tööandja otsusega palgata vähem kvalifitseerunud mees, kuna naistöötajal oleks laste tõttu keeruline ebatavalistel tööaegadel töötamine (Q044), perekohustuste tõttu osalise tööaja pakkumisega (Q050) ja tööandja seisukohaga, et ahistamine on töötajate vahel lahendatav küsimus (Q060).
Taustaandmed	Töötajate arv: keskmisest enam 5-9 töötajaga (55% vs keskmine 45%), harvem 10-49 (38% vs keskmine 45%) ja 50+ töötajaga (7% vs keskmine 10%) organisatsioonid. Omandi liik: sagedamini erasektori organisatsioonid (94% vs keskmine 84%). Piirkond: sagedamini Põhja-Eestis (58% vs keskmine 53%), harvem Lääne-Eestis (6% vs keskmine 10%) ja Lõuna-Eestis (16% vs keskmine 22%). Sektor: sagedamini ehituses (19% vs keskmine 13%) ja tööstuses (v.a ehitus) (22% vs keskmine 17%), harvem nõ valgekraede tegevusaladel (24% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.	Töötajate arv: töötajate arvu osas suuremad erisused puuduvad. Omandi liik: sagedamini erasektori organisatsioonid (98% vs keskmine 84%). Piirkond: piirkondlikult suuremad erisused puuduvad. Sektor: sagedamini kaubanduses ja teeninduses (38% vs keskmine 30%), harvemini nõ valgekraede tegevusaladel (30% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.	Töötajate arv: keskmisest enam 10-49 (62% vs keskmine 45%) ja 50 ja enama (14% vs keskmine 10%) töötajate arvuga, harvem 5-9 töötajaga (24% vs keskmine 45%) organisatsioonid. Omandi liik: peamiselt avaliku sektori organisatsioonid (98% vs 15% keskmine) Piirkond: sagedamini Lõuna-Eestis (34% vs keskmine 22%) ja Lääne-Eestis (18% vs keskmine 10%), harvem Põhja-Eestis (28% vs keskmine 53%). Sektor: valdavalt nõ valgekraede tegevusaladel (97% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.	Töötajate arv: töötajate arvu osas suuremad erisused puuduvad. Omandi liik: sagedamini erasektori organisatsioonid (99% vs keskmine 84%). Piirkond: sagedamini Põhja-Eestis (62% vs keskmine 53%), harvemini Kesk-Eestis (7% vs keskmine 11%). Sektor: sagedamini tööstuses (v.a ehitus) – 23% vs keskmine 17%) ning kaubanduses ja teeninduses (35% vs keskmine 30%), harvemini nõ valgekraede tegevusaladel (27% vs keskmine 37%) tegutsevad organisatsioonid.

2.2.3. Õigusteadlikkus ja normide tunnetamine soolise võrdõiguslikkuse edendamise osas

Lisaks sellele, et tööandjatel paluti hinnata iseenda teadlikkust SoVSi diskrimineerimist käsitleva peatüki (§ 6) kohta, uuriti nende teadlikkust ka konkreetsemalt antud seadusega tööandjatele pandud kohustuste kohta soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Täpsemalt küsiti, kas vastajate arvates on tööandjate ülesandeks teavitada töötajaid SoVSiis garanteeritud õigustest.

Üle poole (58%) kõigist vastanutest arvab, et tööandjal tuleb vähemalt mõningal määral teavitada töötajaid seaduses garanteeritud õigustest ning ülejäänud arvavad, et see kas pigem ei ole (36%) või kindlasti ei ole (7%) tööandja ülesanne. Sarnaselt õigusteadlikkusega seadusest üleüldiselt näitab ka antud küsimusele vastamine, et suurema töötajate arvuga ja avaliku sektori organisatsioonide teadmised seadusega tööandjatele pandud kohustusest (töötajaid nende õigustest teavitada) on kõrgemad väiksema töötajate arvuga organisatsioonide ja eraettevõtete omast. Hoolimata aga sellest, et enam kui pooled tööandjatest peavad töötajate teavitamist nende õigustest tööandja ülesandeks, tunnistab enamik (82%) neist, et praktikas nad seda teinud ei ole. (Vt ka Joonis 3) Seega kuigi tööandjate esindajad peavad töötajate teavitamist tööandja ülesandeks, ei ole nad ilmselt teadlikud, et nad on tulenevalt SoVSiist seda ka kohustatud tegema.

JOONIS 3. KAS TÖÖANDJA ÜLESANDEKS ON TEAVITADA TÖÖTAJAJD SOVSIS GARANTEERITUD ÕIGUSTEST? Organisationsioonid, kes vastasid „Jah, kindlasti“ või „Jah, teatud määral“. KUIDAS OLETE OMA ORGANISATSIOONIS TEAVITANUD TÖÖTAJAJD SOVSIS GARANTEERITUD ÕIGUSTEST? Organisationsioonid, kes on töötajajd suuliselt või kirjalikult teavitanud. Tulemused töötajajd arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohta töökeskkonnas esitati küsitlusele vastanud tööandjatele ka kaks olukorra kirjeldust.

SoVS sätestab (§ 11, lg 1 ja 2), et tööandja peab tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid. Samuti peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise.

Kauplusesse otsitakse tööle müüjaid. Kandidaatide hulgast kerkib esile kaks võrdselt head kandidaati, kelle vahel on väga keeruline valida. Tööandja otsustab valida meeskandidaadi, sest meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem kui naisi

Siinkohal jagunevad vastajate suhtumised sellisesse tööandja otsusesse peaaegu kaheks. 55% vastanud tööandjatest pooldab sellist otsust, kuid 45% ei soovi sellise otsusega nõustuda. Küsimuse puhul, kas selline olukord on seadusega kookõlas, on vastajate segadus suur. Kuigi olukord, kus kaks erinevast soost kandidaati on värbamisel seatud kriteeriume arvestades kvalifikatsioonilt võrdsed, on soolise tasakaalu edendamise eesmärgil seaduslik, teab seda 23% vastanud tööandjatest. Sama palju (ehk 24%) leiab, et selline lahendus pole seadusega kooskõlas. Ülejäänud vastajad ehk enam kui pooled ei oska jällegi öelda, kas olukord on seadusega kooskõlas või mitte. Kui vaadelda küsitluse tulemusi erinevate tunnuste (organisatsiooni suurus, omandivorm, vastaja keele eelistus) lõikes, ei saa paralleele tuua eelnevalt välja joonistunud muustritega. Hoiakute ja seaduslikkuse koha pealt on erineva tunnusega vastajate arvamused pigem sarnased.

Fookusrühma intervjuus osalejatele esitati ka eelnevalt toodud situatsioon ja küsiti nende arvamust. Üldiselt olid respondendid siinkohal ettevaatlikud oma vastustega, kuna ühest küljest näib selline olukord justkui naise diskrimineerimisena, teisalt on öeldud, et meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem, mistõttu oleks selline otsus oluline soolise tasakaalu parandamiseks. Hoiakuliselt oldi sellist tööandja otsust pooldavad, kuid sellise olukorra seaduslikkuse koha pealt oldi ettevaatlikud. Nii tekitas näiteks küsimust, kuidas mittevärvatud naiskandidaadile teatada, et teda ei värvatud tema soo tõttu.

N17: Ma ka valiks. Natuke seltsi.

N9: Samas, meil vahest on niimoodi, et kui me teeme mingi otsuse ja ma saadan siis eitavaid vastuseid, mõnikord küsitakse, et mis olid minu nõrkused, et mille pärast ... mida ma pean siis järgmine kord meeles pidama /../. Kuidas ma saan talle öelda, et sa oled naine ja ma võtsin lihtsalt ... See seletus on raske. Kuidas ma siis seletan? Valetan või? Ah, et tal oli natuke parem võib-olla see oskus või see oskus ... Kahe võrdse kandidaadi puhul see eitava vastuse põhjendamine võib olla natuke keerulisem.

Antud olukorra puhul tekitas ilmselt kahtlustust olukorra seaduslikkuses ka see asjaolu, et soolist võrdõiguslikkust seostatakse sageli naisõiguslusega ja pigem naiste õiguste kaitse mehhanismina. Antud olukorra kirjelduse puhul oli eelisseisus meesterahvas, mistõttu tekitas see paljudes vastajates ettevaatlikkust.

SoVS sätestab (§ 11 lg 2), et tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise.

Suure panga nõukogu on otsustanud, et ettevõtte juhtkonna sooline tasakaal peab paranema ning juhtkonnas peab olema senisest kaks korda rohkem naisi. Selleks on pank välja kujundanud programmi, millega edendada naiste edasijõudmist karjääriredelil. Näiteks on naistele võimaldatud rohkem koolitusi, juhtide mentorlusprogramme, pank on korraldanud ka lastehoiu oma töötajate lastele. Mida te sellisest ettevõtte personalipoliitikast arvate?

45% vastajatest on seda meelt, et selline olukord on positiivne algatus, mis aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele. 23% on aga seda meelt, et see on mehi diskrimineeriv ja peaaegu sama palju vastajaid ei oska öelda, kas nad nõustuvad sellise tööandja otsusega. Suurem enamus ehk peaaegu 70% vastajatest ei oska ka öelda, kas selline olukord on seadusega kooskõlas. Iga viies vastaja (20%) on küll seda meelt, et selline otsus on seaduslik; kuid iga kümnes (10%) peab seda ebaseaduslikuks. Siinkohal on mõnevõrra täheldatav, et

suurema töötajate arvuga asutuste esindajad on olnud teadlikumad, et selline olukord on seadusega kooskõlas – kui kuni 9 töötajaga organisatsioonide esindajatest 18% leidis, et see on seadusega kooskõlas ja 76% valis vastusvariandi „ei oska öelda“, siis 50 ja enama töötajaga organisatsioonide puhul olid samad näitajad vastavalt 29% ja 55%.

Fookusrühma intervjuudes esitati ka küsimus, kuidas mõistetakse seadusest tulenevat sätet (§ 11 lg 1 p 3), mille kohaselt tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. See seaduse säte oli fookusrühmas osalenutele arusaadavam ning tekitas ka sisulist diskussiooni. Eelkõige tekitas see arutelu töö- ja pereelu ühitamise võimaluste teemal ning kuivõrd on see võimalik arvestades ettevõtte töötingimusi ja iseloomu.

N2: Meil on ka kõik graafikuga selles mõttes. Naistel ja meestel on eraldi pesemisvõimalused. On väga raske siia midagi juurde öelda. Selles mõttes, et kõik need puhkuse asjad ja me arvestame alati, kellel on väikesed lapsed ja 1. septembril on vaba päev kõigil, kellel laps läheb esimesse klassi.

N1: Kui ././ arvestan kõiki töötajate vajadusi, ei saa eelistada üht teisele. Ma pean andma nendele kõigile võrdsed võimalused. Ehk kuhu ma tahtsin välja jõuda, on see, et kui üks saab enda mingisugusel põhjusel mingi päeva vabaks, see tähendab, et teine peab ka saama. Aga viietärnihotellis peab tingimata olema iga positsioon teatud vajalikul hetkel esindatud. ././ Tegelikult on see probleem, millega osakonnajuhid maadlevad iga päev. ././ Jälle graafikujärgne töö on meil samamoodi. Hästi palju arvestatakse nii-öelda soovipäevadega, mil keegi ei saa tulla. Kuna meil neid soovipäevi on väga palju. Kellel on lapsed, kellel on kooli mingisugused kohustuslikud asjad. Selles tekibki teiselt poolt see ebatasasus, et graafikud ei ole kindlad lühikesed ja pikad, vaid et graafikud on väga ujuvad. Inimesed peavad arvestama, et kui nende soovidele tulla vastu, siis nemad peavad ka arvestama seda, et nemad peavad teiste soovidele, eks ju.

Arvamused selle seaduse sätte tõlgendamisel olid üpris varieeruvad, mis näitab, et see seaduse säte ei ole kõigile üheselt mõistetav. Näiteks oli ka arvamus, et ehk mõjutab see seaduse säte neid inimesi ja tööandjaid, kes peavad nädalavahetusel töötama. Näiteks kaubandusvõrgustikke, mis on ka nädalavahetustel pikalt avatud.

N5: Aga võib-olla see seadusesäte on positiivses mõttes tulevikus. Tõesti kaubanduses. Kas peavad olema kõik kaubanduskeskused 10–11ni lahti. ././ Võib-olla oleks mõistlik, et pühapäeviti oleks ikkagi poed kinni. See on ju harjumuse asi. ././ Kui tulevikku suunatuna vaadata, siis tore tegelikult, kui meie ühiskond liiguks selles suunas, et töö- ja pere on ühildatud. Et pühapäev on puhkepäev. Poed on kinni, on ju. Keegi ei ole sunnitud graafikujärgselt sellel päeval tööl olema.

Tööandja ülesandeks on töökohas soolist võrdõiguslikkust ka edendada, st teavitada töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seaduses garanteeritud õigustest ja anda regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest. Tööandjate praktikate osas võrdõiguslikkuse edendajatena uuriti tööandjailt, kas nende asutuses on antud töötajatele infot selle kohta, milline on organisatsioonis meeste ja naiste olukord ning kuidas tagatakse organisatsioonis meeste ja naiste võrdne kohtlemine. Vastustest selgub, et vaid 3% tööandjatest on teavitanud oma töötajaid naiste ja meeste olukorrast ning umbes kümnendik (11%) on oma töötajaid informeerinud sellest, kuidas tagatakse meeste ja naiste võrdne kohtlemine organisatsioonis.

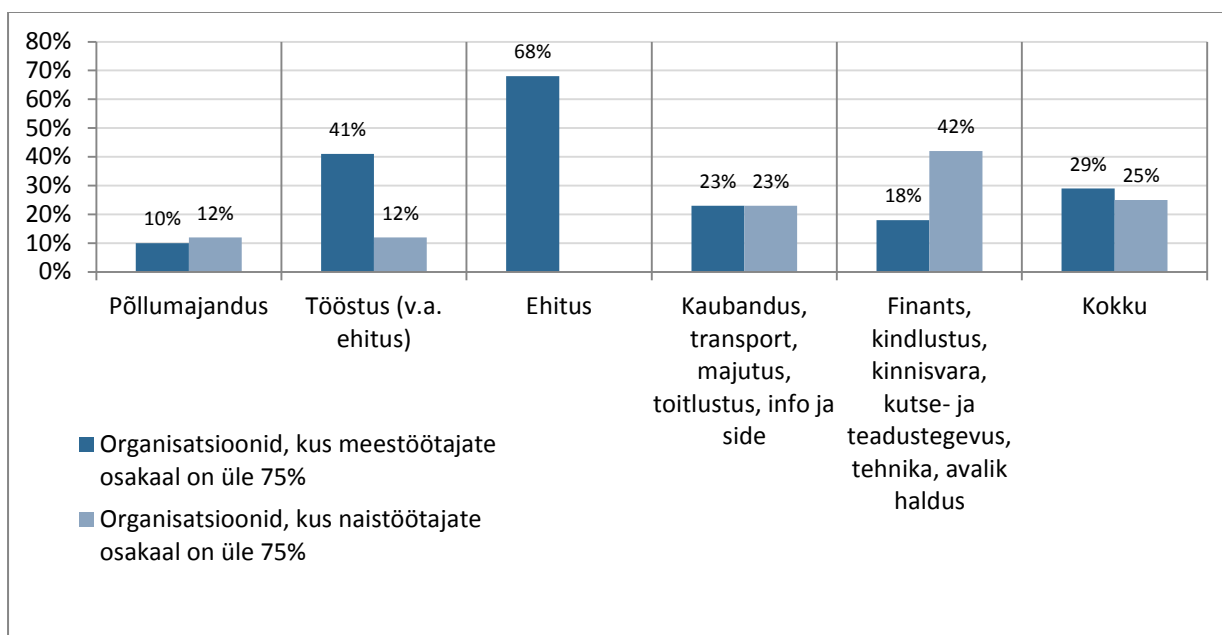
2.3. Tööandjate personalipraktikad

2.3.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja sooline diskrimineerimine värbamisel

SoVS sätestab ühest küljest §-s 6 tingimused, mille puhul tuleb tööandjal silmas pidada, et ta ei diskrimineeriks erinevast soost töötajaid, teisalt on SoVSi, §-s 11 sätestatud ka nõuded tööandjale kui soolise võrdõiguslikkuse edendajale. Kui § 6 (lg 2 p 2) kohaselt loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks kui ta kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, siis § 11 (lg 1 p 2) sätestab, et tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi. Seega on äärmiselt oluline, et sellised otsused oleksid läbipaistvad ning ratsionaalselt läbi kaalutletud. Tööandja printsiip, millega ta üritab tagada, et erinevatel ametikohtadel oleks võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi, aitab vähendada soolist segregatsiooni, mida peetakse soolise palgalõhe tekkimise ja püsimise üheks olulisemaks teguriks.

Küsitlusele vastanud tööandjalt uuriti esmalt, kui mitu meest ja naist töötab nende organisatsioonis (välja arvatud juhtivtöötajad). Küsitluse tulemused kinnitavad kõrget soolist horisontaalset segregatsiooni Eestis. Näiteks moodustavad igas kolmandas (34%) küsitletud organisatsioonis naistöötajad ning pea igas neljandas organisatsioonis (24%) meestöötajad enam kui 75% töötajaskonnast. Selliseid kõrge soolise segregatsiooniga kollektiive, kus meestöötajaid on enam kui 75%, on kõige enam ehitus- (68% organisatsioonidest) ja tööstussektoris (41% organisatsioonidest), ülekaalukalt naistöötajatest kollektiive esineb kõige rohkem – 42% organisatsioonides – nõ valgekraede sektoris (finants-, kindlustus- ja kinnisvaraala tegevus, kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus ning avalik haldus) (Joonis 4).

JOONIS 4. ORGANISATSIOONIDE OSAKAAL (%), KUS MEES- VÕI NAISTÖÖTAJATE OSAKAAL ON ÜLE 75%. Tulemused sektori alusel.



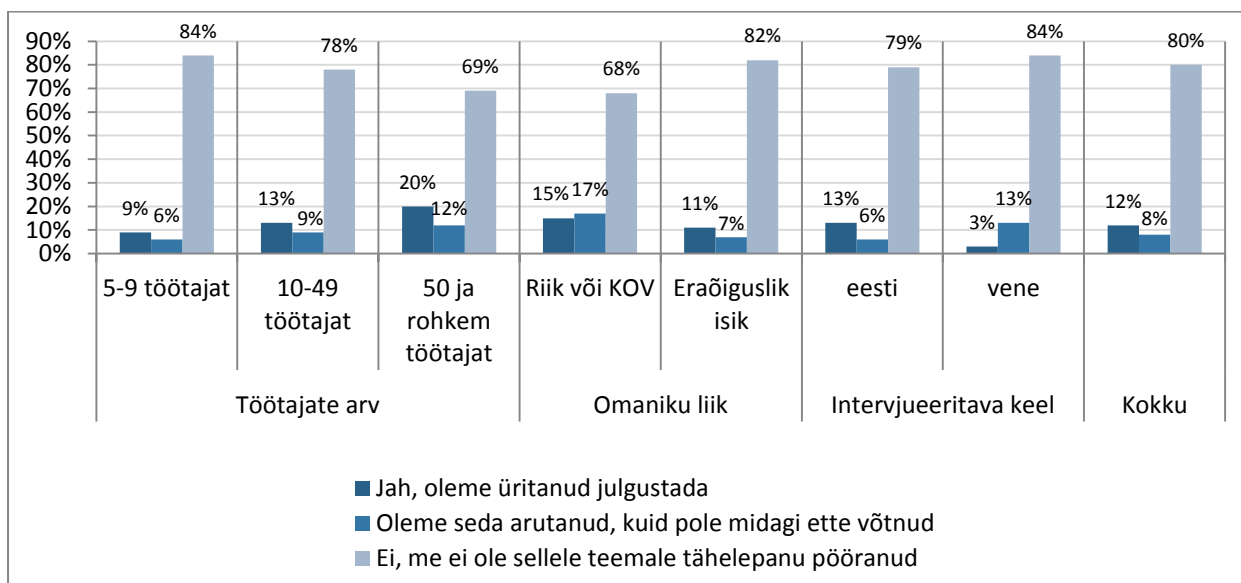
Uurimaks soolist vertikaalset segregatsiooni küsiti tööandjalt, milline on naiste ja meeste osakaal organisatsiooni juhtivtöötajate hulgas. Tulemuste analüüs näitab naiste alaesindatust juhtivatel kohtadel – kõikide uuritud organisatsioonide peale kokku moodustasid mehed 65% ning naised 35% juhtivtöötajatest. Samas leidis peaaegu sama palju organisatsioone, kus ei olnud ühtegi meest või ühtegi naist juhtivtöötajate seas: veidi enam kui igas neljandas organisatsioonis ei ole juhtivtöötajate seas mehi (28%) ning pea sama paljudes naisi (27%). Sealjuures on huvitav, et organisatsioonid, kus juhtivtöötajateks on kas ainult naised või

ainult mehed, on ka üldiselt tugevalt segregeeritud: näiteks moodustavad pooltes ainult meesjuhtidega organisatsioonides meestöötajad enam kui 75% kogu töötajaskonnast ning 70%-s ainult naisjuhtidega organisatsioonides naistöötajad enam kui 75% kogu töötajaskonnast (v.a. juhtivtöötajad). Seega võib järeldada, et valdkondades, kus töötavad peamiselt naised, on suurema tõenäosusega ka naissoost juhid ja vastupidi. Mis omakorda näitab seda, et naised on pigem juhtpositsioonil nii-öelda (ühiskonna poolt peetud) naiselikel aladel ja mehed nii-öelda maskuliinsetes valdkondades. Teisalt võib see tulemus viidata ka asjaolule, et mehed eelistavad värvata mehi ja vastupidi. Samas tuleb silmas pida, et hariduses on noorte erialavalikud Eestis kahjuks valdavalt veel soopõhised, mistõttu ei ole ilmselt nii-öelda maskuliinsetele ja feminiinsetele ametitele tööle värvates nais- ja meessoost kandidaatide valik suur.

Soolistest stereotüüpidest tingitult on mitmeid ametikohti, kuhu naised või mehed peaaegu kunagi ei kandideeri. Seetõttu uuriti tööandjatel esmalt, kas ka nende organisatsioonis leidub selliseid töökohti. 37% vastanutest vastas, et nende organisatsioonis on töökohti, kuhu mehed peaaegu kunagi ei kandideeri ning 43% vastanute organisatsioonis on töökohti, kuhu naised väga harva kandideerivad. Edasi küsiti neilt, kes vastasid, et on töökohti, kuhu mehed või naised peaaegu kunagi ei kandideeri, kas nende organisatsiooni arvates oleks parem kui antud ametikohtadele kandideeriks nii mehed kui naised. Selgub, et ligi neljandik (24%) tööandjatest, kelle organisatsioonis leidub töökohti, kuhu mehed harva kandideerivad ning üle poole (56%) tööandjatest, kelle organisatsioonis leidub töökohti, kuhu naised harva kandideerivad leiavad, et organisatsiooni jaoks ei oleks parem, kui kandideeriks nii mehed kui naised.

Järgnevalt küsiti tööandjalt, kas nad on julgustanud mehi või naisi rohkem kandideerima neile ametikohtadele, kus on vähe mees- või naiskandidaate. Selgub, et vaid 12% vastanutest on astunud reaalseid samme üritamiseks julgustada vastavalt kas naisi või mehi neile ametikohtadele kandideerima ning 8% on seda teemat küll omavahel arutanud, kuid reaalseid samme astunud ei ole. Sealjuures on suurema töötajate arvuga ja eesti keeles küsimustikule vastanud organisatsioonid teinud enam pingutusi julgustamiseks tööle kandideerima nii mehi kui naisi, kui väiksemad ja vene keeles vastanud organisatsioonid (vt ka Joonis 5). Kõige enam ehk 68% tööandjatest, kes pole julgustanud naisi või mehi kandideerima neile ametikohtadele, kus on vähe mees- või naiskandidaate, ei pidanud seda ka vajalikuks. 10% tööandjatest (iseäranis vene keeles vastanud tööandjad) leiab ka, et selline tegevus oleks vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega.

JOONIS 5. KAS OLETE JULGUSTANUD MEHI VÕI NAISI ROHKEM NEILE AMETIKOHTADELE KANDIDEERIMA, KUS ON VÄHE MEES- VÕI NAISKANDIDAATE? Tulemused töötajate arvu, omaniku liigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



Kvalitatiivandmete analüüsist selgub, et ühest küljest näevad ettevõtete personalijuhid probleeme selles, kui sooline tasakaal ettevõttes on paigast ära. Töötajate soolist tasakaalu peetakse oluliseks nii parema töökliima loomiseks, kui ka seetõttu, et nii naistele kui ka meestele omistatakse mingeid omadusi, mis täiendavad teineteist. Paraku peegeldub fookusrühma intervjuudest siiski mõningane naissugu alavääristav suhtumine ja seda eelkõige naiste eneste poolt. Näiteks soolise tasakaalu puhul peetakse meeste osakaalu oluliseks „naiste ohjamiseks“.

N5: Aga tegelikult see, milline see sooline tasakaal on, see mõjutab seda, et ... Just sõltumata sellest ümaralauast siin, oli üleeile juttu sellest, et 2006, kui [---] alustas, istus tema nõunike, osakonnajuhatajate laua ääres kolm naist ja ülejäänud olid kõik mehed. Nüüd on suhe täpselt vastupidine. Et hea ei olnud see, et kui olid ainult mehed laua taga, ja hea ei ole ka see, kui on ainult naised.

N13: Ma tahaks lisada veel juurde, et mina olen eelnevalt töötanud kollektiivis, kus on olnud personaliosakonnas 12 naisterahvast tööl, ja praegu, kui ma töötan ettevõttes, kus on meeste ja naiste osakaal suhteliselt võrdne, siis see tööühkkond on tegelikult hoopis teine. Olenemata sellest, mis vanuses nad on, oleks ikkagi mõistlik, kui sul kollektiivis oleks ka meestöötajaid, sellepärast et ... natuke naljakas öelda nii, aga nad hoiavad n-ö selle üldise taseme mõistlikul piiril, et ka naised ei lähe üle piiri, kui neil on seal mõni meeskolleg ... Ma arvan, et te saate aru, mida ma mõtlen selle all.

Samas sarnaselt küsitlustulemustele ilmneb, et kuigi tööandjatele meeldiks näha soolist tasakaalu, ollakse jätkuvalt seda meelt, et on mingisugused tööd, mis sobivad siiski vaid meestele või naistele. Meeste tööde puhul on see eelkõige seotud füüsilise koormusega. Naiste puhul mainitakse näiteks kosmeetiku või massööri tööd, kuna arvamus on, et klientuur eelistab selliste tööde puhul naisteenindajat.

N5: /../ Et kui vähegi on võimalik, ja ei ole, ma ei tea, nii füüsilise tööga seotud, onju, et on rohkem selline mõttetööga seotud, siis tegelikult oleks kasulik, kui oleks enam-vähem võrdselt see seltskond. Et siis oleks tasakaal paigas. Et ühel juhul hakkab, ma ei tea, mingi macho-kultuur liiga vohama ja teisel moel jälle muul juhul võimuvõitlus. Et igal juhul on emb-kumb variant äärmuslik.

N2: Meil on sama teema see, et naistele paljud ametikohad ei sobi. Keevitajad ja lukksepad on tihti ikkagi mehed. Ja maalrid samamoodi. Et eeldab raskuste tõstmist. Et füüsiliselt juba ei sobi kahjuks naistele see töö.

N7: /../ Et näiteks spa-sse kosmeetikuks kandideerib väga palju mehi, aga ... Ja massööriks. Aga kuna meie klientuur eelistab saada naisteenindajat ... Ja probleem on selles, et harilikult need meesterahvad ei räägi eesti keelt, mis on meil ka vajalik, siis need asjad nagu kuidagipidi ei lähe kokku. Et jah, väga paljud kandideerivad. Et millest tekib probleem, et näiteks, kui on mingisugune baarmeni koht või portjee koht, kus ... – [---] iseenesest ei ole väga suur hotell – kus on vaja teha ka füüsilisi asju, siis me pigem ise eelistame meesterahvaid, sest me teame, et nad peavad seal paremini vastu.

M2: Jah, aga samas, kui vaatad neid ehitajaid ka, kui talvel on -30 kraadi külma ja nad ehitavad õues, ja kulnud on härmas ja habe on härmas, ja tegelikult see on raske töö ja naine ei taha sellise töö peale.

N23: Kas see naine on pärast võimeline üldse sünnitama?

M2: Just, või jah.

Samas osales fookusrühma intervjuudes ka ettevõtete esindajaid, kes baseerudes oma kogemusele tõdesid, et füüsiline töö ei ole alati takistuseks, miks mitte palgata naisi. Jääb mulje, et füüsilise töö ja ametite koha pealt, mis sobivad personalijuhtide meelest paremini naistele või meestele, on väga palju kinni ka otsustajate oma hoiakutes.

N7: Meil vist ei ole seda. Meil nagu nii naised kui mehed nii-öelda. Et kastide tõstmisel loomulikult on kauplustes vajalik, et poisid tõstaksid. Aga tüdrukud teevad ka seda. See oleneb kastide raskustest ka. Et me ei saa öelda, et me eelistame ühte või teist. Rattamehhaanikuid, kui me otsime, siis eelistame, et see oleks pigem nagu poiss, aga see ei pruugi olla, kui naine on võimeline ennast tõestama. Ütleme, et ta on tõesti nagu professionaalne sellel alal. Et nii on.

N2: Meil on tehtud aasta tagasi osakond, kus võeti naised tootmisesse. Nad komplekteerivad. Neid on mingi kuus. ././ Ja väga tublid töötajad on.

N16: Mul on praegu nõudepesija mees. Nõudepesija on naise koht, aga töötab mees, töötab väga hästi. Ja mul ei ole üldse temaga probleeme. ././ Rohkem probleeme on peas, et see on rohkem mehe koht või naise koht.

Nagu eelnevalt toodud kvantitatiiv- ja kvalitatiivandmed näitasid, on tööandjatel soostereotüüpsed hoiakud, mis võivad sageli viia diskrimineerivate praktikateni töötajate värbamisel. Uurimaks tööandjate võimalikku soolist diskrimineerimist töötajate värbamisel küsiti tööandjatelt esmalt, kas nende organisatsioonis on töökohti, mis sobivad paremini kas naistele või meestele – n-ö naiste ja meeste töökohti. Ligi kolmandik (31%) tööandjatest on seisukohal, et organisatsioonis on töökohti, mis sobib rohkem naistele kui meestele ning iga teine tööandja (53%) leiab, et organisatsioonis on pigem meestele sobivaid töökohti. Valdavalt peeti naiste töökohtadeks sekretäri, administraatori jm administreeriva sisuga ameteid, aga ka raamatupidaja, koristaja, klienditeenindaja ja õpetaja ametikohti. Meeste töökohtadena nimetati kõige rohkem rasket füüsilist tööd nõudvaid, mehaaniku, laotöötaja ja tõstukijuhi, autojuhi ja ehitustöölise ametikohti.

Järgnevalt küsiti nendelt tööandjatelt, kes tunnistasid, et organisatsioonis leidub pigem naistele või meestele sobivaid töid, kas nad ka praktikas eelistavad antud ametikohtadele värvata vastavalt naisi või mehi. Ligi kolmandik (32%) tööandjatest, kes tunnistab n-ö naiste töökohtade olemasolu oma organisatsioonis vastas, et eelistust siiski ei tehta, st värvatakse nii mehi kui naisi, samas kui kaks tööandjat kolmest (68%) eelistabki antud töökohtadele pigem naisi. Tööandjatest, kes leiavad, et organisatsioonis on pigem meestele kui naistele sobivaid töökohti ei praktiseeri soolist eelistust vaid 17% ning suur enamus neist (83%) eelistab antud töökohtadele mehi. Seega diskrimineeritakse vähem mehi, kes kandideerivad n-ö naiste töödele kui naisi, kes kandideerivad n-ö meeste töödele.

Ka fookusrühma intervjuude tulemustes väljendub arvamus ühest küljest, et naisi diskrimineeritakse värbamisel rohkem kui mehi ning naiste puhul määrab rohkem ka vanus. Teisalt kumab ka personalitöötajate hoiakutest läbi, et neil on kujunenud omad eelistused ja töötaja tunnused, keda nad peavad sobilikuks mõningatele töödele.

N14: Trendina tundub jah, et ikka üle keskea naistel on keerulisem tööd saada ka kui üle keskea meestel. Tundub nii siiski. ././ Muidugi nooremate naistega on see, et jäävad lapsepuhkusele. Aga vanemad naised on tegelikult täitsa hea tööjõud, aga millegipärast neil on jah raske ikkagi tööd leida.

N17: Mõned töökohad on traditsiooniliselt naiste omad ja traditsiooniliselt meeste omad. Mõtlen, et kui ma otsin kioskisse müüjat. Aga ma ühtegi meest ei näe millegipärast, kuigi ta võiks olla ilmselt suurepärase teenindaja. Ma oleks väga rahul temaga. Aga ta ei tule.

Tööandjad ja personalitöötajad tõdesid fookusrühmavestlustes ka seda, et naiste või meeste eelistamine sõltub ka tegevusvaldkonnast ja sellest, kas tööandja saab võimaldada paindlikke töövorme. Teenindussektoris, kus on näiteks kaugtööd keeruline lubada, nähakse väikese lapsega naistes suuremat probleemi kui noormeestes.

M2: Ei, seda on, aga seda näiteks ... Mul on ka tuttavaid, kes võtaks parema meelega naisi tööle, sest naistega on väga lihtne – räägid ära, lepid kokku, ja nii läheb.

N26: No oleneb alast, mina ütleks, oleneb alast.

M2: Jah.

N26: Et kui mul on raamatupidaja naine, kellel on väikesed lapsed, tal jääb laps haigeks – ta saab kodus tööd teha. Ja kui minul on teenindaja, kes peab realselt kohal olema, ja kui temal jääb laps haigeks, siis ta ei tule tööle ja ma pean leidma asendaja, ma pean leidma järgmise. Ma pean leidma ja otsima.

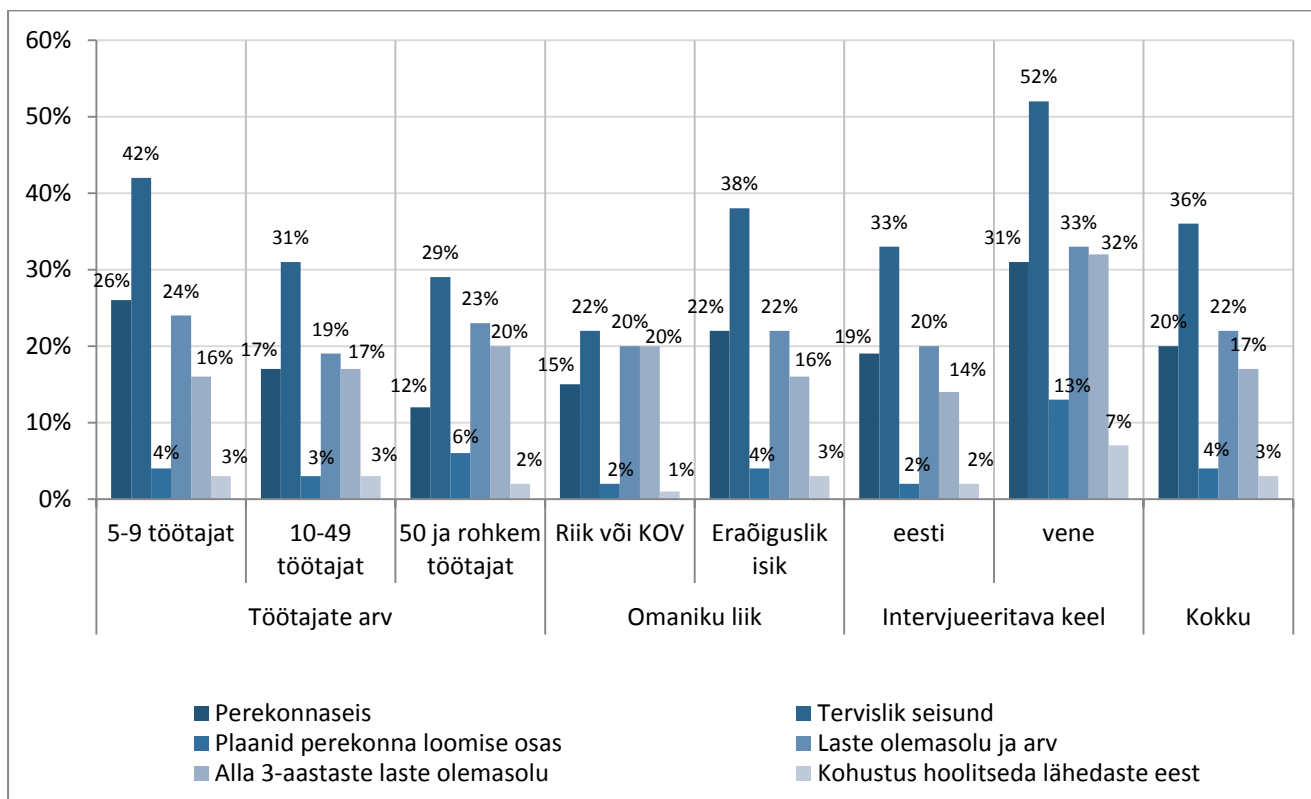
Diskrimineerimisele personalivalikutes aitab kaasa töölesoojija isikliku info väljaselgitamine. Seetõttu uuriti tööandjatelt, kas organisatsioonis selgitatakse töötajate värbamise käigus välja kandideerijate perekonnaseis, tervislik seisund, plaanid pere loomise osas, laste, sh alla 3-aastaste laste, olemasolu ja arv ning võimalik kohustus hoolitseda vanemate või teiste lähedaste eest. Vastavalt SoVS § 6 lõikele 4 ei või tööandja nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu kohta. Samuti vastavalt TLS § 11 lõikele 1 ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades (sh töövestlusel) nõuda tööle kandideerija andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Sama paragrahvi lõige 2 sätestab, et tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Vastustest ilmneb, et igas viiendas organisatsioonis selgitatakse alati välja tööle kandideerija perekonnaseis ning laste olemasolu ja arv ning veidi enam kui kolmandik (36%) tööandjatest selgitab välja tööle kandideerija tervisliku seisundi. Väike osa tööandjaid uurib alati välja ka tööle kandideerija plaanid pere loomise osas (4%) ja kohustuse kohta hoolitseda vanemate või lähedast eest (3%). Paljud tööandjad tunnistavad, et on antud asjaolusid tööle kandideerijate kohta välja selgitanud kui mitte alati, siis mõnikord (vt ka Tabel 5) ning vaid neljandik (24%) tööandjatest pole ühtegi nimetatud asjaolu tööle kandideerijate kohta kunagi küsinud.

TABEL 5. KAS TEIE ORGANISATSIOONIS SELGITATAKSE VÄRBAMISE KÄIGUS VÄLJA KANDIDEERIJATE KOHTA JÄRGMISED ASJAOLUD?

Info kandideerija kohta	Jah, alati	Jah, mõnikord	Ei
Perekonnaseis	20%	20%	59%
Tervislik seisund	36%	28%	37%
Plaanid perekonna loomise osas	4%	10%	86%
Laste olemasolu ja arv	22%	27%	51%
Alla 3-aastaste laste olemasolu	17%	17%	66%
Kohustus hoolitseda vanemate või teiste lähedaste eest	3%	7%	90%

Vaadeldes tööle kandideerija kohta isikliku info välja selgitamist organisatsiooni suuruse alusel, on näha, et teistest enam uurivad kandideerijate perekonnaseisu kohta väiksema töötajaskonnaga organisatsioonid ning vähem suurema töötajate arvuga tööandjad. Samuti huvitab erasektori tööandjaid avalikust sektorist tunduvalt enam töötajate tervislik seisund ning eesti keeles küsitlusele vastanud tööandjaid tööle kandideeriva isiku isiklik info oluliselt vähem kui vene keeles küsitlusele vastanud tööandjaid. (vt ka Joonis 6)

JOONIS 6. KAS TEIE ORGANISATSIOONIS SELGITATAKSE VÄRBAMISE KÄIGUS VÄLJA KANDIDEERIJATE KOHTA JÄRGMISED ASJAOLUD? Organisationsioonid, kes vastasid „Jah, alati“ töötajate arvu, omandiliigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



Kvalitatiivandmete analüüs näitab, et tööandjad ise näevad probleemi ja seda, et noorte naiste puhul on tööandjad ettevaatlikumad oma valikutes, kuna naiste puhul, kellel on väike laps kardetakse pidevat hoolduskoormust ja sellest tingitult töölt puudumist. Teisalt kardetakse noorte, pere veel mitte soetanud naiste puhul, et nad jäävad peagi lapsehoolduspuhkusele. Kuna suurem osa fookusrühma intervjuudes osalejatest olid naised, on nad ka ise tööd otsides sellises olukorras olnud, kuid sageli näib, et see kogemus ei välista nendepoolset soolist ja vanuselist diskrimineerimist värbamisel.

N20: ././Ma vahetasin oma tööd, kui ma olin seal juht, ja ma otsisin ka juhi positsiooni. Ja siis vanus oli mul juba 27. Perekonda mul ei olnud, lapsi ka mitte. Igal intervjuul, kus ma käisin juhtivale positsioonile kandideerimas, minu käest küsiti, kas teil on lapsi, kas te olete abiellunud. Ja kui teil ei ole lapsi, millal te planeerite. Et ma nagu ühelt poolt saan sellest aru, et tööandja kardab, et mina tulen, töötan pool aastat ja saan rasedaks, ja siis otsi jälle. Aga teiselt poolt, mul on kogemust, mul on hea tagasiside nii allumatelt kui ka bossidelt, ülemustelt. Ja mina tean täpselt, et ühest kohast mulle üteldi ära sellepärast, et mina julgesin mainida, et jah, mul on noormees olemas ja et meil on plaanis abielluda kunagi. Aga no vot, mulle tundub see ka, et mul ei ole lapsi – see on halb. Järsku mul tulevad. Mul on lapsed – see on ka halb. Siis jääb haigeks ja siis on vaja kooli minna, siis on vaja lasteaeda minna. ././Vot see lapse teema. Ausalt öeldes ma ise, kui mina otsin inimesi, kui väga aus olla, siis mina tean, mul on väga täpne töö. Ta peab mul olema üheksast viieni, sest mul on liin lahti. Ta peab helistama, ta peab sissetulevad kõned vastu võtma. Ja mul inimene ././Ja ma ütlen ausalt, kui ma näen, et inimesel on laps, kes on mingi 2–3aastane, mina tean, kuidas see välja näeb. Ta läheb lasteaeda. Nädal aega lasteaias ja kolm nädalat on kodus haigena, ja mul ei ole inimest töö. Sest ega lapsega ei istu. Istub ema. ././Minu küsimus on intervjuul selline, et kui kaua teie laps käib lasteaias. ././Karm, aga minu töös on tähtis, et inimene oleks töö ja ma saaks sellega arvestada. Ja kui ma ei saa, siis ma ei saa.

N14: /../ kui noh, ma olen ise naisterahvas ja ema ja vanaema, aga ma ... tähendab, juhina kipun ka eelistama poisse, sellepärast et meil on praegu kolm inimest lapsehoolduspuhkusel. Aga see tööleping on juba ette võetud, see töö tuleb ära teha. Lihtsalt see on probleem. Tööd on kiired ja mahukad ja kui sul ikkagi läheb neid kolm tükki järjest ära, see on probleem ja sellepärast ma ... kui tulevad noored, siis ma ikka kipun ise ka ütleva, et võtame poisi.

Intervjueeritavad tõid omalt poolt välja ebaõigluse selles osas, et noori naisi diskrimineeritakse tööturul seoses potentsiaaliga jääda lapsehoolduspuhkusele, samas noormeeste sõjaväe kohustust nähakse vähem probleemina (kuigi nii lapsehoolduspuhkus kui ka sõjaväeteenistus on ajaliselt üpris samasuguse kestvusega).

N6: Ma olen mõelnud seda, et huvitav, kuidas selline mõte ei tule kunagi pähe või seda ei ole välja öeldud valdavalt, et seoses sõjaväe- või kaitseväeteenistusega. Et see on umbes sama pikk aeg. Varem meestel oli pikem. Nüüd, eks-ole, kui mees võtab poole pealt, on enam-vähem sama. Et sellega seoses ei teki seda mõtet, et ajud pehmenevad, aga kui ta on lapsega kodus...

N5: Kindlasti.

N6: Meesterahvas ja naisterahvas, siis kindlasti.

N4: Ma arvan, et seal võib isegi olla, et naistel pehmenevad need natuke rohkem kui meestel.

Fookusrühmintervjuudel näidati respondentidele ka Sotsiaalministeeriumi sooliste stereotüüpide vastase kampaania jaoks loodud videoklipi⁷, milles väikese lapsega ema üritas tööle kandideerida, kuid teda ei võetud jutule, kuna tal on väike laps kodus. Suures osas leiti, et selline situatsioon on siiski utreeritud ja reaalses elus nii ei toimu. Samas on märkimisväärne, et nii eelnevalt toodud intervjuu lõikudes kui ka üleüldiselt fookusrühma intervjuudes räägiti väikeste laste emadest kui kellestki, keda on väga riskantne tööle värvata. Samuti käis mitmel korral läbi ka mõttekäik, et kui CVs on nooremal naisel juba kirjas väikeste laste olemasolu, siis ei kaaluta sageli isegi tema töövestlusele kutsumist. Videoklipp elavdas seetõttu ka diskussiooni sellest, millist informatsiooni oleks mõistlik inimesel oma CVsse panna.

N13: Ma arvan, et sellist olukorda ei teki [intervjueeritav viitab nähtud videoklipile], sest et tegelikult need ettevõtted või need juhid siis, kes otsivad endale selliseid alluvaid teatud ametikohtadele, põhimõtteliselt juba enam-vähem eos näevad ära, et kui on teatud mingi vanus ja sealt tulebki see vahe sisse, et nad isegi ei jõua vestlusele, kui nad ei taha sellist inimest võtta.

N5: Aga kui ma seda klippi vaatasin, siis mõtlesin, et üks asi, mis võib-olla aitaks natukene muuta seda, kui Eestis hakataks juurutama seda. Ma ei tea, kes seda tegema nagu peaks. Kas inimesed ise või, või ettevõtjad või seda, et kui meil näiteks inimesed kandideerivad kuskile, siis see CV-s see koht, kas ma olen abielus, mitu last mul on, kas ma olen lahutatud või mittelahutatud, see peaks olema kadunud sealt. Need tegelikult ei ole töötegemise seisukohalt absoluutselt olulised.

N2: See mujal maailmas ongi ammu keelatud.

N3: Meie juhid näiteks ei taha seal CV Keskuses CV-des fotosid näha. Milleks ta selle pildi paneb, meil ei ole vaja seda. Meil on vaja inimest.

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=gdiw5sr0qK0>, venekeelne klipp <http://www.stereotyyp.ee/ru/videoklipid-ru/värbamisklipp>

Samas oli respondentide seas ka arvamusi, et kui ka CVs sellist eraelulist informatsiooni ei peaks olema, siis töövestlusel tuleks neil teemadel siiski arutada, liiatigi, kui näiteks töö eeldab ebatavalistel aegadel töötamist.

N4: Ma ei ütle seda, et nad peavad ilmingimata seal CV-s olema. Aga /../ tööandjal midagi võiks olla sellest inimesest nagu teada. Olgu, ära pane teda sinna CV-sse, aga ma vestlusel tegelikult võiks need teemad nagu võtta. Ja sama, et kui ma küsin su käest nagu laste arvu, et kui vanad nad on ja lasteaia, et vaat, nüüd ongi see küsimus, et tegelikult meie tööpäevad lõpevad kell 7. Kuidas sa oled ... Kuidas on organiseeritud, kes lapsed sel ajal ära toob. Ma annan nagu teada, mida see töö kaasa toob.

!: Et peaks tohtima küsida?

N32: Loomulikult. See ju mõjutab otseselt tema tööd.

M3: Kui ma võtan inimest tööle, ma tahan teada, missugune inimene minu juurde tuleb.

Kokkuvõttes tuleb nii kvantitatiiv- kui ka kvalitatiivandmete analüüsi tulemusena tõdeda, et SoVSi paragrahv 6 (lg 1 ja 2), mis muuhulgas keelab soolise diskrimineerimise tööle võtmisel, ei ole tööandjate poolt väga omaks võetud. Ka õigusteadlikkuse paragrahvis (vt ka 2.2.1) toodud olukorrajeldused, mis puudutasid diskrimineerimist värbamisel, näitasid et tööandjad ei olnud alati teadlikud, kas sellised olukorrad on seadusega vastuolus (üle poole tööandjatest ei osanud neis olukordades öelda, kas need on seaduslikud). Nagu siinse peatüki kvantitatiivandmed näitasid, siis kuigi isiklikku elu puudutavaid küsimusi ei tohi kandidaadilt tööintervjuul küsida, tehakse seda mõningal määral sellest hoolimata (vt ka Tabel 5). Kvalitatiivandmete analüüsist selgus, et kuigi tööandjad on teadlikud, et isiklikku elu puudutavad küsimused võivad olla vaid aluseks diskrimineerimisele ning et raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu ei tohi kandidaati värbamisel diskrimineerida, peetakse siiski mõningal juhul vajalikuks värbamisel selliseid küsimusi esitada ning tunnistatakse, et sellise informatsiooni jagamine võib saada kandidaadile saatuslikuks. Kvalitatiivandmete analüüs näitas ka, et diskrimineerimisriski nähti eelkõige noortes naistes, kes on väikeste laste vanemad või võivad selleks saada.

Lisaks pärsvad tööandjate valikuid värbamisel ka soostereotüübid. Ligi kolmandik tööandjatest oli seisukohal, et nende organisatsioonis on töökohti, mis sobivad rohkem naistele kui meestele ning iga teine tööandja oli seda meelt, et nende organisatsioonis on pigem meestele sobivaid töökohti. Tööandjatest, kes leidsid, et organisatsioonis on pigem meestele kui naistele sobivaid töökohti, leidis suur enamus (83%), et nad eelistavad antud töökohtadele ka mehi. Seega pärsvad soostereotüübid vähem mehi, kes kandideerivad n-ö naiste töödele kui naised, kes kandideerivad n-ö meeste töödele. Kvalitatiivandmete tulemused näitasid sarnast tendentsi. Samas on tähelepanuväärne, et kui noorte naiste tööle värbamise ja võimaliku diskrimineerimise puhul räägiti pigem ettevaatlikult ja taunivalt sellisest diskrimineerimisvormist, siis teatavate ametite või tööde klassifitseerimisel meeste- või naiste ametiteks oldi otsekohesed. Meeste jaoks peeti sobivaks füüsilise tööga seotud ameteid, kuid ka selliseid töid, milles ollakse harjutud nägema mehi (nt mehhaanik).

Nagu eelnevalt mainitud, sätestab SoVS (§ 6 lg 1 ja lg 2 p 1), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks kui tööandja jätab tööle või ametikohale valimisel isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. Antud peatüki kvalitatiiv- ja kvantitatiivandmete analüüsi tulemuste põhjal võib järeldada, et diskrimineerimiskeeluga raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu ollakse tööandjate poolt mõnevõrra rohkem kursis, kui sellega, et diskrimineerimiskeeld kehtib ka mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu puhul. Põhjus, miks ollakse veidi rohkem kursis perekonnaseisust ja isiklikust elust tuleneva diskrimineerimiskeeluga on ilmselt selles, et

tööandjad on rohkem kursis TLSist tulenevate sätetega ning TLS sätestab ka reeglid selliste tunnustega töötajate kaitseks.

2.3.2. Sooline võrdõiguslikkus töötingimuste kujundamisel

SoVS sätestab (§ 6 lg 2 p 3), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhete seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele. Samuti sätestab SoVS (§ 6 lg 2 p 4), et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks, kui tööandja juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras. Organisatsioonide töötingimuste hindamiseks uuriti nii personali, töötasusid ja töötingimusi reguleerivate dokumentide olemasolu, kui erinevate töö- ja pereelu ühitamise võimaluste kohta organisatsioonis.

Kuigi töölepingu seadus ei näe ette ametijuhendi koostamist tööandja poolt, peab tööleping sisaldama tööülesannete kirjeldust (TLS § 5 lg 1 p 3). Eestis on omaks võetud rahvusvaheline norm koostada lisaks töölepingule ka ametijuhend, mis kirjeldab detailsemalt tööülesandeid, kuid võib lisaks kirjeldada ka töötingimusi, kasutatavaid töövahendeid jpm. 90% tööandjatest vastas, et nende organisatsioonis on tööandjatel ametijuhendid. Kuigi vaid 10% oli selliseid asutusi, kus ametijuhendeid polnud, on siiski täheldatav, et mida suurem on organisatsioon, seda tõenäolisemalt on neil ka ametijuhendid. Vaadeldes vastuseid organisatsiooni suuruse alusel, on näha, et kuni 9 töötajaga organisatsioonide seas on 15% neid, kellel pole ametijuhendeid. Suuremate organisatsioonide puhul ei omanud ametijuhendeid ligikaudu 5% tööandjatest. See, et väiksemates organisatsioonid pole sagedamini ametijuhendeid, on ilmselt selgitatav sellega, et üldjuhul alla 30 töötajaga ettevõtetes puudub sageli inimene, kes vastutab personali juhtimise ja -teemade eest.

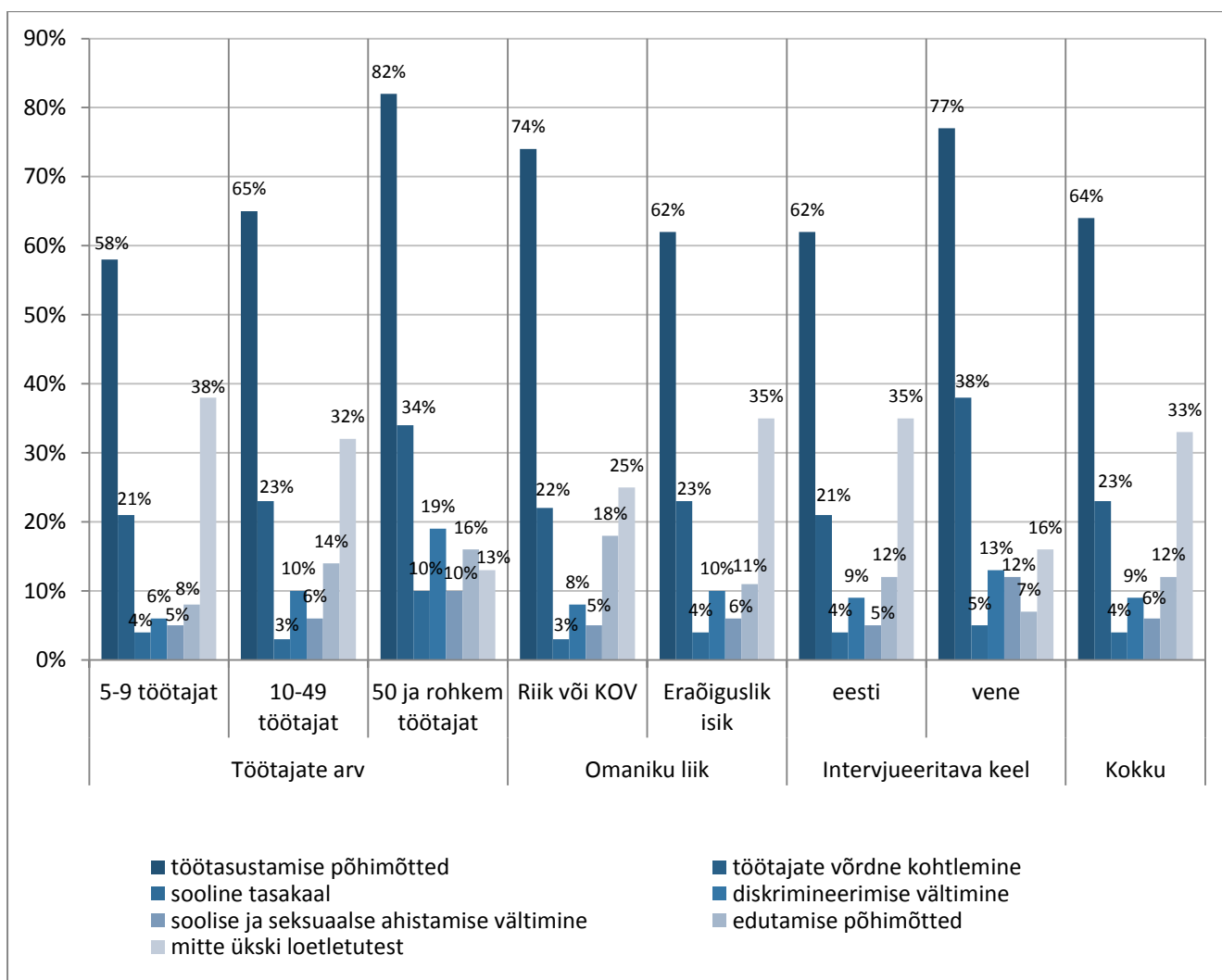
Avaliku teenistuse seaduse kohaselt tuleb ametnikule kehtestada ametijuhend ning seda ametnikule tutvustada juhul, kui ametnik asub ametikohale, kus ametijuhendi kehtestamine on kohustuslik (ATS, § 28 lg 5). Seega on mõnevõrra ootuspärane, et 98% avalikus sektoris (riik või kohalik omavalitsus) on ametijuhendid olemas. Neis ettevõtetes, kus omanikuks on eraõiguslik isik, oli ametijuhend 85% organisatsioonis.

Ametikohtade hindamine võimaldab rakendada maksmispõhimõtet „võrdse töö eest võrdne palk“. Meetod ametikohtade hindamiseks näeb ette tööülesannete, vastutuse (kui suur on ametikohal vastutus), oskuste (kui kõrget haridust ja oskusi vajatakse) ja töötingimuste (füüsiline või vaimne pingeline, ohutus) väärtuste hindamist, mis võimaldab organisatsiooni ametikohti ja palkasid omavahel võrrelda ja kõrvutada. Neid kriteeriume kasutatakse, et anda erinevatele ametikohtadele punkte, et hinnata nende nõudmisi ja seeläbi määrata õiglaseid palku. Tänu sellisele meetodile, väheneb palkade määramise subjektiivsus, mis võib olla aluseks soolisele diskrimineerimisele palkade osas. Kuna tegu on vahendiga, mis võimaldab tuvastada ja analüüsida võimalikku soolist palgalõhet, võib ametikohtade hindamise kasutamine tõsta naiste palku (Lofströmi 1999).

Neid organisatsioone, kus ametikohtade hindamist pole läbi viidud, on veidi enam kui kolm neljandikku ehk 77%. Kuigi 12% tööandjatest tõdeb, et ametikohtade hindamine on läbi viidud, on peaaegu sama suur osakaal (11%) neid, kes ei oska sellele küsimusele vastata. Siinkohal on jällegi näha, et mida suurem on organisatsioon, seda suurema tõenäosusega on ametikohtade hindamine läbi viidud. Peaaegu kolmandikus (ehk 38%) alates 50 töötajaga asutustes on ametikohtade hindamine teostatud. Vaadeldes asutuse omaniku liiki on täheldatav, et kolmandikus (34%) riigiasutustes on ametikohtade hindamine läbi viidud ning kohalike omavalitsuste haldusala organisatsioonides ning eraettevõtetes on ametikohti hinnatud harvemini.

Järgnevalt uuriti tööandjatelt, kas nende organisatsioonis on olemas dokumendid või juhised, milles on käsitletud või reguleeritud töötasustamise põhimõtted, töötajate võrdne kohtlemine, sooline tasakaal, diskrimineerimise vältimine, soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine ja/või edutamise põhimõtted. Kõige enam on reguleeritud töötasustamise põhimõtted (64% organisatsioonides) ning kõige vähem käsitlevad sellised dokumendid või juhised soolist tasakaalu (4%). Ka siinkohal on täheldatav, et mida suurem on organisatsioon, seda suurema tõenäosusega on mõni loetletud põhimõtetest reguleeritud. Kuni 9 töötajaga organisatsiooni puhul vastati kõige sagedamini (38%), et ükski loetletud põhimõtetest pole reguleeritud vastavates juhendites, 50 ja enama töötajaga organisatsioonide puhul vastas nii vaid 13%. Samuti on eesti keeles küsitlusele vastanud tööandjate organisatsioonides antud põhimõtted üldiselt enam reguleeritud kui vene keeles küsitlusele vastanud tööandjate organisatsioonides (vt ka Joonis 7).

JOONIS 7. KAS TEIE ORGANISATSIOONIS ON OLEMAS DOKUMENDID VÕI JUHISED, MILLES ON KÄSITLETUD VÕI REGULEERITUD JÄRGMISED TEEMAD? Tulemused töötajate arvu, omandiliigi ning küsitlusele vastaja keele alusel.



Palkade kujunemist puudutavates teooriates ollakse üldiselt seda meelt, et reguleeritud palgakorraldus viib tasakaalustatud töötasudeni. Läbipaistva ja reeglitega paika pandud palgakorralduse puhul peaks organisatsioonides olema suhteliselt vähe ruumi individuaalseteks palgakokkulepeteks. See omakorda peaks vähendama võimalusi tööandjatele teha isiku- ja soopõhiseid otsuseid, mis võivad tekitada soolist palgalõhet võrdväärsetl töö. Erinevad uuringud on näidanud, et naiste palga läbirääkimiskäitumine on erinev meest omast ning naised kipuvad olema tagasihoidlikumad oma palga osas läbirääkimistel. Ka Statistikaameti 2014.

aasta tööjõu-uuringu andmed näitasid, et naiste ja meeste palgaootuse vaheline lõhe oli 20,3% naiste kahjuks. Kui töötasustamine ei ole seotud ametikohaga vaid on iga töötajaga eraldi läbi räägitav, võib see soodustada soopõhiseid otsuseid. Seega naiste-poolne väiksema tasu küsimine võib tähendada ka, et tööandja maksabki töötajale väiksemat tasu kui enam palka küsinud sama või samaväärset tööd tegevale mehele. Devalvatsiooniteooria kohaselt on ühiskond sooliselt kallutatud ning naiste tööd ja muid naistega seonduvaid tegevusi väärtustatakse madalamalt kui meestega seonduvat (England 1992). Seetõttu on leitud ka, et kuna naiste töid peetakse vähem väärtuslikuks, on ka juhid mõjutatud sellisest hoiakust ning nad peavad õigustatuks naiste madalamaid palkasid.

Töötajate töötasu kujunemist uuriti nii töötasu läbirääkimiste paindlikkuse kui lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palga kujunemise kaudu. Selgub, et ligi pooltes (47%) organisatsioonides on palgavahemikud või astmestikud, kuhu läbiräägitav palk peab mahtuma, kolmandikus (33%) organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus ning ligi viiendikul (19%) tööandjatest on uue töötaja palk täpselt määratud ning läbirääkimisvõimalus puudub. Läbirääkimisruumi töötasu osas on rohkem väiksema töötajate arvuga ning eraõigusliku isiku omandis olevates organisatsioonides, suuremates ja avaliku sektori organisatsioonides on töötasud sagedamini fikseeritud.

Järgmiseks küsiti tööandjatel, kuidas kujuneb nende organisatsioonis lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk. 36%-l vastanutest puudub antud praktika, kuna organisatsioonis ei ole olnud lapsehoolduspuhkusel töötajaid. Need olid valdavalt väikese töötajate arvuga eraomandis olevad organisatsioonid. 14% tööandjatest ütles, et töötaja säilitab lapsehoolduspuhkuselt naastes puhkusele minemisele eelnenud palga ning 36% tööandjatest tõstab lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palka juhul, kui teistel töötajatel on palk vahepeal tõusnud. Seejuures tõstavad töötaja palka lapsehoolduspuhkuselt naasmisel peamiselt avaliku sektori (71%) ja suurema töötajate arvuga tööandjad (näiteks pooled alates 50 töötajaga organisatsioonidest); erasektoris ja kuni 9 töötajaga tööandjate seas leidub antud praktikat tunduvalt vähem (vastavalt 30% ja 25% organisatsioonides).

Fookusrühma intervjuudes toodi põhilise soolise võrdõiguslikkuse probleemina töösuhetes välja sooline palgalõhe. Kuigi oli ettevõtete ja organisatsioonide esindajaid, kelle asutuste puhul olid palgad või palgaastmed kindlaks määratud, oli siiski ka tööandjaid, kelle puhul palk oli läbirääkimiste küsimus. Mitmed intervjuul osalejad põhjendasid naiste madalamat palka sellega, et naised peavad perekohustuste tõttu rohkem töölt puuduma või seetõttu, et mehed peavad rohkem füüsiliselt panustama.

N30: See, et naised saavad vähem, on muidugi fakt. See on loomulik. Aga kui hinnata minu firma vaatepunktist, siis muidugi meeste töökoormus on suurem kui naistel. /../ Kuna tegelen raamatupidamisega, siis muidugi selline probleem on. Naised saavad vähem, eriti kui see on rahanduse alusel ning finantsidirektor on mees ning tema juhatuseasendaja või pearaamatupidaja on naine, siis palgavahe on. Meeldib või ei, aga selline asi on olemas.

N9: Meil seesama naisterahvas, kes teeb ka siis seda meeskomplekteerija osatööd, ma usun, ma ei tea täpselt, aga ma usun, et meeskomplekteerijal ja siis sellel naiskomplekteerijal, kes teeb meeskomplekteerija osatööd, on ka erinev palk. Ja ma usun, et meestel on kõrgem palk. Ma ei tea, kui palju, aga ma usun, et see nii on. Ka sellepärast, et füüsiliselt raskemat tööd tehakse või ma ei tea ... võib-olla sellepärast ongi, et nad on mehed. Ei tea.

Samuti oldi fookusrühmaintervjuudes üpris üksmeelselt seda meelt, et naised ise on tagasihoidlikumad oma palgasoovides ja ei oska ka küsida rohkem palka.

N24: Nad ei taha panku lõhki ajada, ehk siis nad ei ole mängurid. Noh, pigem alustavad tagasihoidlikult ja väga paljud naised muidugi, millegipärast on kinnistunud see arvamus, et kui ma tööd teen ja tubli olen, et siis mind hinnatakse ja pannakse juurde äkki, mis on täiesti selline vale ettekujutus.

M5: /../ Naisterahvad ka küsivad vähem palka, et ega rohkem ei kipu ka maksma, kui inimene küsib ... Kui ta küsib vähem, on sellega rahul ... See ei ole selles mõttes ... ei ole meil limiteeritud, et ikkagi palgaläbirääkimised on individuaalsed ja noh /../

Ida-Virumaal tehtud fookusrühmaintervjuus tuli ka välja, et soolisest võrdõiguslikkusest või ka diskrimineerimisest pigem vaikitakse, kuna olukord tööturul on kehv ja inimesed hoiavad olemasolevatest töökohtadest kinni ilma oma õigusi nõudmata. Mitmetel fookusrühmaintervjuul osalejatel oli mitu töökohta, kuna ühe töökohaga ei olnud võimalik ära elada.

N28: Me oleme regioonis, kus ei ole nii palju töökohti, meie iseennast ei hinda. See sõltub muidugi sellest, sest kui ma tean, et minu maksumus Tallinnas on palju suurem, minu teadmiste tasemel, sest mul on hea haridus. Mitte ainult mina konkreetselt. On palju naisi, kes omavad head haridust, töökogemust. Kuid tööturg on meil niivõrd väike, et meil on madal enesehinnang. Ning see seadus [vihjates soolise võrdõiguslikkuse seadusele], mis võeti vastu, on väga ebasobiv meie rajooni, kuna meil ei ole õigust valida. Me tõesti oleme nõus sellega ...

Vastavalt SoVSile (§ 11 lg 1 p 3) peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. Kuna töö- ja pereelu ühitamise võimalikke aspekte on mitmeid, küsiti tööandjalt järgnevate võimaluste kasutamise ja sageduse kohta oma organisatsioonis: kaugtöö tegemine, osalise koormusega ja ebatraditsioonilistel tööaegadel töötamine, töötajate paindlikkus puhkusegraafikute muutmisel, hoolduslehe võtmine lapse haiguse tõttu, ületundidest keeldumine perekohustuste tõttu ja tööajast isiklike või perega seotud asjade tegemine. Töö ja pereelu ühitamise uurimisel käsitleti uuringus mehi ja naisi eraldi.

Vastustest selgub, et peaaegu pooltes (44%) organisatsioonides, kus töötab mehi, on mehed teinud vajadusel mõnikord kaugtööd. Samas regulaarselt väikeste laste või eakate hooldamise tõttu teevad mehed kaugtööd tunduvalt harvem kui naised: vaid 22% organisatsioonides on seda võimalust kasutatud. Naised praktiseerivad nii ajutist kui regulaarset kaugtöö tegemist meestest veidi enam: 53% organisatsioonides, kus töötab naisi, teevad naised vajadusel aeg-ajalt kaugtööd ning 29% organisatsioonides on naisi, kes on kasutanud võimalust teha regulaarselt kaugtööd laste või eakate hooldamise tõttu. Samas ei ole umbes kolmandikul organisatsioonidest oma meessoost töötajatele ning neljandikul organisatsioonidest oma naissoost töötajatele võimalik ei aeg-ajalt ega regulaarselt kaugtöö vormis töötamist võimaldada (vt ka Tabel 6). Selle peamiseks põhjuseks ütlev suurem osa (93%) tööandjatest, et töökorraldus ei võimalda kaugtööd või kodus töötamist. Vaid väike osa kaugtööd mittevõimaldavatest tööandjatest toob põhjuseks, et kaugtöö tegemist takistab seadusandlus (2%) või on seisukohal, et kaugtööd tehes on töötajate produktiivsus madalam (2%). Kaugtöö tegemise võimalust kasutatakse sagedamini suurema töötajaskonnaga organisatsioonides ning riigile kuuluvates asutustes. Väiksemates, kohaliku omavalitsuse või eraõigusliku isiku omandis olevates organisatsioonides on selliseid töökohti vähe.

Ebatraditsioonilistel tööaegadel (nt nädalavahetustel või õhtuti) töötavaid meessoost töötajaid on enamikus (81%) organisatsioonides. Naised seevastu töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel tunduvalt harvem: 66% organisatsioonides on naisi, kes töötavad aeg-ajalt näiteks nädalavahetustel või õhtuti. Küllalt sagedasti

kasutatakse ka erineva tööaja alguse või lõpu kellaajaga töötamist: selliselt töötavaid mehi on 58% organisatsioonides ning naisi 54% organisatsioonides.

Sageli aitab töötajat töö- ja pereelu ühitamisel osalise tööajaga töötamine. Seetõttu küsiti tööandjatelt, kas ja kui võrd kasutavad nende organisatsioonis töötajad võimalust töötada väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötamist on võimaldanud meestele 28% tööandjatest ning naistele 39% tööandjatest (vt ka Tabel 6). Jällegi on mitmeid tööandjaid, kes leiavad, et osalise tööajaga töötamise võimaldamine ei ole võimalik töökorralduse tõttu (79% osalise tööajaga töötamist mittevõimaldavatest tööandjatest), kuid põhjusena tuuakse ka asjaolu, et sotsiaalmaksupoliitika on selleks piirav või ebasoodne⁸ (3%) ning et osalise tööajaga kaasneb suurem administratiivne koormus (7%).

TABEL 6. KUIVÕRD KASUTAVAD TEIE ORGANISATSIOONIS TÖÖTAJAD JÄRGMISI VÕIMALUSI? Kaugtöö vormis ja osalise tööajaga töötamine.

	Töötajad teevad vajadusel mõnikord kaugtööd		Töötajad teevad lähedaste hooldamise tõttu regulaarselt kaugtööd		Töötajad töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Sageli	11%	7%	2%	3%	1%	3%
Mõnikord	22%	30%	10%	12%	14%	19%
Harva	11%	16%	10%	14%	13%	17%
Ei ole vajalik olnud	23%	22%	47%	45%	57%	49%
Ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust	33%	25%	31%	25%	15%	11%

Töö ja pereelu ühitamise vajadus ei võimalda töötajal teha sageli ületunde ning eeldab tööandjalt paindlikkust võimaldamaks töötajal hoolitseda haigestunud lapse eest, muuta vajadusel kindlaks määratud puhkusegraafikuid ja teha aeg-ajalt tööajast isiklike või perekohustustega seotud asjatoimetusi (nt käia arsti juures või lasteaia või kooli üritusel). Ligi kolmandik (31%) tööandjatest mõnab, et nende organisatsioonis on tulnud ette, et meessoost töötaja keeldub ületundidest väikeste laste või perekohustuste tõttu ning samal põhjusel on naised keeldunud ületundidest 34% organisatsioonides. Vastustest töötajate hoolduslehe võtmise kohta lapse haigestumise tõttu ilmneb, et naised kasutavad antud võimalust sagedamini kui mehed: kui naised on võtnud hoolduslehte 72% naistöötajatega organisatsioonides, siis mehed on võtnud hoolduslehte vaid veidi enam kui pooltes (56%) meestöötajatega organisatsioonides. 6% tööandjatest leiab, et neil ei ole võimalik võimaldada oma meessoost töötajatele hoolduslehe võtmist, samal arvamusel on 3% tööandjatest oma naissoost töötajate kohta. Puhkusegraafiku muutmise ja tööajast isiklike või perekohustustega seotud asjatoimetuste tegemise osas on tööandjad üsna paindlikud. Vaid 4% tööandjatest ei võimalda puhkusegraafiku muutmist (nii mees- kui naistöötajate puhul) ning tööajast isiklike asjade ajamist ei võimalda 3% tööandjatest (samuti nii mees- kui naistöötajate puhul) (vt ka Tabel 7).

⁸ Osalise tööajaga töötajaga seotud tööjõukulud on tööandjate jaoks suuremad, kui täisajaga töötavate inimeste tööjõukulud. Selle põhjuseks on kehtestatud sotsiaalmaksumiinum – iga inimese eest tuleb sotsiaalmakse maksta minimaalselt summas, milleks on 33% alampalga pealt. Sotsiaalmaksu seaduse § 2 lõige 4 sätestab erisuse lõikes 2 sätestatud üldreeglit, st loetleb töötajate kategooriad, kelle puhul ei teki tööandjal sotsiaalmaksu kuumääralt tasumise kohustust. Selliste töötajate eest arvestatakse sotsiaalmaksu neile tegelikult makstud töötasult, isegi kui see on kuumäärast väiksem. Tihti töötavad need töötajad (pensionärid, õppurid, väikeste laste vanemad) osalise tööajaga, mistõttu on nende töötasu sotsiaalmaksu kuumäärast väiksem.

TABEL 7. KUIVÕRD KASUTAVAD TEIE ORGANISATSIOONIS TÖÖTAJAD JÄRGMISI VÕIMALUSI?

	Ületundidest keeldumine laste või perekohustuste tõttu		Hoolduslehe võtmine lapse haiguse puhul		Vajadusel puhkusegraafiku muutmine		Tööajast isiklike või perega seotud asjade ajamine	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Sageli	1%	3%	9%	19%	9%	6%	11%	16%
Mõnikord	13%	16%	30%	41%	36%	39%	50%	51%
Harva	17%	15%	17%	12%	26%	23%	21%	18%
Ei ole vajalik olnud	63%	60%	38%	25%	26%	28%	15%	12%
Ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust	6%	51%	6%	3%	4%	4%	3%	3%

Lisaks võib tööandja töötajate hõlpsamaks töö- ja pereelu ühitamiseks korraldada mitmeid toetavaid meetmeid. Seetõttu küsiti tööandjatelt, kas nende organisatsioon võimaldab lapsevanematele lastehoidu või lastehoiu kulutuste kompenseerimist, sobilikku ruumi raseda töötaja puhkepausideks ja beebi imetamiseks ja/või sobilikku ruumi lühiajaliseks lapsehoiuks. Vastajatel oli võimalus valida mitme vastusevariandi vahel. Vastustest ilmneb, et antud võimalusi töötajatele kuigi palju ei pakuta: vaid 3%-l organisatsioonidest on lastehoid või kompenseeritakse lastehoiu kulud, 5%-l on sobilik ruum lapseootel töötaja puhkepausideks või lapse imetamiseks ning 6%-l on sobilik ruum lapse lühiajaliseks hoiuks, kuhu saab lapse näiteks koosoleku ajaks mängima jätta.

2.3.3. Kaitstus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest

Soolise ja seksuaalse ahistamise kohta on palju erinevaid definitsioone. Näiteks Wynne *et al.* 1997 (refereeritud teosest Di Martino *et al.*, 2003) defineerib, et ahistamiseks peetakse juhtumeid, kus inimest on väärkoheldud, ähvardatud või solvatud tööga seotud olukorras, mis võib otseselt või kaudselt ohustada tema turvalisust, heaolu ja tervist. Soolist ja/või seksuaalset ahistamist loetakse otseseks diskrimineerimiseks.

SoVS defineerib, et (§ 3 lg 1 p 5) sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Seksuaalse ahistamisena on SoVSis defineeritud olukord (§ 3 lg 1 p 6), kus esineb mistahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Tulenevalt SoVSi § 11 lõige 1 punktist 4 on tööandja kohustatud hoolitsema selle eest, et töötajad oleksid töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Peatükis 2.2.1 on juhtumianalüüsi kaudu juba lühidalt analüüsitud tööandjate õigusteadlikkust ahistamist kirjeldava olukorra näitel. Analüüsimaks tööandjate oskusi ahistamist ära tunda ja teadmisi oma vastutusest seksuaalse ahistamise korral töökohal, selgitati neile esmalt küsitluses seksuaalse ahistamise tähendust vastavalt SoVSi definitsioonile (nagu eelmises lõigus). Tundmaks ära seksuaalse ahistamise olukordi hindavad tööandjad oma organisatsiooni teadmisi ja oskusi kõrgelt: tervelt 91% neist arvas, et organisatsioonil on vajalikud teadmised ja oskused olemas. Tööandjatelt uuriti ka, kas organisatsioonis on tulnud ette olukordi, mida võiks nimetada seksuaalseks ahistamiseks ning kas töötajad on tööandjale viimase viie aasta jooksul esitanud selle kohta kaebusi. 5% tööandjatest vastas, et nende organisatsioonis on olnud mõned üksikud ahistamise juhtumid ning 1% ütles, et on saanud töötajatelt ka vastavasisulisi kaebusi. Seksuaalset ahistamist on tulnud rohkem ette suurema töötajate arvuga organisatsioonides ning nende organisatsioonide esindajad vastasid ka sagedamini „ei oska öelda“ küsimusele, kas selliseid juhtumeid on ette tulnud või mitte.

Tööandja ülesandeks on seksuaalsest ahistamisest teada saamise korral rakendada vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada (SoVS § 6 lg 2 p 5). Seetõttu uuriti tööandjatelt, kuivõrd nende arvates vastutavad erinevad osapooled olukorra lahendamise eest, kui töötaja kogeb töökohal seksuaalset ahistamist. Kõige rohkem (89% vastanutest) peeti olukorra lahendamist ahistaja ülesandeks ning ligi kolmandik vastanutest leidis, et ka ahistatut endal lasub vastutus olukorra lahendamise eest. Tööandjal nägi vastutust olukorra lahendamise eest 73% vastanutest (vt ka Tabel 8). Sealjuures on kõrgema teadlikkusega tööandja vastutusest eelkõige eesti keeles küsitlusele vastanud organisatsioonide esindajad (76%), vene keeles küsitlusele vastanud organisatsioonide esindajad peavad olukorra lahendamist tööandja ülesandeks harvem (51%).

TABEL 8. MIDA TE ARVATE, KUI INIMENE KOGEB TÖÖKOHAL SEKSUAALSET AHISTAMIST, SIIS KES JA KUIVÕRD VASTUTAB OLUKORRA LAHENDAMISE EEST?

Kes vastutab?	Jah	Ei	Ei oska öelda
Ahistatu	32%	56%	12%
Ahistaja	89%	4%	7%
Kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks	70%	21%	8%
Ahistatu otsene ülemus	67%	24%	10%
Ahistaja otsene ülemus	74%	17%	9%
Personaliosakond või personalitöoga tegelev töötaja	62%	25%	13%
Tööandja	73%	16%	11%

2.3.4. Soopõhiste statistiliste andmete kogumine tööandja poolt

Tulenevalt soolise võrdõiguslikkuse seadusest tuleb tööandjal võrdõiguslikkuse edendajana koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Andmete kogumise nimekirja ja korra peaks kehtestama seaduse rakendusmäärus, mis uuringu teostamise hetkeks ei ole jõustunud. Seetõttu küsiti tööandjatelt üldisemalt, kuivõrd ja millisel kujul nad erinevaid personaliandmeid koguvad, kas neid andmeid on kasutatud ka igapäevatoos ning milline on andmete kogumiseks tehnoloogiline valmisolek. Vastustest selgub, et statistiliste andmete kogumine personali kohta ei ole kuigi levinud. Kõige enam – 46% tööandjatest väitis, et kogutakse andmeid töötaja arvestuse kohta, vähemal määral ka töötasu (38%), ületundide (36%) ja põhipuhkuse kasutamise (36%) kohta (vt ka Tabel 9). Andmeid, mis võimaldaksid võrrelda naisi ja mehi, kogub veel väiksem osa tööandjatest ning soopõhiselt kogutakse jällegi enam töötasu (20% tööandjatest), töötaja arvestust (18%) ja põhipuhkuse kasutamist (18%) puudutavaid andmeid. Andmete, sh soopõhiste andmete kogumine on levinum eesti keeles küsitlusele vastanute seas ning suurema töötajate arvuga ja avaliku sektori organisatsioonides.

TABEL 9. KAS JA MILLISEL KUJUL TEIE ASUTUSES KOGUTAKSE JÄRGMISI PERSONALIANDMEID? KAS KOGUTAVAD ANDMED VÕIMALDAVAD OMAVAHEL VÕRRELDA NAIS- JA MEESTÖÖTAJAJID?

Andmetüüp	Andmeid kogutakse, need võimaldavad võrrelda	Andmeid kogutakse, kuid need ei võimalda võrrelda	Andmeid ei koguta	Ei ole asjakohane meie organisatsioonis
töötajate arv organisatsiooni eri tasanditel	11%	14%	27%	47%
töötajate arv ametigruppides vastavalt organisatsioonis kasutatavatele ametite rühmitamise alustele	9%	11%	31%	48%
registreeritakse töötajate liikumised ametikohtade vahel	6%	9%	38%	47%
osalemine koolitustel	14%	28%	30%	28%
põhipuhkuse kasutamine	18%	36%	22%	24%
lapsehoolduspuhkuse kasutamine	16%	22%	30%	31%

isapuhkuse kasutamine	15%	17%	32%	35%
lapsepuhkuse kasutamine	17%	23%	31%	30%
õppepuhkuse kasutamine	15%	23%	30%	32%
tööaja arvestus	18%	46%	16%	20%
ületundide arv	15%	36%	20%	29%
öisel ajal või nädalavahetusel töötatud tundide arv	11%	27%	20%	42%
Valveaeg	8%	14%	24%	54%
töötajate palk või töötasu (erinevate osade lõikes)	20%	38%	19%	23%
muud tasud, toetused, hüvitised või soodustused	15%	34%	24%	27%
tööle kandideerinud inimeste arv	10%	17%	40%	33%

Analüüsid kogutavate andmete kasutamist ilmneb, et isegi, kui organisatsioon soopõhiseid andmeid kogub, kasutatakse neid realselt mees- ja naistöötajate võrdlemiseks vähe. Näiteks vaid alla kolmandiku (29%) nendest tööandjatest, kes on kogunud soopõhiselt andmeid töötajate arvu kohta ametigruppides on neid andmeid kasutanud nais- või meestöötajate osakaalu võrdlemiseks erinevatel ametigruppide tasanditel. Nendest tööandjatest, kes on kogunud soopõhiseid andmeid töötasu kohta, on neid andmeid meeste ja naiste keskmise töötasu võrdlemiseks oma organisatsioonis kasutanud vaid viiesik. Kui tööle kandideerinud inimeste kohta kogub soopõhiselt andmeid üks tööandja kümnest, siis on neid andmeid nais- ja meeskandidaatide osakaalu võrdlemiseks realselt kasutanud neist alla neljandiku (23%).

Uurimaks tööandjate tehnoloogilist valmisolekut andmete kogumiseks küsiti intervjuueeritavatelt, milliseid programme kasutatakse personaliandmete ja raamatupidamise korraldamiseks. Kuna võimalikke kasutusel olevaid programme on mitmeid, oli vastajatel võimalus valida mitme vastusevariandi vahel. Lisaks tuleb arvesse võtta, et kuna 37% tööandjatest ostab raamatupidamisteenust sisse, on nende tööandjate tehnoloogilist valmisolekut raskem hinnata. Veidi üle kolmandiku (35%) tööandjatest kasutab personaliandmete ja raamatupidamise korraldamiseks mõnda tasulise litsentsiga kommertsprogrammi. Levinumateks nendest on Merit, Books by Hansaworld, Hansaraama, SAF, 1C ja Taavi. 10% tööandjatest kasutab mõnda tsentraalset (riiklikku, korporatiivset) programmi ning 7% vabavaralist programmi. Viimastest on enim kasutusel Merit, Eeva ja 1C. Lisaks spetsiaalsetele personali- või raamatupidamisprogrammidele on 61% organisatsioonides personali ja raamatupidamise korraldamiseks paralleelselt kasutusel ka erinevad tekstitöötlus- ja tabelarvutusprogrammid (nt MS Office, OpenOffice, google.docs).

Ka fookusrühma intervjuudes küsiti, mida respondendid tööandjatena arvavad soopõhiste personali puudutavate andmete kogumisest. Üldiselt ollakse sellise andmete kogumise mõtte osas negatiivselt meelestatud. Sellel ei nähta eesmärki ning seetõttu ka ei mõisteta, miks seda tegema peaks.

N24: Igal andmekogumisel kipub olema mingi väga kindel eesmärk. Et meil tehakse väga palju registreid nüüd ja üle ja ümber ja uued parandused, et andmata aru, et kas nad kõik on vajaduspõhised. Et mingi registri tegemine iseenesest ei too kellelegi õnne õuele, samamoodi on ka andmete kogumisel.

N32: Kui see kellelegi midagi annab, jah, palun kogugu siin.

Siinkohal rääkisid mõningad fookusrühma intervjuudes osalejad ka kohustusest aru anda Statistikaametile ning seda aeti ilmselt segamini tööandjate soopõhise andmete kogumise ja esitamisega.

3. Kokkuvõte

Uuringu „Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest tööandjate seas ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks“ eesmärk oli teada saada, kuid võrd rakendavad Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid soolise võrdõiguslikkuse seadust ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtteid. Käesolev uuring annab ülevaate vaid tööandjate teadlikkusest seadusest, nende hoiakutest ja konkreetsetest tegevusest seaduse rakendamise suunas, kuid ei käsitle töötajaskonna kogemusi ja teadlikkust seadusest. Peamiselt keskenduti uuringus soolisele diskrimineerimisele tööelus ning tööandjate rollile soolise võrdõiguslikkuse edendajatena, mida reguleerivad SoVSi peatükk 2, § 6 (Soolise diskrimineerimise keeld) ja peatükk 3 § 11 (Soolise võrdõiguslikkuse edendamine).

Üldiselt tuleb tõdeda, et tööandjate teadlikkus SoVSist on madal. Vaid 4% vastanud tööandjatest pidas end seadusega hästi kursis olevaks. Valdav osa vastanutest on seadusest kuulnud, kuid ei tea selle sisu (46%). Fookusrühma intervjuudest selgus, et tööandjad ei osanud seostada seaduse kasutamist oma igapäevatööga, mis ilmselt mõningal määral ka selgitab, miks ollakse SoVSist nii väheteadlikud.

Tööandjate poolt seaduse järgimise mõõtmiseks esitati küsitlusuuringule vastanud tööandjate esindajatele nende õigusteadlikkuse mõõtmiseks erinevaid tööandja poolt diskrimineerimist väljendavaid olukordade kirjeldusi. Organisatsioonide esindajatel paluti anda ühelt poolt omapoolne hinnang, kas nad nõustuvad tööandja käitumisega selliste seadusevastaste olukordade puhul ning teisalt kas see on nende meelest seadusega kooskõlas. Üldiselt tuleb tõdeda, et tööandjate seas valitseb palju teadmatust ning poolte juhtumikirjelduste puhul vastas iga teine vastaja, et nad ei tea, kas selline olukord on seadusega kooskõlas. Mõningad õigusteadlikkust puudutavad olukorrajärgelused lähtusid lisaks SoVSi diskrimineerimist käsitlevatele sätetele ka TLSi sätetest, mille eesmärk on samuti kaitsta töötajaid soolise ebavõrdse kohtlemise eest. Üldiselt võib öelda, et selliste olukorrajärgeluste puhul olid tööandjad veidi teadlikumad, et need olukorrad olid seadusega vastuolus. Ka fookusrühma intervjuudes arutlesid tööandjad omavahel, et oma töös lähtutakse peamiselt TLSist, mistõttu ollakse ilmselt ka kõige paremini kursis TLSist tulenevate õiguste ja kohustustega.

Siinkohal ilmnes ka üks oluline ebaselgus printsiibi „võrdse töö eest võrdne palk“ rakendamisel. Kuigi SoVS keelab maksta madalamat palka sama tööd tegevatele erinevast soost isikutele ja võrdse kohtlemise seadus keelab isikute diskrimineerimise töötasustamisel nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse alusel, ei ole printsiipi „võrdse töö eest võrdne palk“ samade tunnustega (näiteks samasoolistele) isikutele selgelt sätestatud ei eelnimetatud seadustes ega ka TLSis. Kuna antud printsiipi pole üldiselt töötajate töötasustamisel seadustes üheselt määratletud ja lahti kirjutatud, võivad antud juhul tööandjad lähtuda pigem kasumile orienteeritud printsiibist. Teisisõnu kui näiteks kahest, samasugust tööd tegevast naisest üks saaks neljandiku võrra vähem palka, ei ole antud juhul seaduses sädet, mis üheselt mõistetavalt keelaks võrdse või võrdväärse töö eest erinevas suuruses palga maksmise. Seega hägustab praegune olukord ka tööandjate arusaama printsiibist „võrdse töö eest võrdne tasu“. Seetõttu oleks soovitatav ühtlustada seadustes töötasustamist reguleerivad sätted selliselt, et printsiip „võrdse töö eest võrdne palk“ oleks selge ja üheselt mõistetav.

Õigusteadlikkust käsitlevast klasteranalüüsist selgus neli erinevat tööandjate rühma, kelle teadlikkus SoVSist varieerus. Väga madala teadlikkusega tööandjad, kes moodustasid uuringu valimist 17%, olid valdavalt väikese töötajate arvuga organisatsioonid ja sagedamini ehitussektoris tegutsevad eraettevõtted, kes valdavalt ei olnud teadlikud, et toodud olukorrajärgelused olid seadusega vastuolus. Umbes neljandik (26%) uuringule vastanutest moodustasid nõ madala teadlikkusega tööandjad, kes olid keskmisest sagedamini eraettevõtted ning kes tegutsevad pigem kaubanduses ja teenindussfääris. Kolmandana eristusid keskmise teadlikkusega

tööandjad (23% valimist). Siinkohal oli tegemist peamiselt avaliku sektori tööandjatega ning pigem suuremate kui 9 töötajaga organisatsioonidega, kes asusid sagedamini Lõuna- ja Lääne-Eestis. Neljandaks moodustasid 35% uuringu valimist võrdlemisi hea teadlikkusega valdavalt erasektori tööandjad. Tegemist oli peamiselt enam kui 50 töötajaga eraettevõtetega, kes asusid peamiselt Põhja-Eestis ja tegutsesid rohkem tööstuses (v.a. ehitus) ning kaubandus- ja teenindussfääris.

Lisaks sellele, et tööandjatel paluti hinnata iseenda teadlikkust soolist diskrimineerimist puudutavatest sätetest, uuriti nende teadlikkust ka tööandjatele pandud kohustuste kohta soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. SoVS (§ 11, lg 1 p 5) sätestab, et tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades teavitama töötajaid SoVSis garanteeritud õigustest. Märkimisväärne on, et üle poole (58%) kõigist vastanutest leidis, et tööandjal tuleb vähemalt mõningal määral teavitada töötajaid seaduses garanteeritud õigustest. Samas näitasid kvantitatiivandmete analüüsi tulemused, et soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohta käivate olukorra kirjelduste puhul ei olnud tööandjatel ühest arusaama, kas selline olukord on seadusega kooskõlas. Seega võib järeldada, et SoVSiga tööandjatele pandud õigused ja kohustused vajavad tulevikus enamat selgitamist ja arusaadavamaks tegemist.

Lisaks õigusteadlikkuse ja tööandjate soolist võrdõiguslikkust puudutavate hoiakute mõõtmisele, sooviti ka antud uuringuga teada saada tööandjate konkreetsetest tegevustest seaduse rakendamise suunas. Kvantitatiivandmete analüüsi tulemused kinnitasid asjaolu, et Eesti tööturгу iseloomustab sooline segregatsioon nii horisontaalsel kui ka vertikaalsel tasandil. Igas kolmandas (34%) küsitletud organisatsioonis moodustasid naistöötajad ning pea igas neljandas organisatsioonis (24%) meestöötajad enam kui 75% töötajaskonnast. Vertikaalset soolist segregatsiooni väljendavad tulemused, mille kohaselt kõikide uuritud organisatsioonide peale kokku moodustasid mehed 65% ning naised 35% juhtivtöötajatest. Valdkondades, kus töötasid peamiselt naised, olid suurema tõenäosusega ka naissoost juhid ja vastupidi. Mis omakorda näitas seda, et naised on pigem juhtpositsioonil nii-öelda (ühiskonna poolt peetud) naiselikel aladel ja mehed nii-öelda maskuliinsetes valdkondades.

Kvantitatiiv- ja kvalitatiivandmete analüüsi põhjal võib öelda, et tööandjad ei oska näha eesmärki või kasu soolise võrdõiguslikkuse edendamises. Näiteks töökeskkonnas parema soolise tasakaalu saavutamiseks erinevate meetmete kasutusele võtmises, ei nähta suurt mõtet. Tööandjalt uuriti näiteks, kas nende organisatsioonis leidub töökohti, kuhu kas mehed või naised peaaegu kunagi ei kandideeri. 37% vastanutest ütles, et nende organisatsioonis on töökohti, kuhu mehed peaaegu kunagi ei kandideeri ning 43% vastanute organisatsioonis on töökohti, kuhu naised väga harva kandideerivad. Ligi neljandik (24%) tööandjatest, kelle organisatsioonis leidub töökohti, kuhu mehed harva kandideerivad ning üle poole (56%) organisatsioonidest, kus leidub töökohti, kuhu naised harva kandideerivad, leiavad, et organisatsiooni jaoks ei oleks parem, kui sinna kandideeriksid nii mehed kui naised. Seega võib eeldada, et mehi, kes kandideerivad n-ö naiste töödele diskrimineeritakse vähem, kui naisi, kes kandideerivad n-ö meeste töödele. Ka fookusrühma intervjuudes arutleti nii-öelda naistele ja meestele sobivate tööde üle. Hoolimata tehnoloogia ja tööohutuse arengust, peetakse jätkuvalt füüsilise koormusega seotud töid rohkem meeste töödeks. Samas arutelude käigus toodi siiski ka positiivseid näiteid naistest või meestest ebatraditsioonilistel ametitel ning tõdeti, et tegelikult ei sõltu hea töötegija soost.

Vastavalt SoVSi § 6 lõikele 4 ei või tööandja nõuda tema poole töö leidmise sooviga pöördunud isikult andmeid raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu kohta. Samuti ei või vastavalt TLSi § 11 lõikele 1 tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimisel muul viisil ette valmistades (sh töövestlusel) nõuda tööle kandideerija andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Tööandjalt uuriti ka, kas nad peavad vajalikuks küsida

isiklikku elu puudutavaid küsimusi töötajate värbamisel. Vastustest ilmnas, et igas viiendas organisatsioonis selgitati alati välja tööle kandideerija perekonnaseis ning laste olemasolu ja arv. Veidi enam kui kolmandik (36%) tööandjatest selgitab välja tööle kandideerija tervisliku seisundi. 2013. aasta SVMi tulemuste järgi olid üle poole Eestimaalastest kogenud, et neilt uuriti tööintervjuul perekonnaseisu (58%) ja laste olemasolu (57%). Kusjuures võrreldes 2009. aastal läbi viidud monitooringu andmetega, on sagenenud sellised olukorrad, kus tööintervjuul selliseid küsimusi küsitakse. Eraelulisi küsimusi esitatakse seejuures rohkem naistele. Kvalitatiivandmete analüüsist selgus samuti, et kuigi ollakse teadlikud seadusesätetest, mis ei luba tööintervjuul küsida eraelulisi küsimusi, peetakse mõningatel juhtudel selliste küsimuste küsimist vajalikuks. Näiteks peeti oluliseks välja selgitada kandidaadi perekondlike kohustuste täitmise kohta juhul, kui ametikoht eeldas ebatraditsioonilise tööajaga töötamist. Samas väljendasid tööandjad muret noorte tööle kandideerivate naiste suhtes, nähes ja kogedes, et sellistel naistel on olemasolevate või potentsiaalsete perekohustuste tõttu raskem tööd leida kui meesterahvastel. Teisalt väljendus sellises suhtumises ka tööandjate enda eelistus ning soov pigem mitte värvata fertiilses eas naisi ja/või väikeste laste emasid.

Kuigi tööandjad on teadlikumad, et perekohustuste tõttu naiskandidaatide diskrimineerimine on taunitav, ollakse vähem teadlikud sellest, et teatud ametikohtade puhul soopõhiste eelistuste tegemine (ja seetõttu näiteks vastassoost kandidaadi kõrvale jätmine), on samuti diskrimineerimine ja seadusega vastuolus.

Vastavalt SoVSile peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. Sealjuures on oluline, et organisatsioonide personalipoliitika ja kehtestatud töötingimused oleksid võimalikult läbipaistvad ning reguleeritud. Suuremas osas (90%) organisatsioonides on tööandjatel ametijuhendid ja 64% organisatsioonides on reguleeritud töötasustamise põhimõtted. Kõige vähem on töösuhteid ja –tingimusi käsitlevates dokumentides või juhistes reguleeritud või sätestatud soolise tasakaalu põhimõtteid või eesmärke (4%).

Soolist ebavõrdsust palkades aitab vähendada läbipaistev palgapoliitika ja näiteks ametikohtade hindamisel baseeruv palgasüsteem, mis on kõigile töötajatele võrdne, ühtemoodi rakendatav ja arusaadav. Töötajate töötasu kujunemist uuriti nii töötasu läbirääkimiste paindlikkuse kui lapsehoolduspuhkusest naasva töötaja palga kujunemise kaudu. Uuringust selgus, et ligi pooltes (47%) asutustes on palgavahemikud või -astmestikud, kuhu läbiräägitav palk peab mahtuma, kolmandikus (33%) organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus ning ligi viiendikul (19%) tööandjatest on uue töötaja palk täpselt määratud. Küsimuse puhul, kuidas kujuneb lapsehoolduspuhkusest naasva töötaja palk, vastas veidi enam kui kolmandik (36%) tööandjatest, et tõstab lapsehoolduspuhkusest naasva töötaja palka juhul, kui teistel töötajatel on palk vahepeal tõusnud. 14% tööandjatest aga vastas, et säilitab lapsehoolduspuhkusest naastes puhkusele minemisele eelnenud palga. Viimasena mainitud palgapoliitikaga tööandjad võivad soodustada soolise palgalõhe teket või säilimist, kuna sellisel juhul on lapsehoolduspuhkusest naasvate naiste palganumber üldjuhul võrreldes meeskolleegidega väiksem.

Vastavalt SoVSi § 11 lõige 1 punktile 3 peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. Kuigi umbes kolmandikul organisatsioonidest ei ole oma meessoost töötajatele ning neljandikul organisatsioonidest oma naissoost töötajatele võimalik kaugtöö vormis töötamist võimaldada, selgub, et naised praktiseerivad nii ajutist kui regulaarset kaugtöö tegemist meestest veidi enam. Rohkem kui igas teises organisatsioonides (53%), kus töötab naisi, teevad naised vajadusel aeg-ajalt kaugtööd. Meeste puhul on sama näitaja 44%. Kaugtöö tegemise võimalust kasutavaid mehi ja naisi on sagedamini suurtes, üle 250 töötajaga organisatsioonides ning riigisektoris.

Kuigi üldine hoiak isade suhtes, kes otsustavad näiteks jääda lapsehoolduspuhkusele on positiivne ja pigem soosiv, näitasid fookusrühma intervjuud, et olukorrad, kus isa on soovinud lapsega haiguslehele jääda või võtta välja lapsepuhkuse päevi, pälvivad erilist tähelepanu ning ka stereotüüpset suhtumist „kus on lapse ema?“.

Vastavalt SoVSile (§ 11 lg 1 p 4) peab töandja hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Seetõttu uuriti töandjatelt, kuidas nende arvates vastutavad erinevad osapooled olukorra lahendamise eest, kui töötaja kogeb töökohal seksuaalset ahistamist. Kuidas vastavalt seadusele on töandja ülesanne seksuaalsest ahistamisest teada saamise korral rakendada vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada, on tähelepanuväärne, et 89% vastanutest peab soolise või seksuaalse ahistamise olukorra lahendamist ahistaja ülesandeks ning ligi kolmandik vastanutest leiab, et ka ahistatut endal lasub vastutus olukorra lahendamise eest. Siiski peaaegu kolmveerand vastajatest näeb vastutust olukorra lahendamise eest ka töandjal.

SoVS sätestab, et töandjal tuleb võrdõiguslikkuse edendamiseks koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Küsitlustulemused näitasid, et statistiliste andmete kogumine personali kohta ei ole töandjate seas kuigi levinud. Kõige enam (46%) töandjatest kogub andmeid töötaja arvestuse kohta, vähemal määral ka töötasu (38%), ületundide (36%) ja põhipuhkuse kasutamise (36%) kohta. Soopõhiseid andmeid väike osakaal ettevõtetest ning nagu fookusrühma intervjuudest selgub, on see tingitud ka sellest, et töandjad ei oska näha eesmärki või põhjust sellisel andmete kogumisel.

Kokkuvõttes võib öelda, et 2004. aastal jõustunud soolise võrdõiguslikkuse seadusega kehtestati uus normistik soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks ja edendamiseks töösuhetes. SoVS on riigi soolise võrdõiguslikkuse- ja tööturu poliitikas peamine meede, millega soovitakse tagada meeste ja naiste võrdsed võimalused tööelus. SoVSi paremaks rakendamiseks on vajalik ühest küljest suurem õigusteadlikkus töandjate poolt ning teisalt töötajate parem õiguskindlus. Seega SoVSi parem rakendumine tööelus sõltub sellest, kui paljud töötajad teavad oma õigusest võrdsele kohtlemisele ja kui paljud töandjad teavad oma kohustusest tagada võrdne kohtlemine. Samuti kuidas on tagatud, et töandjad täidavad SoVSist tulenevaid kohustusi ja teisalt garanteerivad töötajatele SoVSiga kaasnevaid õigusi. Siinses uuringus ilmnes, et suurel osal töandjatest on kasinad teadmised endale SoVSiga pandud kohustustest, mis ohustab õiguskindlust ja viitab sellele, et poolte seadusjärgne käitumine ei pruugi olla tagatud. Õiguskindluse ja seeläbi kaitstuse tagamiseks on vaja, et töandjad teaksid paremini, millised praktikad diskrimineerivad mehi ja naisi ning millised praktikad edendavad võrdseid võimalusi. Selleks tuleks järgnevatel aastatel suurendada töösuhete poolte teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse seaduse normistikust. Samuti tuleb tähelepanu pöörata õigusselgusele. Töandjate hinnangud osutavad, et seadus ei ole alati üheselt arusaadav ning alati ei ole töandjatele mõistetav, kuidas ühes või teises olukorras on õige käituda. Näitena võib tuua nii-öelda positiivse diskrimineerimise soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgil. Seega tuleks õigusselguse parandamiseks töandjatele selgitada SoVSist tulenevate normide tausta ja kasu ühiskonna jaoks ning teisalt ka tõsta teadlikkust SoVSi sätete tõlgendamiseks.

4. Executive summary

The Gender Equality Act was established on April 7, 2004. The law took effect on May 1 the same year, which also marks the date of Estonia joining the European Union. Equality is one of the main values and principles of the European Union. The EU Charter of Fundamental Rights has stipulated that equality between men and women must be ensured in all areas and gender discrimination is prohibited. In addition, gender equality principles and policy are more specifically regulated in various EU level strategies. However, despite the fact that the Gender Equality Act has been in force for almost 12 years by now, based on various researches, statistics, the number of claims to the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, and the general processes in society, it can be inferred that the Act and its principles have not been well adopted by Estonian society. Therefore, the aim of the study was to get an overview of how the private, public and non-profit sector employers of Estonia have implemented the Gender Equality Act in their human resource practices. The current study is an interim stage of assessing the wider impact of the Gender Equality Act.

The study used combined research methods, i.e. qualitative and quantitative methods. Among the employers, a quantitative survey with a representative sample was carried out. The method used for the web-based survey was a combination of the CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) and CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) methods. Six focus group interviews were also carried out in order to better interpret the quantitative research results and supplement them. TNS Emor was in charge of data collection.

In addition to an overview of the implementation of the Gender Equality Act among employers, the study developed indicators which assess the implementation of the Gender Equality Act in human resource practices and which could be used for regular monitoring of the subject. The indicators help specifically to assess:

- whether the employers implement the requirements of the Gender Equality Act within their human resource policies and which measures are in use to guarantee equal treatment of men and women;
- whether the knowledge and attitude of employers support the implementation of the Gender Equality Act;
- whether the employers have created a secure environment in order to protect and prevent their employees from gender and sexual harassment.

It is important to acknowledge that the current study concentrates on analysing employers' awareness, attitudes and practices when implementing the Gender Equality Act, but in order to assess the impact of the Act to the employees, the subject needs to be studied from the perspective of employees. Moreover, the study mainly focuses on gender discrimination in working life, which is regulated by chapter 2, § 6 (Discrimination in professional life), and on the employers' role as promoters of gender equality, which is regulated by chapter 3, § 11 (Employers as promoters of gender equality) of the Gender Equality Act.

The general conclusion of the study is that the awareness of the Gender Equality Act among Estonian employers is low. Only 4% of the employers claimed that they are well aware of this law. Most of the respondents (46%) have heard about the Gender Equality Act, but they do not know the contents of the law. This was supported by the results of focus group interviews - the employers did not associate the Gender Equality Act with the legislation they follow and cope with in their everyday work.

In order to indicate the legal awareness of the Gender Equality Act, the survey included various descriptions of workplace situations, where a person was discriminated based on his/her sex. On one hand, the employers were asked to appraise if they agree with the behaviour of the employer in such situations and on the other

hand if they find it to be in accordance with the Gender Equality Act. Approximately in half of the situations, where discrimination in workplace was described, the employers were unaware if such situations are in accordance with the law. Some of the questions measuring the legal awareness of the Gender Equality Act also measured the awareness of the Employment Contracts Act provisions, which aim to stipulate the equal treatment of the employees. In general we can say that in such cases the employers were more aware about the situations being against the law. The results of the qualitative data analysis also showed that the employers are mostly aware of the rights and duties stipulated in the Employment Contracts Act.

In addition to the questions, which described workplace situations where the employee or potential employee was discriminated due to his/her gender, awareness of the employer's rights and duties to promote gender equality in the workplace was studied. Over half (58%) of the respondents found that at least to some extent it is the employer's responsibility to inform employees about the rights guaranteed in the Gender Equality Act. However, it is remarkable that based on the quantitative study results, employers were not aware about their rights as gender equality promoters. Thus it can be concluded that the rights and duties regulated by the Gender Equality Act need to be clarified more specifically in the future.

The results of the quantitative data proved the fact that the Estonian labour market faces high gender segregation horizontally as well as vertically. In every third (34%) organization, the female employees formed more than 75% of the team and in almost every fourth (24%) the share of male employees was more than 75%. As the survey results indicated that 65% of the managerial employees were men and 35% women, vertical segregation is also a problem.

The study shows, that employers do not fully understand the aim of gender equality and therefore they do not see any reason to promote or to care about gender equality. For example, the employers were asked, if there are positions in their workplace for which men or women never apply. 37% of the employers have positions where men never apply for and 43% have positions, where women very rarely apply for. Approximately every fourth employer with positions where men very rarely apply for and about every second (56%) employer with positions, where women rarely apply for do not see any good in having more gender diversity among the candidates for such positions. Thus men who apply for female-dominated positions are less discriminated than women who apply for male-dominated positions.

Despite the fact that according to the Gender Equality Act and to the Employment Contracts Act it is prohibited to determine the personal information of a candidate in a recruitment process, every fifth employer always finds out about the candidates' marital status and their number of children. In addition, the focus group interviews showed that although employers are aware of the provisions that prohibit asking questions related to candidates' personal life in a job interview, employers often find it important, especially for positions with untraditional working hours. Moreover, although employers are often aware that discriminating female candidates in recruitment is disapproved, there is less awareness about the fact that having gender-based preferences for certain professions is also discriminating and against the law. For example, when considering only men for the mechanic's profession.

According to the Gender Equality Act employers should promote equal treatment of men and women by creating working conditions suitable for both women and men and by enhancing reconciliation of work and family life. Therefore, it is important that the human resource policies and established working conditions are transparent and well regulated. The study showed that most of the employers (90%) have job descriptions and 64% of the organizations have regulated the wage principles. In the documents regulating working relations and conditions, the gender equality principles and/or goals are the least stipulated (4%).

The gender inequality in salaries can be tackled by transparent wage policy and also by wage system based on the job evaluations. Therefore, the employers in the study were asked how the wages in their organization are determined, how much flexibility is there and what the policy of wages is for employees returning from parental leave. The results of the study showed that almost every second (47%) employer has established wage range systems and every third (33%) employer claimed that salary is a matter of negotiations. More than third of the employers said, that the salaries of employees returning from parental leave are based on the wage level of the rest of the staff – if the salaries have been risen then the salary of the employee returning from parental leave will rise accordingly. 14% of the employers said that the salary will remain the same as before leaving for parental leave. Such wage system may lead to gender wage gap as in Estonia women usually take the paid parental leave of approximately a year and half and thus the salary of women is often less than of men in the same position who have not had career breaks.

According to the Gender Equality Act employers must ensure that employees are protected from gender-based harassment and sexual harassment in the workplace. Therefore, the employers in the study were asked who would be responsible if an employee experiences sexual harassment in his/her workplace. Although according to the law employers are responsible for solving the situation when becoming aware that gender-based harassment or sexual harassment has occurred in the workplace remarkably, 89% of the respondents found that it is the responsibility of the harasser to solve the situation and around every third found that the person being harassed needs to take responsibility. However, around three fourth of the employers are aware, that employers are also responsible for solving such situations.

According to the Gender Equality Act employers should also collect sex-disaggregated statistical data on employees that allow, if necessary, the relevant institutions to monitor and assess whether the principle of equal treatment is complied with in employment relationships. The results of the survey showed that collecting statistical data on the personnel is not far-spread. 46% of the employers records working time, a little less (38%) collects data on salaries, on over-hours (36%) and on usage of the annual leave. Sex-disaggregated data are collected by only few employers as most of them do not see any good reason in doing so.

To conclude, the Gender Equality Act of 2004 established a framework and norms for ensuring equal treatment of men and women in the workplace. However in order to better implement the Act, higher legal awareness by the employers and higher legal certainty by the employees is needed. The current study revealed that a considerable share of Estonian employers have very limited knowledge of their obligations as stipulated in the Gender Equality Act. This threatens the legal certainty of employees and refers to the possibility that parties to the employment relationship may not follow the law. In order to ensure higher legal certainty and thereby legal protection it is important to raise employers' awareness of practices which discriminate men and women or promote equal treatment and opportunities. Therefore, it is necessary to increase the legal awareness of the Gender Equality Act of both parties to the employment relationship. In addition, it is also necessary to increase the legal clarity of the Act and to better explain the reasoning behind the norms of gender equality in society. This would help employers better understand the Act and also see the benefits of equal treatment for their organizations and society.

5. Kasutatud kirjandus

- Avvik, K.; Roosalu, T.** (2014). Naiste ja meeste võimalused tööturul. Triin Roosalu (Toim.). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013 (66 - 74). Tallinn: Sotsiaalministeerium
- Alas, R., Kaarelson, T.** Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse. Analüüs. Tallinn: Estonian Business School, 2007.
- Albi, K., Laidvee, J., Papp, Ü.-M., Sepper, M.-L..** (2010) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne . Tallinn 2010
- Atkinson, A. B.,** ed. 2002. Social Indicators: The EU and Social Inclusion. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Atkinson, T., Cantillon, B., Marlier, E., ja Nolan, B.** (2002). Social Indicators. Oxford University Press. <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/0199253498.001.0001/acprof-9780199253494> ;
- Avaliku Teenistuse Seadus.** Vastu võetud 13.06.2012. a seadusega (RT I, 06.07.2012, 1), jõustunud 01.04.2013, §-d 108–110 ja 136 jõustusid 16.07.2012; § 110 lg 11 jõustus 27.03.2013. Viimane redaktsioon RT I, 18.02.2014, 4.
- Fishbein, M., Ajzen, I.** (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Addison-Wesley Pub (Sd).
- England, P.** (1992) Comparable Worth: theories and Evidence. New York : Walter de Gruyter Inc.
- Euroopa Liidu põhiõiguste harta** (2010/C 83/02)
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:et:PDF>
- Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt** (2006)
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf
- Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt perioodiks 2011–2020**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ET:PDF>
- Hayes, N.** (2002) Sotsiaalpsühholoogia alused. Tallinn. Külim.
- Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meiorg, M., Masso, M. ja Turk, P.** (2014). Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis
- Krosnick, J. A, Judd, C. M., & Wittenbrink, B.** (2005). Attitude measurement. In D. Albarracin, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), Handbook of attitudes and attitude change. Mahwah, NJ: Erlbaum. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Land, K. (2015)** Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research. 2015. Külastatud Jaanuar 14. <http://www.springer.com/social+sciences/book/978-94-007-2420-4>.
- Löfström, Å.** (1999) Can job evaluation improve women's wages?, Applied Economics, 1999, 31, 1053-1060.
- Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised 2006-2010** <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0092>
- Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010-2015** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
- Ots, Anu.** Statistika blogi: „Naiste ja meeste palgaootus erineb viiendiku võrra“ 04.03.2015
<https://statistikaamet.wordpress.com/2015/03/04/naiste-ja-meeste-palgaootus-erineb-viiendiku-vorra/>

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Vastu võetud 7.04.2004. a seadusega (RT I 2004, 27, 181), jõustunud 1.05.2004. a. Viimane redaktsioon: 26.04.2013 (RT I, 26.04.2013, 9)

Soolise võrdõiguslikkuse raamstrateegia 2001-2005

http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_en.htm

Sotsiaalsete investeeringute pakett (2013)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

Töölepingu seadus. Vastu võetud 17.12.2008. a seadusega (RT I 2009, 5, 35), jõustunud 01.07.2009.a. Viimane redaktsioon: RT I, 12.07.2014, 146

Vainu, V.; Järviste, L. ja Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010. Tallinn: Sotsiaalministeerium

6. LISAD

6.1. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise indikaatorid

6.1.1. Indikaatorite koostamise põhimõtted

Antud töö eesmärk on töötada välja indikaatorid, mis mõõdavad SoVSi rakendamist tööandjate personalipraktikates. Indikaatorid moodustavad olulise vahendi selleks, et saada ülevaade era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonide tegevustest soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisel.

Indikaatorid on spetsiifilised, jälgitavad ja mõõdetavad tunnused, mida saab kasutada arengu hindamiseks ning erinevate protsesside jälgimiseks. Indikaatoreid kasutatakse, et hinnata erinevate eesmärkide täitumist. Indikaatoriks nimetatakse igasugust regulaarselt kogutavat statistikat valdkonna kohta, mida on võimalik kasutada ühiskonna üldise seisundi ja muutuste jälgimiseks.

Indikaatorite kasutamisel seaduse rakendamisel tuleb pöörata tähelepanu sellele, et tööandjate käitumist, sealhulgas nende personalipraktikaid ei mõjuta ainult SoVSi sätted ja teised riigi poliitikameetmed, vaid ka üldisemad ühiskondlikud protsessid. Näiteks, tööandjate käitumist mõjutavad riigi sekkumise kõrval töötajate ning tööandjate ja nende esindajate vastasmõjus tekkivad töösuhted, ühiskonnas levivad ettekujutused soolisest võrdõiguslikkusest ja soovitatavatest personalijuhtimise praktikatest, organisatsiooni erinevatel hetkedel mõjutavatest teguritest, sealhulgas majanduskeskkonna muutuvatest teguritest. Seega iseloomustavad indikaatorid tööandjate käitumist, võttes arvesse erinevate tegurite koostoimet ning neid ei saa üks-üheselt tõlgendada poliitikameetmete, sealhulgas positiivse tööõiguse mõju ja efektiivsuse hindamiseks.

Käesolevate indikaatorite fookuses ei ole niivõrd poliitika oodatav mõju, vaid poliitika rakendamine. Sellest tulenevalt ei näita indikaatorid seda, kui võrd on SoVS mõjutanud meeste ja naiste võrdset kohtlemist tööelus. Indikaatorid iseloomustavad ennekõike SoVSi rakendamist tööandjate poolt, täpsemalt seda, kui võrd on tööandjad teadlikud võrdse kohtlemise kohustusest, kui võrd selge on see seadustest tulenev kohustus tööandjate jaoks ning kui võrd ja kuidas tööandjad edendavad soolist võrdõiguslikkust.

Seega tuleb käesolevas töös indikaatorite loomisel pöörata selgelt tähelepanu, kas üks või teine näitaja iseloomustab õiguse rakendamist, mingeid õigusega seotud personalijuhtimise praktikaid või tegelikku meeste ja naiste võrdset kohtlemist.

Indikaatorite süsteemi metodoloogiliste lähtekohtade ja indikaatorite süsteemi kirjeldamise struktuuri ülesehitamiseks kasutame sisendina vastavat autoriteetses erialakirjandust. Olemasolevat meetodikat kohandame vastavalt vajadusele, võttes arvesse antud projekti iseloomust tulenevaid erisusi.

Indikaatorite valimisel ja välja töötamisel ning tervikliku indikaatorite süsteemi kokku panemisel lähtutakse üldistest kirjanduses toodud headest tavadest, sealhulgas:

- indikaator peaks tuvastama probleemi olemust ja sellel peab olema selge ja tunnustatud normatiivne tõlgendus;
- teemad ja indikaatorid mudelis/indikaatorite süsteemis peaksid olema tasakaalustatud, näitaja kaal kogumis peaks olema proportsionaalne;
- indikaator peaks olema statistiliselt täpne ja usaldusväärne.

Indikaatorite arvutamisel ning analüüsi kasutamisel peab arvestama indikaatorite arvutamise aluseks olevate andmeallikate kvaliteedi ja esinduslikkusega. Kui arvutusteks kasutatakse küsitlusuuringutega kogutud andmeid, siis saab peamiseks piiravaks teguriks valimi maht. Eelnevast tulenevalt ei ole võimalik indikaatoritega iseloomustada väga kitsaid töandjate gruppe. Vaatlusaluse grupi väiksuse tõttu on oodatav statistiline viga küllaltki suur ning igasuguse statistika esitamisel antud grupi kohta peab arvestama laiade usalduspiiridega.

Indikaatorite süsteemi loomisel on oluline pöörata tähelepanu indikaatorite ühtlasele, asjakohasele ja läbipaistvale esitamisele. Indikaatorite kirjeldamine hõlmab järgmisi osasid:

1. Indikaatori eesmärk ja kirjeldus;
2. Andmeallikas, tunnused;
3. Valem;
4. Märkused kontseptsiooni, meetoodika, andmete jms kohta.

Indikaatorite loomisel lähtutakse uuringu üldisest (1) eesmärgist – kuidas iseloomustada soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist töandjate poolt; (2) töandjate ankeetküsitlusest ning (3) hankedokumentidega kaasas olevast indikaatorite tööversioonist. SoVSi rakendamist iseloomustavad indikaatorid on rühmitatud järgmiselt:

- töandjate õigusteadlikkust iseloomustavad indikaatorid;
- indikaatorid, mis iseloomustavad, kuid võrd töandjad hoiakud ja normid on kooskõlas õiguses väljendatavate ootustega;
- diskrimineerivaid või võrdõiguslikkust edendavaid personalipraktikaid iseloomustavad indikaatorid.

Kokkuvõttev tabel uuringu jaoks koostatud indikaatoritest on leitav siit: Tabel 10.

6.1.1.1. Õigusteadlikkus

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus (§ 1):

- 1) soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris;
- 2) riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste, haridus- ja teadusinstituutide ning töandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust;
- 3) kahju hüvitamise nõudeõiguse tekkimise.

Kuna antud uuringu eesmärk on välja selgitada, kuid võrd rakendavad Eesti töandjad soolise võrdõiguslikkuse seadust ning võrdse kohtlemise põhimõtteid, on ka indikaatorite koostamisel lähtunud eelkõige SoVSi kahest paragrahvist, mis puudutavad otseselt töandjaid. Nendeks paragrahvideks on § 6. Diskrimineerimine tööelus ning § 11. Töandjad soolise võrdõiguslikkuse edendajatena.

Järgnevalt on toodud töandjate SoVSi õigusteadlikkuse indikaatorid.

INDIKAATOR 1. ÕIGUSTEADLIKKUS: TÖANDJATE TEADLIKKUS SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SEADUSEST JA VÖRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÕTETEST

Eesmärk on välja selgitada töandjate osakaal, kes on teadlikud soolise võrdõiguslikkuse seadusest.

Kirjeldus: Sooline võrdne kohtlemine ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine tööturul eeldab teadlikke tööandjaid, kes teavad, milles soolise võrdõiguslikkus ja võrdse kohtlemise põhimõtted seisnevad ja millal neid rikutakse. Seega on tööandjatel soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtete tagajate ja rikkumiste märkajatena töökeskkonnas oluline teada SoVSiga endale pandud kohustustest ja seaduses sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtetest.

Alaindikaator 1.1: Tööandjate enesehinnanguline teadlikkus

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes enda hinnangul on teadlikud võrdõiguslikkuse seadusest ja seaduses sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtetest.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q021 Millised on teie teadmised soolise võrdõiguslikkuse seadusest? Vastusevariandid: 1 – ei ole sellest seadusest kuulnud; 2 – olen sellest kuulnud, kuid ei tea selle sisu; 3 – olen mõnevõrra selle seaduse sisuga kursis; 4 – olen seaduse sisuga hästi kursis.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja on seadusega mõnevõrra või hästi kursis (vastusevariandid 3 – olen mõnevõrra selle seaduse sisuga kursis või 4 – olen seaduse sisuga hästi kursis).

$$\text{SoVSist teadlike osakaal} = \frac{\text{SoVSiga mõnevõrra või hästi kursis olevate tööandjate arv}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 46% (usalduspiirid 41%-51%).

Alaindikaator 1.2: Tööandjate informeeritud teadlikkus

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes on teadlikud neile SoVSiga pandud kohustustest ja/või kes on võimelised õigesti hindama, kuidas soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi tuleks erinevates meeste ja naiste võrdset kohtlemist puudutavates olukordades käituda.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Tööandjate küsitluses on kasutatud nii nn kontrollküsimust tööandjate teadlikkusest ühest endale seadusega pandud kohustusest, kui erinevaid olukordi kirjeldavaid olukorrakirjeldusi, mille seaduslikkust palutakse tööandjate esindajatel hinnata. Kuna olukorrakirjeldused peegeldavad teadlikkust erinevatest SoVSi sätetest, võimaldavad need mõõta, millised SoVSi sätted on tööandjatele rohkemal ning millised vähemal määral tuttavad. Seega kajastavad kõik antud küsimuste vastused tööandjate informeeritud teadlikkust ning indikaatorina võib kasutada ükskõik millist neist.

1) Kontrollküsimus:

Q023 Kas tööandja ülesandeks on teavitada töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seaduses garanteeritud õigustest? Vastusevariandid: 1 – jah, kindlasti; 2 – jah, teatud määral; 3 – ei, pigem mitte; 4 – kindlasti mitte.

2) Olukorrakirjeldused:

Q045 Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandidateerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati – üks mees,

teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q047 Kaupluses lahkub töölt juhataja. Juhtkond otsustab pakkuda kohta ühele kauaaegsele müüjale, kes on silma hakanud oma juhiomaduste ja vajalike teadmistega. Siis aga jõuab juhtkonna kõrvu jutt, et see müüja ootab last. Juhtkond leiab, et ei ole mõtet juhataja kohta pakkuda kellelegi, kes peagi lapsepuhkusele jääb ja kellele peab peagi asendaja leidma. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q049 Katariina soovib pärast 1,5-aastast lapsehoolduspuhkust tagasi tööle minna. Tööandja teatab aga, et asendaja tuleb tööga paremini toime, mistõttu otsustati jätta asendaja tööle ning Katariina tööleping lõpetatakse. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q051 Signe 4-aastaseks saanud lapsel avastatakse krooniline haigus, mistõttu peab Signe töö ajal käima sagedasti lapsega arsti juures ning on aeg-ajalt ka haiguslehel. Peale paari kuud pakub tööandja Signele töötamist osalise tööajaga, kuna ta perekohustused segavad täiskohaga töö tegemist. Signe ei taha aga nõustuda, kuna on lootust, et lapse tervis stabiliseerub. Tööandja otsustab seepeale töölepingu üles öelda. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q053 Andres soovib jääda viieks kuuks lapsehoolduspuhkusele. Tööandja leiab, et see kahjustab tema äri, sest lühikeseks ajaks on Andrese asemele keeruline kedagi leida. Tööandja lubab töösuhte lõpetada ja Andrese lahti lasta, kui ta puhkusele jääb. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q055 Organisatsioon otsib töötajat juhtivale kohale. Üheks nõudeks on, et kandidaat peab olema viimase kahe aasta jooksul läbinud juhtimiskoolituse. Margit on olnud kaks aastat väikese lapsega kodus ja ta viimasest koolitusest on möödunud rohkem. Tema avaldust pannakse kõrvale, kuna ta ei täida seda nõudmist. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q057 Prestiizikas kool on otsustanud, et soovib rohkem soolist tasakaalu õpetajaskonda luua ning tahab värvata tööle rohkem meesõpetajaid. Selleks pakub ta meesõpetajatele rohkem palka. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q061 Kontoris töötab noor sekretär, kellele meeskolleegid komplimente teevad, flirdivad ja aeg-ajalt sekretäri kehakumerusi katsuvad. Sekretär on korduvalt pahameelt avaldanud ning palunud kolleege lõpetada. Tööandja leiab, et see on töötajatevaheline asi ning ei sekku olukorda. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q063 Ühes tootmisettevõttes pakutakse töötajatele täienduskoolitust, mille raames õpitakse uusi tehnoloogiaid ja töövõtteid. Koolituse läbinutel avaneb võimalus asuda tööle tehase teise üksusesse, kus on keerukam töö ja kõrgemad palgad. Teise üksuse töö on aga füüsiliselt raskem, mistõttu otsustab tööandja töötajate tervise ja heaolu kaitseks täienduskoolitusele lubada ainult mehed, kuigi soovijaid on ka naiste hulgas. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Q067 Suure panga nõukogu on otsustanud, et ettevõtte juhtkonna sooline tasakaal peab paranema ning juhtkonnas peab olema senisest kaks korda rohkem naisi. Selleks on pank välja kujundanud programmi, millega edendada naiste edasijõudmist karjääriredelil. Näiteks on naistele võimaldatud rohkem koolitusi, juhtide mentorlusprogramme, pank on korraldanud ka lastehoiu oma töötajate lastele. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

Märkus 1: Iga ülaltoodud olukorrajelduse kohta uuriti tööandjailt, kas tööandja selline otsus on seadusega kooskõlas? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Märkus 2: Tööandjate küsitlusuuringus esitati vastajatele ka olukorrajeldus/küsimus Q059: „Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbiraakimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes

küsis kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?” Kuna antud olukorrajeldus ei ole otseses vastuolus SoVSiga, ei ole seda käesolevas uuringus indikaatorina kasutatud. Küll aga on edaspidistes uuringutes võimalik antud olukorrajeldust/küsimust SoVSist teadlikkuse indikaatorina kasutada, kui olukorrajelduses täpsustada töötajate sugu. Soovitus olukorrajelduse/küsimuse vormistamiseks: „Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga mehega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad nais- ja meestöötajad. Tööandja pakub talle, mida ta küsib. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?”

Valemid:

- 1) Kontrollküsimus: tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja hinnangul on tööandja kohustus kindlasti töötajaid SoVSis garanteeritud õigustest teavitada (vastusevariant 1 – jah, kindlasti).

$$\text{SoVSist teadlike osakaal} = \frac{\text{Tööandja on kindlasti kohustatud teavitama}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

- 2) Olukorrajeldused: tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja hinnangul tööandja otsus vastava olukorrajelduse puhul ei ole seadusega kooskõlas (vastusevariant 2 – ei).

$$\text{SoVSist teadlike osakaal} = \frac{\text{Tööandja otsusega mitte nõustunute arv}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

- 1) Kontrollküsimus
Q023: 20% (usalduspiirid 16%-24%)
- 2) Olukorrajeldused
Q045: 37% (usalduspiirid 32%-42%)
Q047: 42% (usalduspiirid 37%-47%)
Q049: 71% (usalduspiirid 67%-76%)
Q051: 49% (usalduspiirid 44%-55%)
Q053: 67% (usalduspiirid 62%-71%)
Q055: 12% (usalduspiirid 9%-16%)
Q057: 57% (usalduspiirid 52%-62%)
Q061: 58% (usalduspiirid 53%-63%)
Q063: 43% (usalduspiirid 38%-48%)
Q067: 11% (usalduspiirid 8%-14%)

INDIKAATOR 2. ÕIGUSSELGUS: TÖÖANDJATE HINNANG SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE SEADUSE SELGUSELE

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kelle hinnangul on soolise võrdõiguslikkuse seadus selge ja arusaadav.

Kirjeldus: Õiguselguse põhimõtte on suunatud sellele, et tööõiguse normid oleksid piisavalt selged ja arusaadavad ning isikutel oleks võimalik teiste isikute ja avaliku võimu käitumist ette näha ja oma käitumist vastavalt kujundada (RKÜKo 28.10.2002, nr 3-4-1- 5-02, p 31). Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööelus

sõltub sellest, kui arusaadavad on tööandjatele soolise diskrimineerimise keelust ja soolise võrdõiguslikkuse edendamisest tulenevad õigused ja kohustused.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q021 Millised on teie teadmised soolise võrdõiguslikkuse seadusest? Vastusevariandid: 1 – ei ole sellest seadusest kuulnud; 2 – olen sellest kuulnud, kuid ei tea selle sisu; 3 – olen mõnevõrra selle seaduse sisuga kursis → *küsimus* Q022; 4 – olen seaduse sisuga hästi kursis → *küsimus* Q022.

Q022 Kuivõrd selged ja arusaadavad on teie hinnangul seaduse nõudmised tööandjale? Vastusevariandid: 1 – kõik või suurem osa nõudmisi on selged ja arusaadavad; 2 – osa nõudmisi on selged ja arusaadavad; 3 – osa nõudmisi ei ole selged ja arusaadavad; 4 – kõik või suurem osa nõudmisi ei ole selged ja arusaadavad; 5 – ei oska öelda.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja oli seaduse sisuga mõnevõrra või hästi kursis (Q021 vastusevariandid 3 ja 4) ja kes leidis, et kõik või suurem osa seaduse nõudmisi tööandjale on selged ja arusaadavad (Q022 vastusevariant 1 – kõik või suurem osa nõudmisi on selged ja arusaadavad).

$$\text{SoVSi selgeks hindavate tööandjate osakaal} = \frac{\text{SoVSi selgeks hindavate tööandjate arv}}{\text{tööandjad, kes on mõnevõrra või hästi seaduse sisuga kursis}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 28% (usalduspiirid 22%-35%).

6.1.1.2. Normi tunnustamine/Hoiakud

Kuivõrd hoiakut millegi suhtes mõjutavad mitmed erinevad asjaolud, on hoiakute mõõtmine keerukas. Hinnang hoiakule sõltub nii kontekstist, milles hoiakut küsitakse, kui ka vastaja hetkeolukorrast (Krosnick *et al.* 2005). Hoiakute puhul on leitud, et need ei pruugi inimestel olla püsivad, vaid võivad sõltuda küsimishetkest, kuid ka on leitud, et inimestel võib olla ühe ja sama nähtuse kohta mitmeid erinevaid hoiakuid. Hoiakuid on defineeritud kui „õpitud eelsoodumusi, reageerimaks püsivalt soodsal või ebasoodsal viisil teatud objekti, isiku või sündmuse suhtes“ (Fishbein ja Ajzen 1975). Samas Hayes (2002) on seda meelt, et hoiakud on eelsoodumus reageerimiseks, mida iseloomustavad järgmised omadused: nad on õpitud, püsivad ja seotud soodsate või ebasoodsate reaktsioonidega. Siiski ei ole hoiakute ja käitumise vaheline seos üheselt mõistetav ja kindel ning hoiakute põhjal ei saa inimeste tegelikku käitumist prognoosida. Hoiakuid tõlgendades tuleb arvestada, et tegu on vaid ühe käitumist mõjutava teguriga. Samuti peetakse hoiakuid õpitud, mistõttu on nende puhul võimalus meele muutuseks.

Hoiakute mõõtmisviise on mitmeid. Kasutatakse nii kaudseid mõõtmisviise, kus inimesed ise väljendavad oma hoiakuid, kui ka otseseid mõõtmisviise, kus hoiakuid mõõdetakse ilma, et inimestel palutaks neid otseselt väljendada. Üheks probleemiks hoiakute uurimisel on nn sotsiaalselt soovitava viisil vastamine – st inimeste soovimatus väljendada hoiakuid, mille kohta nad teavad, et need on vastuolus uurija või ühiskonnas levinud hoiakutega (Krosnick *et al.* 2005). Samuti on inimestel kalduvus vastata küsimustele viisil, mis on vastaja hinnangul kooskõlas ühiskonnas levinud või uurija isiklike hoiakute ja väärtustega. Samas kui hoiakulistele küsimustele vastatakse nii, nagu vastaja meelest ühiskonnas normiks on, näitab selline vastus ka üldisemat ühiskonna suhtumist ning vastaja arusaama õigest ja valest. Seega näitab hoiakute uurimine SoVSi puhul ka tööandjate normi tundmist, st tulemused väljendavad ka seda, kas ollakse teadlikud seaduses sätestatud normist. Seega kuna diskrimineerivate praktikate väljaselgitamine ankeetküsitluse abil on keerukas, oli rõhuasetus rohkem tööandjate teadlikkusel ning hoiakutel.

Et välja selgitada tööandjate hoiakud soolise võrdõiguslikkuse seadusest, sisaldab ankeetküsitlus erinevaid olukorrajeldusi, millele paluti anda hinnang, kas olukord on vastaja seisukohalt ka õige või õiglane.

INDIKAATOR 3. TÖÖANDJATE NORMI TUNNUSTAMINE/HOIAKUD SoVSis RAKENDAMISEKS

Eesmärk on mõõta tööandjate osakaalu, kelle hoiakud on kooskõlas SoVSis sätestatud normidega.

Kirjeldus: Tööandjate hoiakute uurimiseks on esitatud olukordade kirjeldusi, mis puudutavad nii soolist diskrimineerimist kui ka tööandjate soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Hoiakud mõjutavad inimeste käitumist, mistõttu on oluline teada ka tööandjate hoiakuid erinevatele töistele situatsioonidele, kus sugu võib mõjutada tööandja käitumist või otsuseid. Hoiakute puhul on oluline ka silmas pidada, et hoiakud on õpitud ja mõjutatavad ühiskonna poolt, mistõttu on need ka ümber õpitavad ja muutuvad (Hayes 2002). Kuivõrd reaalsel käitumist ja soolist diskrimineerimist töökeskkonnas tööandjate poolt on küsitlusankeediga keeruline, kui mitte võimatu välja selgitada, on oluline teada tööandjate hoiakuid erinevate sugu ja töösuhteid puudutavate situatsioonide kohta. Kuigi hoiakud ei väljenda tööandjate reaalsel käitumist, annavad nad aimu ühiskonnas valdavatest normidest ja suhtumistest. Näiteks kui füüsilist tööd peetakse jätkuvalt rohkem meeste pärusmaaks ning olukorda, kus naisi ei saadeta koolitustele, mis eeldab füüsiliste koormuste tõstmist peetakse aktsepteeritavaks, on tõenäoline, et ka reaalsuses lähtub tööandja sellistest hoiakutest.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Tööandjate küsitluses on tööandjate esindajatel palutud hinnata erinevaid SoVSis käsitletud norme peegeldavaid olukorrajeldusi, mistõttu võimaldavad need ka mõõta tööandjate hoiakuid ühe või teise normi suhtes. Seega kajastavad kõik toodud olukorrajelduste hinnangud tööandjate hoiakuid ning indikaatorina võib kasutada ükskõik millist neist.

Q044 Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandidateerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati – üks mees, teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q046 Kaupluses lahkub töölt juhataja. Juhtkond otsustab pakkuda kohta ühele kauaaegsele müüjale, kes on silma hakanud oma juhiomaduste ja vajalike teadmistega. Siis aga jõuab juhtkonna kõrvu jutt, et see müüja ootab last. Juhtkond leiab, et ei ole mõtet juhataja kohta pakkuda kellelegi, kes peagi lapsepuhkusele jääb ja kellele peab peagi asendaja leidma. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q048 Katariina soovib pärast 1,5-aastast lapsehoolduspuhkust tagasi tööle minna. Tööandja teatab aga, et asendaja tuleb tööga paremini toime, mistõttu otsustati jätta asendaja tööle ning Katariina tööleping lõpetatakse. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q050 Signe 4-aastaseks saanud lapsel avastatakse krooniline haigus, mistõttu peab Signe töö ajal käima sagedasti lapsega arsti juures ning on aeg-ajalt ka haiguslehel. Peale paari kuud pakub tööandja Signele töötamist osalise tööajaga, kuna ta perekohustused segavad täiskohaga töö tegemist. Signe ei taha aga nõustuda, kuna on lootust, et lapse tervis stabiliseerub. Tööandja otsustab seepeale töölepingu üles öelda. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q052 Andres soovib jääda viieks kuuks lapsehoolduspuhkusele. Tööandja leiab, et see kahjustab tema äri, sest lühikeseks ajaks on Andres asemele keeruline kedagi leida. Tööandja lubab töösuhte lõpetada ja Andrese lahti lasta, kui ta puhkusele jääb. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q054 Organisatsioon otsib töötajat juhtivale kohale. Üheks nõudeks on, et kandidaat peab olema viimase kahe aasta jooksul läbinud juhtimiskoolituse. Margit on olnud kaks aastat väikese lapsega kodus ja ta viimasest koolitusest on möödas rohkem. Tema avaldust pannakse kõrvale, kuna ta ei täida seda nõudmist. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q056 Prestiizikas kool on otsustanud, et soovib rohkem soolist tasakaalu õpetajaskonda luua ning tahab värvata tööle rohkem meesõpetajaid. Selleks pakub ta meesõpetajatele rohkem palka. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q060 Kontoris töötab noor sekretär, kellele meeskolleevid komplimente teevad, flirdivad ja aeg- ajalt sekretäri kehakumerusi katsuvad. Sekretär on korduvalt pahameelt avaldanud ning palunud kolleegide lõpetada. Tööandja leiab, et see on töötajatevaheline asi ning ei sekku olukorda. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q062 Ühes tootmisettevõttes pakutakse töötajatele täienduskoolitust, mille raames õpitakse uusi tehnoloogiaid ja töövõtteid. Koolituse läbinutel avaneb võimalus asuda tööle tehase teise üksusesse, kus on keerukam töö ja kõrgemad palgad. Teise üksuse töö on aga füüsiliselt raskem, mistõttu otsustab tööandja töötajate tervise ja heaolu kaitseks täienduskoolitusele lubada ainult mehed, kuigi soovijaid on ka naiste hulgas. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Q064 Kauplusesse otsitakse tööle müüjaid. Kandidaatide hulgast kerkib esile kaks võrdselt head kandidaati, kelle vahel on väga keeruline valida. Tööandja otsustab valida meeskandidaadi, sest meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem kui naisi. Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Märkus 1: Iga ülaltoodud olukorrajelduse kohta uuriti tööandjailt, kuivõrd ollakse nõus tööandja otsusega. Vastusevariandid: 1 – täiesti nõus, 2 – pigem nõus; 3 – pigem ei ole nõus; 4 – üldse ei ole nõus.

Märkus 2: Tööandjate küsitlusuuringus esitati vastajatele ka olukorrajeldus/küsimus Q058: „Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?“ Kuna antud olukorrajeldus ei ole otseses vastuolus SoVSiga, ei ole seda käesolevas uuringus indikaatorina kasutatud. Küll aga on edaspidistes uuringutes võimalik antud olukorrajeldust/küsimust soolise võrdõiguslikkuse alase hoiaku indikaatorina kasutada, kui olukorrajelduses täpsustada töötajate sugu. Soovitus olukorrajelduse/küsimuse vormistamiseks: „Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga mehega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad nais- ja meestöötajad. Tööandja pakub talle, mida ta küsib. Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?“

Q066 Suure panga nõukogu on otsustanud, et ettevõtte juhtkonna sooline tasakaal peab paranema ning juhtkonnas peab olema senisest kaks korda rohkem naisi. Selleks on pank välja kujundanud programmi, millega edendada naiste edasijõudmist karjääriredelil. Näiteks on naistele võimaldatud rohkem koolitusi, juhtide mentorlusprogramme, pank on korraldanud ka lastehoiu oma töötajate lastele. Mida te sellisest ettevõtte personalipoliitikast arvate? Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

Märkus: Vastusevariandid: 1 – see on mehi diskrimineeriv; 2 – see on lasteta töötajate suhtes ebaõiglane; 3 – see on positiivne algatus ja aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele; 4 – ei oska öelda.

Valemid:

- 1) Olukorrajelduste (Q044, Q046, Q048, Q050, Q052, Q054, Q056, Q060, Q062) puhul, mis kajastavad põhiliselt SoVS §6 ehk diskrimineerimine tööelus sätteid: tööandjate osakaal protsentides, kelle

esindaja hinnangul nad ei nõustu tööandja sellise otsusega (vastusevariandid 3 – pigem ei ole nõus ja 4 – üldse ei ole nõus).

$$\text{SoVS §6 normidega kooskõlas olevate tööandjate osakaal} = \frac{\text{Tööandja otsusega mittedõustunute arv}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

- 2) Olukorrajelduse (Q064) puhul, mis kajastab SoVS §11 ehk soolise võrdõiguslikkuse edendamine tööelus sätet (lõige 2): tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja hinnangul nad nõustuvad tööandja sellise otsusega (vastusevariandid 1 – täiesti nõus ja 2 – pigem nõus).

$$\text{SoVS §11 normidega kooskõlas olevate tööandjate osakaal} = \frac{\text{Tööandja otsusega nõustunute arv}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

- 3) Olukorrajelduse (Q066) puhul, mis kajastab SoVS §11 ehk soolise võrdõiguslikkuse edendamine tööelus sätteid: tööandjate osakaal protsentides, kelle esindaja hinnangul see on positiivne algatus ja aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele (vastusevariant 3).

$$\text{SoVS §11 normidega kooskõlas olevate tööandjate osakaal} = \frac{\text{Tööandja otsusega nõustunute arv}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

- 1) Q044: 46% (usalduspiirid 41%-51%)
Q046: 56% (usalduspiirid 51%-61%)
Q048: 19% (usalduspiirid 15%-23%)
Q050: 25% (usalduspiirid 21%-30%)
Q052: 16% (usalduspiirid 12%-20%)
Q054: 57% (usalduspiirid 52%-62%)
Q056: 12% (usalduspiirid 9%-16%)
Q060: 5% (usalduspiirid 3%-7%)
Q062: 23% (usalduspiirid 18%-27%)
- 2) Q064: 45% (usalduspiirid 40%-50%)
- 3) Q066: 45% (usalduspiirid 40%-50%)

6.1.1.3. Personalipraktikad

SoVSi nimetatakse mitmeid tööelu valdkondi, millele seadus rakendub. Nendeks valdkondadeks on värbamine, edutamine, tööülesannete jagamine, koolitused, palgapoliitika ja hüved, töötingimused, sooline ja seksuaalne ahistamine ning töö- ja pereelu ühitamine. Järgnevad indikaatorid mõõdavad, kuidas esineb soolist diskrimineerimist loetletud personalipraktikates, kui ka seda, kas tööandjad edendavad soolist võrdõiguslikkust ja arvestavad sellega loetletud kategooriates.

Kui diskrimineerimisvaba personalipraktika on nähtus, mis võib kujuneda välja nõ alateadlikult ning ilma, et selleks rakendataks spetsiaalseid meetmeid, siis soolise võrdõiguslikkuse edendamine on pigem organisatsiooni teadlik valik võrdõiguslikkuse valdkonda edendada. Seega on § 11 täitmisega seotud küsimused pigem suunatud personalipraktikatele ning vähem hoiakutele ja teadmistele.

INDIKAATOR 4. SOOLINE SEGREGATSIOON

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kelle organisatsioonis on mees- ja naistöötajate osakaal tasakaalus. Antud uuringus loetakse horisontaalseks sooliseks tasakaaluks olukorda, kus nais- või meestöötajate proportsioon on vähem kui 60%. Soolise segregatsiooni mõõtmiseks on kasutusel ka vertikaalse soolise segregatsiooni mõiste, kuid käesoleva uuringu valim selle mõõtmist ei võimalda.

Kirjeldus: Vastavalt SoVSile (§ 11 lg 1) peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades:

- 1) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid; [RT I 2009, 48, 323 – jõust 23.10.2009];
- 2) võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise.

Eesti tööturгу iseloomustab tugev sooline segregatsioon – nii horisontaalne, kui ka vertikaalne segregatsioon. See, et naised ja mehed töötavad erinevatel ametikohtadel ja tegevusaladel on ka üks oluline soolise palgalõhe põhjustajaid. Viimased Eurostati andmed (2013) näitavad, et Eesti naiste ja meeste palkade erinevus on 29,9%. Naiste ja meeste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele on lisaks palgalõhele halb ka seetõttu, et vastavalt majandustsüklitele võib segregatsioon kaasa tuua muudatusi erinevates tööturu sektorites ning omada seetõttu soolist mõju näiteks töötusele⁹.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q013 Mitu meest ja mitu naist töötab teie organisatsioonis (v.a. juhtivtöötajad)? Tööandjate esindajatel märkida kas konkreetne arv või protsent, kui suur on nende organisatsioonis naiste ja meeste arv või osakaal töötajate hulgas. Vastustes ei tohtinud kajastuda juhtivtöötajate arv või osakaal (juhtivtöötajana käsitleti töötajad, kellel on alluvaid).

Valem: Organisatsioonide osakaal protsentides, kus nais- või meestöötajate proportsioon on vahemikus 40%-60%.

$$\text{Horisontaalne sooline segregatsioon} = \frac{\text{Tööandjate arv, kus nais – või meestöötajate osakaal on vahemikus 40\% – 60\%}}{\text{tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 89% (usalduspiirid 85%-92%).

Andmeallikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring

H4 Milline on teie organisatsioonis (töökollektiivis) meeste ja naiste osakaal? Vastusevariandid: 1 - Kõik on mehed; 2 - Enamus on mehed (mehi on 60% või enam); 3 - Mehi ja naisi umbes võrdselt; 4 - Enamus on naised (naisi on 60% või enam); 5 - Kõik on naised; 6 - Ei ole kollektiivi; 7 - Ei oska öelda.

⁹ Näiteks mõjutas 2008. aasta majanduslangus eelkõige ehitus- ja kinnisvara sektorit, mis tingis ka suure töötuse osakaalu meeste seas.

INDIKAATOR 5: SOOLINE DISKRIMINEERIMINE VÄRBAMISEL

Eesmärk on mõõta tööandjate osakaalu, kelle värbamise praktikad osutavad võimalikule põhjendamatu meeste ja naiste ebavõrdsele kohtlemisele. Samuti on antud indikaatori eesmärk mõõta meeste ja naiste osakaalu, keda on tööle saamisel põhjendamatult ebavõrdselt koheldud.

Kirjeldus: Vastavalt SoVS (§ 6 lg 1) loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ta kehtestab tööle võtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q025 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad naistele paremini kui meestele? Vastusevariandid: 1 – ei; 2 – jah → *küsimus Q026*.

Q026 Kas te eelistate nendele ametikohtadele värvata naist? Vastusevariandid: 1 – jah, eelistame naist; 2 – jah, aga oleme värvanud ka mehi; 3 – ei, värbame nii mehi kui naist.

Q027 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad meestele paremini kui naistele? Vastusevariandid: 1 – ei; 2 – jah → *küsimus Q028*.

Q028 Kas te eelistate nendele ametikohtadele värvata mehi? Vastusevariandid: 1 – jah, eelistame mehi; 2 – jah, aga oleme värvanud ka naist; 3 – ei, värbame nii mehi kui naist.

Q036 Kas teie ettevõttes selgitatakse värbamise käigus välja kandideerijate kohta järgmised asjaolud? Asjaolud: perekonnaseis, tervislik seisund, plaanid perekonna loomise osas, laste olemasolu ja arv, alla 3-aastaste laste olemasolu, kandideerija kohustuse hoolitseda vanemate või teiste lähedaste eest. Vastusevariandid: 1 – jah, alati; 2 – jah, mõnikord; 3 – ei.

Valemid:

- 1) Tööandjate osakaal protsentides, kes leiab, et organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad paremini naistele kui meestele (valinud Q025 puhul vastusevariandi 2 – jah) ja kes eelistab neile ametikohtadele palgata naist (valinud Q026 puhul vastusevariandi 1 – jah, eelistame naist või 2 – jah, aga oleme värvanud ka mehi).

$$\text{Meeste diskrimineerimine värbamisel} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes eelistab naistele sobivamatele ametikohtadele palgata naist}}{\text{tööandjate arv küsitluses, kelle arvates organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad paremini naistele kui meestele}} \times 100$$

- 2) Tööandjate osakaal protsentides, kes leiab, et organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad paremini meestele kui naistele (valinud Q027 puhul vastusevariandi 2 – jah) ning eelistab neile ametikohtadele palgata mehi (valinud Q028 puhul vastusevariandi 1 – jah, eelistame naist või 2 – jah, aga oleme värvanud ka mehi).

$$\text{Naiste diskrimineerimine värbamisel} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes eelistab meestele sobivamatele ametikohtadele palgata mehi}}{\text{tööandjate arv küsitluses, kelle arvates organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad paremini naistele kui meestele}} \times 100$$

- 3) Tööandjate osakaal protsentides, kes värbamise puhul selgitab kas alati või mõnikord välja vähemalt ühe järgmistest asjaoludest: kandideerija perekonnaseis, tervislik seisund, plaanid perekonna loomise osas, laste olemasolu ja arv, alla 3-aastaste laste olemasolu; kandideerija kohustus hoolitseda vanemate või teiste lähedaste eest (vastusevariandid 1 – jah, alati või 2 – jah, mõnikord).

$$\text{Diskrimineerimine värbamisel} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes on värbamisel uurinud kandidaeriija kohta vastavat isiklikku infot}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

Q026 Meeste diskrimineerimine värbamisel: 68% (usalduspiirid 59%-76%)

Q027 Naiste diskrimineerimine värbamisel: 83% (usalduspiirid 78%-88%)

Q036 Diskrimineerimine värbamisel: 79% (usalduspiirid 75%-83%)

Andmeallikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring.

H3. Kas tööle kandideerimisel on Teie käest küsitud: Vastusvariandid vertikaalskaalal: - teie perekonnaseisu; - laste olemasolu või nende vanuse kohta; - kavatsust lähiajal lapsi saada; Vastusvariandid horisontaalskaalal: Jah; Ei.

INDIKAATOR 6: SOOLINE VÕRDÕIGUSLIKKUS TÖÖTINGIMUSTE KUJUNDAMISEL

Eesmärk on mõõta tööandjate osakaalu, kelle personalipraktikad soodustavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust tööelus.

Kirjeldus: Vastavalt SoVSi § 11 lg 1 p 3-le peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi. Eesti riigi seisukohast on oluline nii töövõimelise elanikkonna tööhõivemäär kui ka laste sündimuse suurendamine. Töö- ja pereelu ühitamist mõjutavad ühiskonnas levinud arusaamad naistele ja meestele sobilikest rollidest. Suhteid töökohal ning naiste ja meeste võimalusi tulla toime töö- ja pereelu kohustustega mõjutab paljuski tööandjate hoiak. Töö- ja pereelu ühitamise vajadused on sageli kõige teravamad (väike)laste vanematel. Seetõttu on oluline, et tööandjad oskaksid arvestada hoolduskoormusega inimeste võimaluste ja kohustustega ning looks vajadusel võimalused töö- ja pereelu hõlpsamaks ühitamiseks.

Samuti on oluline, et töötingimuste kujundamisel ei lähtutaks naiste ja meeste stereotüüpsetest soorollidest. Seetõttu peaksid organisatsioonide personalipoliitika ja kehtestatud töötingimused olema võimalikult läbipaistvad ning reguleeritud.

Soolist ebavõrdsust palkades aitab vähendada palgapoliitika ja ametikohtade hindamisel baseeruv palgasüsteem, mis on kõigile töötajatele võrdne, ühtemoodi rakendatav ja arusaadav. Töökoha tööülesannete keerukusest ja vajalikkusest tööandjale lähtuvate palgaklasside väljatöötamine aitab luua läbipaistva aluse palkade määramisel ja vähendada subjektiivsuse ja eelarvamuste ohtu. (Albi *et al.* 2010)

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Kuivõrd töötingimuste loomisel on mitmeid naiste ja meeste võrdset kohtlemist soodustavaid aspekte, on ka antud indikaatori puhul võimalik kasutada mitut erinevat tööelu kujundamist puudutavat küsimust. Indikaatorina võib kasutada ükskõik millist neist.

Q014 Kas teie organisatsioonis on töötajatel ametijuhendid? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Q015 Kas teie organisatsioonis on läbi viidud ametikohtade hindamine? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Q016 Kas teie organisatsioonis on olemas dokumendid või juhised, milles on käsitletud või reguleeritud järgmised teemad. Teemad: 1 töötasustamise põhimõtted; 2 töötajate võrdne kohtlemine; 3 sooline tasakaal; 4 diskrimineerimise vältimine; 5 soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine; 6 edutamise põhimõtted; 7 mitte ükski loetletutest.

Q038 Kuidas kujuneb tavapäraselt teie organisatsioonis lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk? Vastusevariandid: 1 – töötaja teenib sama palka, mida enne; 2 – kui teistel töötajatel on palgad tõusnud, tõuseb ka tema palk; 3 – töötaja teenib vähem, kui enne; 4 – palk kuulub iga töötajaga uuesti läbirääkimisele; 5 – meil ei ole olnud lapsehoolduspuhkusel töötajaid; 6 – Muu, palun täpsustage.

Q039 Palun mõelge oma organisatsiooni meestöötajate peale (v.a. juhtivtöötajad). Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis meestöötajad järgmisi võimalusi?

Q040 Palun mõelge oma organisatsiooni naistöötajate peale (v.a. juhtivtöötajad). Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis naistöötajad järgmisi võimalusi?

Märkused: Q039 ja Q040 puhul soovitakse teada kuivõrd kasutavad tööandja organisatsioonis meestöötajad (Q039) ja naistöötajad (Q040) (v.a. juhtivtöötajad) järgmisi võimalusi? Võimalused: 1 teevad vajadusel mõnikord kaugtööd; 2 töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel (nt. nädalavahetused ja õhtud); 3 vajadusel muudavad oma puhkusegraafikut; 4 teevad lähedaste (kas väikeste laste või eakate) tõttu regulaarselt kaugtööd; 5 töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga; 6 töötavad tavapärasest erineva tööpäeva alguse või lõpu kellaaajaga; 7 võtavad hoolduslehe lapse haiguse puhul; 8 keelduvad ületundidest väikeste laste ja perekohustuste tõttu; 9 kasutavad võimalust tööajast isiklikke või perekonnaga seotud asju ajada (nt käia arsti juures või lasteaia või kooli üritusel). Vastusevariandid: 1 – sageli; 2 – mõnikord; 3 – harva; 4 – ei ole vajalik olnud, 5 – ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust.

Q043 Milliseid järgmistest võimalustest lapsevanematele on teie organisatsioonis olemas? Vastusevariandid: 1 – lastehoid või kompenseeritud lastehoiu kulutused; 2 – sobilik ruum raseda töötaja puhkepausideks ja beebi imetamiseks; 3 – sobilik ruum lühiajaliseks lapsehoiuks (nt ruum, kuhu jätta laps koosoleku ajaks mängima); 4 – ei ole ühtegi neist; 5 – meie organisatsioonis ei tööta väikeste laste vanemaid.

Valemid:

- 1) Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis on töötajatel ametijuhendid (vastusevariant 1 – jah).

$$\text{Töötõingimused: ametijuhendite olemasolu} = \frac{\text{Tööandjate arv, kelle organisatsioonis on töötajatel ametijuhendid}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

- 2) Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis on läbi viidud ametikohtade hindamine (vastus 1 – jah).

$$\text{Töötõingimused: ametikohtade hindamine} = \frac{\text{Tööandjate arv, kelle organisatsioonis on läbi viidud ametikohtade hindamine}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

- 3) Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis on olemas dokumendid või juhised, milles on käsitletud või reguleeritud järgmised teemad (vastusevariandid 1 kuni 6): 1 töötasustamise põhimõtted; 2 töötajate võrdne kohtlemine; 3 sooline tasakaal; 4 diskrimineerimise vältimine; 5 soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine; 6 edutamise põhimõtted.

Tööandjate arv, kelle organisatsioonis on regulaaritud teema x

$$\text{Töötingimused: teemade reguleerimine} = \frac{(x = \text{vastusevariant 1, 2, 3, 4, 5 või 6})}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

- 4) Tööandjate osakaal protsentides, kus lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk tõuseb, kui teistel töötajatel on palgad tõusnud (vastusevariant 2).

Tööandjate arv, kus lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk tõuseb,

$$\text{Töötingimused: lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk} = \frac{\text{kui teistel töötajatel on palk tõusnud}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

- 5) Tööandjate osakaal protsentides, kus mees- (Q039) ja naistöötajad (Q040) kasutavad kas sageli (vastusevariant 1) või mõnikord (vastusevariant 2) vähemalt ühte järgmisest võimalusest: 1 teevad vajadusel mõnikord kaugtööd; 2 töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel (nt. nädalavahetused ja õhtud); 3 vajadusel muudavad oma puhkusegraafikut; 4 teevad lähedaste (kas väikeste laste või eakate) tõttu regulaarselt kaugtööd; 5 töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga; 6 töötavad tavapärasest erineva tööpäeva alguse või lõpu kellaajaga; 7 võtavad hoolduslehe lapse haiguse puhul; 8 keelduvad ületundidest väikeste laste ja perekohustuste tõttu; 9 kasutavad võimalust tööajast isiklikke või perekonnaga seotud asju ajada (nt käia arsti juures või lasteaia või kooli üritusel).

Tööandjate arv, kus töötajad kasutavad sageli või mõnikord vähemalt ühte

$$\text{Töötingimused: paindlikud töövormid} = \frac{\text{võimalustest 1 kuni 9}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

- 6) Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis on olemas vähemalt üks järgnevatest võimalustest lapsevanematele (vastusevariandid 1-3): 1 lastehoid või kompenseeritud lastehoiu kulutused; 2 sobilik ruum raseda töötaja puhkepausideks ja beebi imetamiseks; 3 sobilik ruum lühiajaliseks lapsehoiuks (nt ruum, kuhu jätta laps koosoleku ajaks mängima).

Tööandjate arv, kus lapsevanematele on loodud vähemalt üks

$$\text{Töötingimused: lapsevanemate võimalused} = \frac{\text{võimalustest 1 kuni 3}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

- 1) Q014 Töötingimused: ametijuhendite olemasolu: 89% (usalduspiirid 86%-93%)
- 2) Q015 Töötingimused: ametikohtade reguleerimine: 12% (usalduspiirid 9%-16%)
- 3) Q016 Töötingimused: ametikohtade reguleerimine:
 - Q016_1 Töötasustamise põhimõtted: 64% (usalduspiirid 59%-69%)
 - Q016_2 Töötajate võrdne kohtlemine: 23% (usalduspiirid 19%-28%)
 - Q016_3 Sooline tasakaal: 4% (usalduspiirid 2%-6%)
 - Q016_4 Diskrimineerimise vältimine: 9% (usalduspiirid 6%-12%)
 - Q016_5 Soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine: 6% (usalduspiirid 3%-8%)
 - Q016_6 Edutamise põhimõtted: 12% (usalduspiirid 9%-15%)
- 4) Q038 Töötingimused: lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk: 36% (usalduspiirid 32%-41%)
- 5) Q039 Töötingimused: paindlikud töövormid meestele: 88% (usalduspiirid 84%-92%)
 - Q040 Töötingimused: paindlikud töövormid naistele: 89% (usalduspiirid 85%-92%)
- 6) Q043 Töötingimused: lapsevanemate võimalused: 8% (usalduspiirid 2%-14%)

Andmeallikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring

H11 Mõeldes oma praegusele või viimasele töökohale, kas Te olete viimase nelja aasta jooksul kogunud põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist teiste töötajatega võrreldes, kuna olete naine/mees?

Kas olete ebavõrdset kohtlemist kogunud järgmistes asjaoludes?. Vastusvariandid vertikaalskaalal: Töötasu (palga määramine, tõstmine, kärpimine); Tööalaste soodustuste saamine (nt. ametiauto, telefon); Koolitusele pääsemine (tööandja kulul); Teabe saamine (nt. tööga seotud muudatustest); Töökoormuse jagunemine (nt. naised / mehed pääsevad kergemalt); Edutamine (karjääriredelil edenemine); Töösuhte iseloom (nt. tähtjaline või tähtjatu leping); Töötulemuste hindamine Võimalus korraldada ja teha iseseisvalt oma tööd; Erialaste oskuste, teadmiste hindamine/. Vastusvariandid horisontaalskaalal: Olulisel määral; Mõningal määral; Üldse mitte; Ei oska öelda.

INDIKAATOR 7: KAITSTUS SOOLISEST JA SEKSUAALSEST AHISTAMISEST

Eesmärk: Indikaatori eesmärk on mõõta tööandjate osakaalu, kelle personalipraktikad soodustavad soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumite ennetamist ja lahendamist organisatsioonis.

Kirjeldus: Vastavalt SoVSi § 11 lg 1 p 4-le peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema selle eest, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Samuti loetakse vastavalt SoVSile (§ 6 lg 2 p 5) tööandja tegevust diskrimineerivaks ka siis, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada. Praxise 2014. aastal läbi viidud uuringu (Karu *et al.* 2014) kohaselt mõistavad ja tajuvad Eesti inimesed ahistamist väga erineval moel ning teadlikkus soolise ja seksuaalse ahistamise teemast on madal. Eesti inimestest kinnitab 16% töökogemusega inimestest, et neid on töökohal ahistatud. Teadlikkus ahistamist puudutavatest õigusaktidest on madal ja suur osa inimestest ei võta ahistamise puhul midagi ette ega tea ka, kelle poole tuleks sellistel juhtudel pöörduda. Samuti ollakse sageli seda meelt, et ahistatu on ise ahistavat käitumist julgustanud.

Alaindikaator 7.1: Tööandjate enesehinnanguline teadlikkus seksuaalse ahistamise juhtumite äratundmisest

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes on enda hinnangul suutelised ära tundma seksuaalse ahistamise olukordi.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q070 Kuidas te hindate, kas Teie organisatsioonis on piisavalt teadmisi ja oskusi tundmaks ära seksuaalse ahistamise olukordi? Vastusevariandid: 1 – jah, kindlasti; 2 – pigem jah; 3 – pigem ei; 4 – ei, kindlasti ei ole.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kes leiab, et organisatsioonis on piisavalt teadmisi ja oskusi tundmaks ära seksuaalse ahistamise olukordi (valinud vastusevariandi 1 – jah, kindlasti või 2 – pigem jah).

$$\text{Oskused tundmaks ära seksuaalset ahistamist} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes leiab, et tal on piisavalt teadmisi tundmaks ära seksuaalse ahistamise olukordi}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 90% (usalduspiirid 88%-93%).

Alaindikaator 7.2: Tööandjate vastutuse tunnetamine seksuaalse ahistamise juhtumite osas

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes tunnetavad vastutust seksuaalse ahistamise juhtumite lahendamise eest töökohal.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q071 Mida te arvate, kui inimene kogeb töökohal seksuaalset ahistamist, siis kes ja kuidas vastutab olukorra lahendamise eest? Vastajatel tuli hinnata ahistamisolukorra eest vastutavate võimalike osapoolte – 1 see inimene, keda ahistati (ahistatu); 2 see inimene, kes ahistas (ahistaja); 3 kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks; 4 ahistatu otsene ülemus; 5 ahistaja otsene ülemus; 6 personaliosakond või personalitöoga tegelev töötaja; 7 Tööandja – vastutuse määra järgmisel skaalal: 1 – kindlasti vastutab; 2 – pigem vastutab; 3 – pigem ei vastuta; 4 – kindlasti ei vastuta; 5 – ei oska öelda.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kes leiab, et töökohal toimunud ahistamisjuhtumi lahendamise eest on vastutav tööandja, st kes on valinud osapoole „7 Tööandja“ puhul vastusevariandi 1 – kindlasti vastutab või 2 – pigem vastutab.

$$\text{Vastutus seksuaalse ahistamise olukorra lahendamise eest} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes leiab, et tööandja vastutab seksuaalse ahistamise olukorra lahendamise eest}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 73% (usalduspiirid 69%-78%).

INDIKAATOR 8: SOOPÕHISTE TÖÖALASTE STATISTILISTE ANDMETE KOGUMINE JA KASUTAMINE TÖÖANDJATE POOLT

Eesmärk on iseloomustada tööandjate osakaalu, kes koguvad ja kasutavad oma personalipraktikates töötajate soopõhiseid statistilisi andmeid.

Kirjeldus: Vastavalt SoVSi § 11 lg 2-le peab tööandja koguma soopõhiseid töölaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Soopõhiste töölaseid statistiliste andmete kogumine võimaldab paremini teadvustada soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaaluga seotud probleeme, toetades seega soolise võrdõiguslikkuse edendamist organisatsioonides ning aidates seeläbi kaasa ka soolise ebavõrdsuse vähenemisele nii tööturul kui ka ühiskonnas laiemalt. Selliste andmete kogumine ja personali koosseisu analüüs annavad ülevaate organisatsioonis valitsevast olukorrast, sugude esindatusest erinevatel ametikohtadel ning soolisest tasakaalust erinevatel ettevõtte/organisatsiooni tasanditel. Näiteks aitavad andmed nais- ja meestöötajate organisatsioonisisese liikumise ning koolitustel osalemise kohta näha sugudevahelisi erinevusi karjääriradelil. Samuti võimaldab soopõhiste töölaseid statistiliste andmete kogumine analüüsida, kas naistel ja meestel on organisatsioonis võrdsed arenguvõimalused.

Alaindikaator 8.1: Soopõhiste töölaseid statistiliste andmete kogumine

Eesmärk on teada saada, mil määral tööandjad soopõhiseid statistilisi andmeid oma töötajate kohta koguvad.

Andmed: Tööandjate küsitlus.

Q072 Kas ja millisel kujul teie asutuses kogutakse järgmisi personaliandmeid? Kas kogutavad andmed võimaldavad võrrelda omavahel mees- ja naistöotajaid? Küsitlusele vastanutelt uuriti järgmiste andmete kogumise kohta: 1 töötajate arv organisatsiooni eri tasanditel; 2 töötajate arv ametigruppides vastavalt organisatsioonis kasutatavatele ametite rühmitamise alustele; 3 registreeritakse töötajate liikumised ametikohtade vahel; 4 osalemine koolitustel; 5 põhipuhkuse kasutamine; 6 lapsehoolduspuhkuse kasutamine; 7 isapuhkuse kasutamine; 8 lapsepuhkuse kasutamine; 9 õppepuhkuse kasutamine; 10 tööaja arvestus; 11 ületundide arv; 12 öisel ajal või nädalavahetusel töötatud tundide arv; 13 valveaeg; töötajate palk või töötasu (erinevate osade lõikes); 14 muud tasud, toetused, hüvitised või soodustused; 15 tööle kandideerinud inimeste arv. Vastusevariandid: 1 – selliseid andmeid kogutakse, kuid need ei võimalda võrrelda mehi ja naisi; 2 – selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi; 3 – selliseid andmeid ei koguta; 4 – ei ole asjakohane meie organisatsioonis.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis kogutakse soopõhiselt (vastusevariant 2 – selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi) vähemalt ühte nimetatud 15st personaliandmete liigist.

$$\text{Soopõhiste andmete kogumine} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes kogub soopõhiselt vähemalt ühte nimetatud personaliandmete liigist}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 29% (usalduspiirid 25%-34%).

Alaindikaator 8.2: Soopõhiste tööalaste statistiliste andmete kasutamine

Eesmärk on teada saada, mil määral tööandjad soopõhiseid statistilisi andmeid töötajate kohta oma personalipraktikates kasutavad.

Andmed: Tööandjate küsitlus.

Kogutavaid soopõhiseid statistilisi andmeid töötajate kohta on võimalik kasutada erinevate personali puudutavate näitajate võrdlemiseks. Ka küsitluses said tööandjate esindajad vastata mitmele küsimusele, mis puudutavad soopõhiste andmete kasutamist erinevate personali puudutavate näitajate võrdlemisel. Seetõttu on indikaatorina kasutatav ükskõik milline neist.

Q073 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud nais- ja meestöötajate osakaalu võrdlemiseks eri ametigruppide tasanditel? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Q074 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud oma organisatsiooni meeste ja naiste keskmise palga võrdluseks? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Q075 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud teie organisatsiooni tööle kandideerinud nais- ja meeskandidaatide osakaalu võrdluseks? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei; 3 – ei oska öelda.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kelle organisatsioonis kasutatakse soopõhiseid statistilisi andmeid mees- ja naistöötajate (või mees- ja naissoost kandidaatide) võrdlemiseks (vastusevariant 1 – jah).

$$\text{Soopõhiste andmete kasutamine} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes kasutab soopõhised statistilisi andmeid}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

Q073: 3% (usalduspiirid 1%-4%)

Q074: 4% (usalduspiirid 2%-6%)

Q075: 2% (usalduspiirid 1%-4%)

INDIKAATOR 9: SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE TÖÖKOHAS

Eesmärk: Indikaatori eesmärk on mõõta tööandjate osakaalu, kes seaduse mõtte järgi edendavad soolist võrdõiguslikkust organisatsioonis.

Kirjeldus: Vastavalt SoVSi § 11 lg 1-le peab tööandja teavitama töötajat seaduses garanteeritud õigustest; andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest; tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid; võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise. Selle seadusesätte eesmärk on saavutada olukord, kus töötajad mõistavad seaduse eesmärke ning osalevad organisatsioonis sugudevahelise võrdsuse saavutamisele suunatud tegevustes. Samuti on oluline, et töötajad teaksid, milles võib väljenduda sooline diskrimineerimine, sh sooline ja seksuaalne ahistamine, ning oskavad oma õigusi kaitsta. Selleks, et sugudevaheline võrdsus kujuneks normiks on oluline, et tööandjad edendaksid soolist võrdõiguslikkust töökohal plaanipäraselt ja süstemaatiliselt, andes korrapärase ajavahemike järel töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis. (Albi *et al.* 2010)

Alaindikaator 9.1: Soolise võrdõiguslikkuse edendamine värbamisel

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes on toetanud nii meeste kui naiste kandideerimist vabadele töökohtadele.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Q033 Kas olete julgustanud mehi või naisi rohkem neile ametikohtadele kandideerima, kus on vähe mees- või naiskandidaate? Vastusevariandid: 1 – jah, oleme üritanud julgustada; 2 – oleme seda arutanud, kuid pole midagi ette võtnud; 3 – ei, me ei ole sellele teemale tähelepanu pööranud.

Valem: Tööandjate osakaal protsentides, kes on julgustanud mehi või naisi rohkem neile ametikohtadele kandideerima, kus on vähe mees- või naiskandidaate (vastusevariant 1 – jah, oleme üritanud julgustada).

$$\text{Soolise võrdõiguslikkuse edendamine värbamisel} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes on tegelenud julgustamisega}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtus tööandjate küsitluses: 12% (usalduspiirid 9%-15%).

Alaindikaator 9.2: Töötajate teavitamine naiste ja meeste võrdsest kohtlemisest organisatsioonis

Eesmärk on teada saada tööandjate osakaal, kes on oma töötajaid teavitanud vastavalt SoVS § 11 lg 1 punktidele 5 ja 6.

Andmeallikas: Tööandjate küsitlus.

Töötajate teavitamist naiste ja meeste olukorrast ja võrdsest kohtlemisest organisatsioonis käsitleb küsitluses kaks küsimust. Indikaatorina võib kasutada ükskõik kumba neist.

Q078 Kas te olete andnud oma töötajatele infot selle kohta, milline on teie organisatsioonis meeste ja naiste olukord? Vastusevariandid: 1 – ei; 2 – jah (palun, täpsustage).

Q079 Kas te olete teavitanud töötajaid sellest, kuidas organisatsioonis tagatakse meeste ja naiste võrdne kohtlemine? Vastusevariandid: 1 – jah; 2 – ei.

Valemid: Tööandjate osakaal protsentides, kes on teavitanud oma töötajaid meeste ja naiste olukorrast organisatsioonis (Q078 vastusevariant 2 – jah) ning kes on teavitanud oma töötajaid sellest, kuidas organisatsioonis tagatakse meeste ja naiste võrdne kohtlemine (Q079 vastusevariant 1 – jah).

$$\text{Töötajate teavitamine} = \frac{\text{Tööandjate arv, kes on töötajaid teavitanud}}{\text{küsitlusele vastanud tööandjate arv}} \times 100$$

Väärtused tööandjate küsitluses:

Q078: 6% (usalduspiirid 4%-8%)

Q079: 11% (usalduspiirid 8%-14%)

TABEL 10. KOKKUVÕTTEV TABEL INDIKAATORITE KOHTA

Indikaator	Väärtus	Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
1. Õigusteadlikkus: tööandjate teadlikkus SoVSist ja võrdse kohtlemise põhimõtetest			
Alaindikaator 1.1: Tööandjate enesehinnanguline teadlikkus. Q021	46%	41%	51%
Alaindikaator 1.2: Tööandjate informeeritud teadlikkus.			
Q023 Kas tööandja ülesandeks on teavitada töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seaduses garanteeritud õigustest?	20%	16%	24%
Q045 Sobivama naiskandidaadi kõrvale jätmine perekohustuste	37%	32%	42%
Q047 Lapseootel töötaja edutamisest kõrvale jätmine	42%	37%	47%
Q049 Töölepingu lõpetamine lapsehoolduspuhkuselt naasva töötajaga	71%	67%	76%
Q051 Perekohustuste ja osalise ajaga töötamisega mitte nõustumise tõttu töölepingu lõpetamine	49%	44%	55%
Q053 Lapsehoolduspuhkusele jääva isaga töösuhte lõpetamine	67%	62%	71%
Q055 Kandidaadi kvalifikatsiooni mitteamestamine lastega kodus olnud aja tõttu	12%	9%	16%
Q057 Meesõpetajale kõrgema palga maksmine	57%	52%	62%
Q059 Teistest madalama palga maksmine tagasihoidliku palgasooviga töötajale	29%	25%	34%
Q061 Tööandja ei sekku, kui saab teada noore naissekretäri ahistamisest	58%	53%	63%
Q063 Naistöötajatele füüsiliselt raskema töö tõttu täiendkoolituse mitte võimaldamine	43%	38%	48%
Q067 Naistöötajatele spetsiaalne programm soolise tasakaalu saavutamise nimel	11%	8%	14%
2. Õigusselgus: tööandjate hinnang SoVSi selgusele (SoVSi selgeks hindavate tööandjate osakaal)	28%	22%	35%
3. Tööandjate normi tunnustamine/hoiakud SoVSi rakendamiseks			
Q044 Sobivama naiskandidaadi kõrvale jätmine perekohustuste tõttu	46%	41%	51%
Q046 Lapseootel töötaja edutamisest kõrvale jätmine	56%	51%	61%
Q048 Töölepingu lõpetamine lapsehoolduspuhkuselt naasva töötajaga	19%	15%	23%
Q050 Perekohustuste ja osalise ajaga töötamisega mitte nõustumise tõttu töölepingu lõpetamine	25%	21%	30%
Q052 Lapsehoolduspuhkusele jääva isaga töösuhte lõpetamine	16%	12%	20%
Q054 Kandidaadi kvalifikatsiooni mitteamestamine lastega kodus olnud aja tõttu	57%	52%	62%
Q056 Meesõpetajale kõrgema palga maksmine	12%	9%	16%
Q058 Teistest madalama palga maksmine tagasihoidliku palgasooviga töötajale	32%	27%	36%
Q060: Tööandja ei sekku, kui saab teada noore naissekretäri ahistamisest	5%	3%	7%
Q062 Naistöötajatele füüsiliselt raskema töö tõttu täiendkoolituse mitte võimaldamine	23%	18%	27%
Q064 Meeskandidaadi eelistamine soolise tasakaalu saavutamise nimel	45%	40%	50%
Q066 Naistöötajatele spetsiaalne programm soolise tasakaalu saavutamise nimel	45%	40%	50%
4. Sooline segregatsioon	89%	85%	92%
5. Sooline võrdõiguslikkus värbamisel			
Q026 Meeste diskrimineerimine värbamisel	68%	59%	76%
Q027 Naiste diskrimineerimine värbamisel	83%	78%	88%
Q036 Diskrimineerimine värbamisel	79%	75%	83%
6. Sooline võrdõiguslikkus töötingimuste kujundamisel			
Q014 Töötingimused: ametijuhendite olemasolu	89%	86%	93%
Q015 Töötingimused: ametikohtade reguleerimine	12%	9%	16%
Q016 Töötingimused: ametikohtade reguleerimine			
Q016_1 Töötasustamise põhimõtted	64%	59%	69%
Q016_2 Töötajate võrdne kohtlemine	23%	19%	28%
Q016_3 Sooline tasakaal	4%	2%	6%
Q016_4 Diskrimineerimise vältimine	9%	6%	12%
Q016_5 Soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine	6%	3%	8%
Q016_6 Edutamise põhimõtted	12%	9%	15%
Q038 Töötingimused: lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk	36%	32%	41%
Q039 Töötingimused: paindlikud töövormid meestele	88%	84%	92%
Q040 Töötingimused: paindlikud töövormid naistele	89%	85%	92%
Q043 Töötingimused: lapsevanemate võimalused	8%	2%	14%
7. Kaitse soolisest ja seksuaalsest ahistamisest			

Alaindikaator 7.1: Tööandjate enesehinnanguline teadlikkus seksuaalse ahistamise juhtumite äratundmisest. Q070	90%	88%	93%
Alaindikaator 7.2: Tööandjate vastutuse tunnetamine seksuaalse ahistamise juhtumite korral. Q071	73%	69%	78%
8. Soopõhiste tööalaste statistiliste andmete kogumine ja kasutamine tööandjate poolt			
Alaindikaator 8.1: Soopõhiste tööalaste statistiliste andmete kogumine. Q072	29%	25%	34%
Alaindikaator 8.2: Soopõhiste tööalaste statistiliste andmete kasutamine.			
Q073 Soopõhiste andmete kasutamine nais- ja meestöötajate osakaalu võrdlemiseks eri ametigruppide tasanditel	3%	1%	4%
Q074 Soopõhiste andmete kasutamine oma organisatsiooni meeste ja naiste keskmise palga võrdluseks	4%	2%	6%
Q075 Soopõhiste andmete organisatsiooni tööle kandideerinud nais- ja meeskandidaatide osakaalu võrdluseks	2%	1%	4%
9. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine töökohas			
Alaindikaator 9.1: Soolise võrdõiguslikkuse edendamine värbamisel. Q033	12%	9%	15%
Alaindikaator 9.2: Töötajate teavitamine naiste ja meeste võrdsest kohtlemisest organisatsioonis.			
Q078 Töötajate teavitamine meeste ja naiste olukorrast organisatsioonis	6%	4%	8%
Q079 Töötajate teavitamine sellest, kuidas organisatsioonis tagatakse meeste ja naiste võrdne kohtlemine	11%	8%	14%

6.2. Uuringu metoodikate ja analüüsi kirjeldus

Käesolevas uuringus on kasutatud kombineeritud uurimismeetodeid ehk kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Kuigi kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit on esitatud kui kahte fundamentaalselt erinevat paradigma, mille kaudu uurida sotsiaalseid nähtusi, on viimastel aastatel üha rohkem hakatud survet avaldama nende kahe paradigma ühildamiseks. Metodoloogia eesmärk on aidata mõista uurimusprobleemi võimalikult laiahaardeliselt, mistõttu tuleb panustada protsessi. Kvalitatiivsete andmekogumismeetoditena kasutatakse fookusgrupiintervjuusid, kvantitatiivsete uurimismeetoditena ankeetküsitlust. Kombineeritud meetodit, kus on kasutusel kaks erinevat andmete kogumise meetodit, suunatakse erinevaid, kuid teineteist täiendavaid uurimuse aspekte, nimetatakse komplementaarseks. Kuna antud uuringu puhul on nii küsitlusuuringu kui ka fookusgrupi intervjuude eesmärk saada teada kuivõrd arvestavad tööandjad oma organisatsiooni ja selle personalipraktikate puhul SoVSi sätete ja põhimõtete, täiendavad kvantitatiiv- ja kvalitatiivuuring teineteist. Lisaks võimaldab kvalitatiivuuringu osa avada süvitsi erinevaid põhjuseid ja põhjendusi, miks tööandjate personalipraktikad arvestavad või ei arvesta SoVSiiga.

6.2.1. Kvantitatiivuuringu ankeedi koostamine

Küsitlusankeedi koostamise eesmärk oli välja selgitada, kuivõrd rakendavad Eesti tööandjad soolise võrdõiguslikkuse seadust ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtteid. Selleks keskenduti kolmele dimensioonile:

- 1) õigusteadlikkus ehk tööandjate esindajate teadlikkus seadusest ja võrdse kohtlemise põhimõtetest
- 2) normide tunnustamine ehk tööandjate esindajate hoiakud seoses võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega
- 3) organisatsiooni personalipraktikad

Ankeedi aluseks said soolise võrdõiguslikkuse seaduse kaks paragrahvi, mis puudutavad otseselt tööandjaid ehk § 6. Diskrimineerimine tööelus ja § 11. Tööandjad soolise võrdõiguslikkuse edendajatena. Seega ühest küljest puudutas koostatud ankeet diskrimineerimist ning püüdis välja selgitada kuivõrd tööandjate personalipraktikad võivad olla sooliselt diskrimineerivad. Kuna diskrimineerivate praktikate väljaselgitamine ankeediga on keerukas, oli rõhuasetus rohkem tööandjate teadlikkusel ning hoiakutel. Teisest küljest oli ankeetküsitluse eesmärk välja selgitada, kuivõrd tööandjad täidavad oma kohustust soolist võrdõiguslikkust edendada. Kui diskrimineerimisvaba personalipraktika on nähtus, mis võib kujuneda välja nõ alateadlikult ning ilma, et selleks rakendatakse spetsiaalseid meetmeid, siis soolise võrdõiguslikkuse edendamine on pigem organisatsiooni teadlik valik võrdõiguslikkuse valdkonda edendada. Seega on § 11 täitmisega seotud ankeediküsimused pigem suunatud personalipraktikatele ning vähem hoiakutele ja teadmiste.

Seaduses nimetatakse mitmeid tööelu valdkondi, millele seadus rakendub. Nendeks valdkondadeks on värbamine, edutamine, tööülesannete jagamine, koolitused, palgapoliitika ja hüved, töötingimused, sooline ja seksuaalne ahistamine ning töö- ja pereelu ühitamine. Loetletud valdkondade hulgas on selliseid teemasid ja olukordi, mida on käesoleva ankeedi küsimustega keeruline välja selgitada, mistõttu on neid vaid põgusalt käsitletud või üldse käsitlemata jäetud.

Kokkuvõtvalt võib kirjeldada seaduse sisu ning sellega seotud küsimusi tabelis, kus on näha kõik tööelu valdkonnad ning võimalused, kuidas uurida nendes valdkondades seaduse rakendumist. Näiteks on võimalik analüüsida seda, milline on tööandjate teadlikkus, hoiakud ja praktikad seoses värbamisel toimuva

diskrimineerimisega ning millised on nende teadlikkus, hoiakud ja praktikad seoses võrdõiguslikkuse edendamise värbamisel. Seega on võimalik igat valdkonda uurida läbi kuue perspektiivi. Kõige eelistatum on uurida organisatsioonide praktikaid. Kui see pole võimalik, keskendume teadlikkusele ning viimases järjekorras hoiakutele. Lisaks on eraldi küsimusteplokk, milles käsitletakse üldist teadlikkust seadusest ja võrdse kohtlemise printsiipidest teadlik olemist.

	Diskrimineerimine: otsene/kaudne			Võrdõiguslikkuse edendamine		
	Teadlikkus	Hoiakud	Praktikad	Teadlikkus	Hoiakud	Praktikad
V är bamine						
Edutamine						
Töö ü lesannete jagamine						
Koolitused						
Palgapoliitika ja hüved						
Töötingimused						
Sooline ja seksuaalne ahistamine						
Töö- ja pereelu ühitamine						

Teemakäsitlusi piiras asjaolu, et valdav enamus Eesti ettevõtetest on väike-ettevõtted, milles puuduvad formaalsed personalipraktikad, regulatsioonid ning dokumendid. Seetõttu ei anna erinevate regulatsioonide olemasolu uurimine informatsiooni niivõrd sellest, kui võrd on loodud eeldused soolise võrdõiguslikkuse printsiipide rakendamiseks (nt ametikohtade hindamise või palgasüsteemide vms personalipraktikate näol). Väike-ettevõtetes pole selliste praktikate olemasolu otstarbekas ning nende puudumine ei anna mingit infot selle kohta, kas ja kui võrd rakendatakse organisatsioonis võrdse kohtlemise printsiipe. Selliste personalipraktikate kaardistamiseks on otstarbekam vaadata teisi uuringuid. Tuleb arvestada ka seda, et vastamine toimub iseseisvalt arvuti taga ja võimaldab seega jooksvalt seadusega tutvumist, mistõttu faktiküsimuste küsimine ei ole otstarbekas. Samuti tuleb arvestada, et personalipraktikate puhul võib esineda erinevusi dokumentatsioonide ja ametlike regulatsioonide ning tegelike praktikate vahel. Tööandjate küsitlus kaudu saame temaatikast ühe vaate, mis tõenäolisemalt kajastab pigem organisatsiooni ametlikke seisukohti ning (nende olemasolul) formaalseid praktikaid-regulatsioone kui seda, mil viisil neid ellu rakendatakse.

Kolmandaks piirab teatud tööelu aspektide uurimist organisatsioonide tegutsemisvaldkonna ja töökeskkondade mitmekesisus. Ennekõike puudutab see erinevaid töökeskkonnaga seonduvaid aspekte, mis on väga valdkonnaspetsiifilised, mistõttu on neid keeruline kõikehõlmava küsitlus-uuringuga uurida.

Et välja selgitada tööandjate teadlikkus ja hoiakud soolise võrdõiguslikkuse seadusest, sisaldab ankeetküsitlus erinevaid olukorrajeldusi, millele palutakse anda hinnang ühest küljest olukorra seaduslikkuse kohta, teisalt väljendada hoiakut selle kohta, kas olukord on vastaja seisukohalt ka õige või õiglane. Selliseid olukorrajeldusi kasutatakse olukordades, kus ei ole võimalik kaardistada diskrimineerivaid praktikaid, kuna on vähetõenäoline, et vastajad tunnistavad või on teadlikud oma diskrimineerivast käitumisest. Olukorrajelduste hinnangud annavad aga aimu sellest, kui teadlikud on tööandjate esindajad olukordadest või personalipraktikatest, mis on diskrimineerivad. Olukorrajelduste puhul on oluline, et oleks võimalik üheselt määratleda seda, kas olukord on seadusega kooskõlas või ei ole. Ankeetküsitluses on sõnastatud olukordi, mis ei ole kooskõlas seadusega, kui ka neid, mis on kooskõlas.

Ankeetküsitluses oli ka küsimusteplokk töö- ja puhkeaja regulatsiooni ning alaealiste töötamisega seonduvate probleemide kohta. Antud küsimused olid Tellija soovil lisatud ankeetküsitlusse, kuid nende eesmärk ei olnud mõõta soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendumist tööandjate seas.

Tellijaga kooskõlastatud ning pilootküsitluse tulemuste põhjal muudetud ning täiendatud ankeetküsitlus on toodud antud aruande lisas. (Vt ka peatükk 6.3.1 ja 6.3.2)

6.2.2. Kvantitatiivuuringu tehniline kirjeldus

Käesolevas uuringus planeeriti ning ka rakendati edukalt küsitlusmeetodina CAWI (arvuti teel juhitud veebiintervjuud) ja CATI (arvuti teel juhitud telefoniintervjuud) meetodite kombinatsiooni. CATI meetodit kasutati vastajate värbamiseks ja valimi kujundamiseks ning CAWI meetodit küsitluse läbiviimiseks. CATI meetodiga värvati vastajaid uuringusse – küsiti nende nõusolekut uuringus osalemiseks ja telefoniintervjuu käigus sisestati vastajate meiliaadressid, millele Emori küsitlussüsteem ka vastamiskutsed ja lingid CAWI uuringus osalemiseks välja saatis. CAWI meetodi puhul kasutati professionaalset andmekogumisplatvormi NIPO CAWI.

6.2.2.1. Algvalimi disain

Uuringu üldkogumi moodustasid Eesti era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid, kelle käive/eelarve möödunud majandusaastal oli suurem kui 0 eurot ning milles küsitluse alguse seisuga töötas vähemalt 5 palgatöötajat.

Taustainfo üldkogumi struktuurist baseerus mitmel andmekogul ja andmeallikal:

- Registrate ja Infosüsteemide Keskuse hallataval Äriregistril ning Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Registril;
- Rahandusministeeriumi hallataval Riigi- ja Kohaliku Omavalitsuse Asutuste Riiklikul Registril (RKOARR).

Valimi disainimisel võeti arvesse hankija ootust esinduslikkusele organisatsioonide juriidilise tüübi (äriühing; riik, KOV; kolmas sektor), tegevusala, suuruse ning regiooni lõigetes. Eeldati, et kõiki nimetatud alarühmi peab olema võimalik ka teistega võrdluses analüüsida, mistõttu peeti mõistlikuks valim disainida mitteproportsionaalsena üldkogumisse kuuluvate organisatsioonide arvu mõttes.

6.2.2.2. Küsitluskäik

Enne põhiuuringut viidi läbi **pilootuuring**, mille käigus küsitleti 17 organisatsiooni esindajat. Kokku tehti 17 intervjuu saamiseks 122 kontaktivõttu. Uuringu käigus küsitleti kokku **505 organisatsiooni esindajat**. CAWI uuringu vastamismäär oli 15,6%. Küsitlustöös (CATI värbamisese) osales **11** vastava ettevõtmise saanud ASI Emor küsitlajat. Vastamise turgutamiseks ning vastamismäära tõstmiseks saadeti uuringukutse ning uuringule mittevastanud organisatsioonidele meeldetuletuskutsed (kaks korda igale vastavale organisatsioonile). Intervjuu keskmine pikkus oli **40,39 minutit**.

6.2.2.3. Lõppvalimi kujunemine ja erinevus kavandatud valimist (vastajate profiilid)

Küsitletud organisatsioonide jaotus alamsihtrühmade alusel oli järgmine:

	Planeeritud intervjuude arv	Tegelik intervjuude arv	5+ töötajaga ettevõtete/asutuste arv
Äriühingud + välismaa äriühingu filiaal	350	313	12459
MTÜ/Sihtasutused	40	66	625
RKOARR registrisse kuuluvad organisatsioonid	110	126	1800
Kokku	500	505	14884

Valimijaotus töötajate arvu alusel oli järgmine:

5–9 töötajat	158
10–49 töötajat	274
50–249 töötajat	53
250 ja enam töötajat	20

Saamaks soovitud arvu vastajaid, tegid küsitlajad **3050 kontaktivõttu**, millest:

- 505 juhul viidi intervjuu läbi;
- 608 korral ei kuulunud organisatsioon sihtrühma;
- 529 korral kontakt puudus;
- 355 korral ei olnud kontakt kättesaadav;
- 215 korral oli objekt vale;
- 18 korral keelduti kontaktist;
- 276 korral keeldus sihtrühma esindaja kontaktist;
- 147 korral intervjuu katkestati;
- 397 korral andis vastaja telefonis nõusoleku, aga CAWI intervjuud ei täitnud.

Põhjuseks, miks ei õnnestunud tagada täpselt planeeritud valimi struktuuri, olid:

- intervjuu pikkus – väga pikk ankeet soodustas intervjuu katkestamist (eelkõige mõjutas äriühingute vastamist);
- küsitlusperiood, mis langes suviste puhkuste ajale (eelkõige mõjutas äriühingute vastamist).

6.2.2.4. Kasutatud kaalutunnuse kirjeldus

Küsitluse tulemused kaaluti 5+ töötajaga ettevõtete/asutuste proportsioone arvestades. Lisaks kaaluti äriühingud ja välismaa äriühingu filiaalid oma rühma siseselt üldkogumi struktuuri arvestades vastavaks järgmiste taustatunnuste alusel ja vastavatesse proportsioonidesse:

Töötajate arvu rühm	
5–9 töötajat	6187
10–49 töötajat	5126
50–249 töötajat	996
250 ja enam töötajat	150
	12459
Peamine tegevusala	
A	568
B–F	4471
G–S	7420
	12459
Piirkond	
Tallinn	5520
Harju-, Järva- ja Raplamaa	1883
Hiiu-, Lääne-, Saare- ja Pärnumaa	1125
Tartu- ja Jõgevamaa	1538
Põlva-, Valga-, Viljandi- ja Võrumaa	861
Ida- ja Lääne-Virumaa	1209
	12459

Enne tulemuste üksikkirjete andmebaasi üleandmist Hankijale teostati kogutud andmete kvaliteedikontroll tunnuste, vastuste kategooriate ja andmesisestuse õigsuse (filtrid, koodid) osas. Tulemuste üldistamiseks

moodustati täiendav kaaltunnus, mis võimaldas kaaluda need vastavaks Eesti organisatsioonide proportsioonidele organisatsiooni omandivormi, tegevusala, suuruse ja regiooni lõikes.

Avatud küsimuste vastused kodeeriti. Selleks määratleti sarnaste vastuste põhigrupid, leiti neile sobiv ühisnimetaja ning kodeeriti vastused uue tunnuse alla.

6.2.3. Kvantitatiivuuringu analüüsimeetodid

Kvantitatiivsete andmete analüüsiks on uuringus kasutatud peamiselt standardtabeleid. Kuna andmed on kaalutud vastavaks Eesti organisatsioonide proportsioonidele organisatsiooni omandivormi, tegevusala, suuruse ja regiooni lõikes, võimaldavad need üldistada tulemusi ka üldkogumile. Peamised kategooriad, mille lõikes andmeid analüüsiti ja mille tulemused on käesolevas aruandes esitatud on organisatsiooni suurus (5-9 töötajat, 10-49 töötajat, 50 ja enam töötajat), omaniku liik (avalik või erasektor) ja küsitlusele vastanu keel (eesti või vene keel). Olulisemate erinevuste puhul on välja toodud ka tulemused organisatsiooni piirkonna (1 - Põhja-Eesti, 2 - Lääne-Eesti, 3 - Kesk-Eesti, 4 - Kirde-Eesti, 5 - Lõuna-Eesti) ning tegutsemisala (1 - põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; 2 - tööstus (välja arvatud ehitus); 3 - ehitus; 4 - hulgi- ja jaekaubandus, transport, majutus ja toitlustus, info ja side; 5 - finants- ja kindlustustegevus, kinnisvaraala tegevus, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, avalik haldus) alusel. Aruande tekstis on esitatud vaid rühmade vahelised erinevused, mille puhul on statistiline olulisus kontrollitud ($p < 0,05$). Siinkohal on aga oluline meeles pidada, et analüüsi tulemusi, eelkõige organisatsiooni tunnuste alustel eristatud tulemusi, mõjutas oluliselt valimi väiksus, mistõttu ei pruukinud paljud analüüsitud rühmade vahelised erinevused olla statistiliselt olulised.

Tuvastamaks, kas tööandjaid on võimalik eristada nende SoVSist teadlikkuse ja hoiakute ning organisatsiooni peamiste tunnuste alusel, kasutati hierarhilist klasteranalüüsi. Klasteranalüüs on kirjeldav andmeanalüüsi meetod, mis võimaldab leida mingite tunnuste alusel sarnased vastajad ja moodustada neist grupid. Nii SoVSist teadlikkuse kui hoiakute alusel soolisest võrdõiguslikkusest eristati uuringus 4 tööandjate klasterit.

6.2.4. Kvalitatiivuuringu kirjeldus

6.2.4.1. Fookusrühma intervjuude läbiviimise metoodika ja korraldus

Käesolevas uuringus kasutati küsitlusmeetodina fookusgrupp-intervjuusid.

Kvalitatiivandmete kogumise eesmärgil viidi läbi 5 eestikeelset fookusgruppi ja 1 venekeelne fookusgrupp, mis toimus Narvas. Viiest eestikeelsest fookusgrupist üks toimus Tartus. Peaaegu igas eestikeelses grupis oli esindatud vähemalt üks vene emakeelega, kuid eesti keelt hästi valdav sihtrühma esindaja.

Kvalitatiivse uuringu sihtrühmaks olid organisatsioonide juhid ja personalijuhid/töötajad. Fookusgruppide valimi parameetrid olid järgmised:

- organisatsioonid, kus on enam kui 10 palgalist töötajat;
- organisatsioonid, kes kvantitatiivses uuringus olid seisukohal, et SoVS ei oma nende valdkonnas erilist tähtsust või pädevust;
- organisatsioonid, kes kvantitatiivses uuringus hindasid oma teadlikkust SoVSist hästi, keskmiselt ja halvasti – igas fookusgrupis olid kombineeritud erineva teadlikkusega osalejad;
- igas fookusgrupis olid esindatud erinevate tegevusalade, omandivormide ja juriidiliste tüüpide organisatsioonid;
- üks fookusgrupp (Tallinnas) koosnes suurettevõtete esindajatest (50+ töötajat).

Igas fookusgrupis osales 8 sihtrühma esindajat, v.a Narvas, kus oli kohal 4 osalejat.

VÄRBAMINE

Osalejate värbamist alustati juba kvantitatiivse uuringu läbi viimise ajal, kuna ankeetküsitluse lõpus küsiti vastaja nõusolekut fookusrühma intervjuus osalemiseks. Nõusoleku andis 129 organisatsiooni. Osalejate lõplik värbamine ja valik tehti enne fookusgrupi intervjuude toimumist.

Lisaks värbamisele kvantitatiivse uuringu ajal/abil, kasutati ka lisavärbamist. Selleks tehti lisaväljavõtteid Äriregistrist, Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Registrist ja Riigi- ja Kohaliku Omavalitsuse Asutuste Riiklikust Registrist (RKOARR).

Värbamine toimus helistades või kirjutades sihtrühma esindajale ning kutsudes neid osalema. Lõpliku vastajate valiku ja värbamise tegemisel jälgiti, et osalejad esindaksid eri juriidilise tüübi, suuruse, tegevusala ja regionaalse paiknevusega organisatsioone. Igale lõpliku nõusoleku andnud osalejale helistati veel vahetult enne grupi toimumist ning saadeti kohalejõudmist tutvustav e-kiri.

Tallinnas toimusid fookusgrupid AS Emori ruumides, mis on sisustatud vastavalt kvalitatiivuuringu vajadustele – ruumidesse on paigutatud vajalik salvestustehnika ning intervjuude toimumist on võimalik läbi peegelseina jälgida. Väljaspool Tallinna toimusid fookusgrupid renditud ruumides. Kõik intervjuud lindistati.

Osalejaid informeeriti vestluse lindistamisest ja salvestuse hilisema kasutamise põhimõtetest ning eesmärgist andmekaitseteate kaudu, kus osaleja kinnitas intervjuu tingimustega nõustumist oma allkirjaga.

Ühe fookusgrupi intervjuu kestus oli keskmiselt 90 minutit. Aja- ja transpordikulu kompensatsiooniks said osalejad kaubanduskeskuse kinkekaardi.

Kokku helistati ühel või mitmel korral 376 erinevale telefoninumbrile. Saadeti välja 142 e-kirja ning ligikaudu kolmandikuga adressaatidest toimus edasine kirjavahetus.

Juba kokkulepitud fookusgruppidesse ei tulnud kohale 12 sihtrühma esindajat.

Peamised uuringus osalemisest keeldumise või kohale mitteilmumise põhjused olid:

- huvi või soovi puudumine,
- spetsialisti viibimine puhkusel,
- tihe graafik, suur koormus,
- koolitusel/konverentsil viibimine,
- erakorralised olukorrad.

6.2.5. Kvalitatiivuuringu analüüs

Fookusrühma intervjuude analüüsi käigus süstematiseeriti intervjuudest saadud materjal analüüsikategooriate kaupa. Analüüsikategooriate loomine algas fookusrühma intervjuude läbiviimisega paralleelselt. Vahetult peale fookusgrupi intervjuusid toimus intervjuul osalenud ja intervjuud jälginud analüütikute infovahetus, mis võimaldas välja tuua olulisemad analüüsil silmaspidamist vajavad kohad. Fookusrühma intervjuude läbiviimise järel intervjuude salvestused transkribeeriti, luues sellega alusmaterjali edasiseks analüüsiks. Analüüsi aluseks oli kodeerimissüsteem, mis aitas kogutud tekstimaterjali süstematiseerida käsitletava temaatika avamise seisukohast jaoks oluliste kategooriate ja alamkategooriate kaupa. Esmased põhikategooriad oli võimalik paika panna intervjuukavas kajastatud teemade alusel lõplikud analüüsikategooriad pandi paika pärast transkriptsioonide lugemist. Kokkuvõttes toimus intervjuude analüüsimisel tekstimaterjali kaheetapiline kodeerimine: enne analüüsi alustamist pandi paika põhikategooriad ja analüüsi käigus täpsustati esialgselt

TNS Emor

kategoriseeringut. Fookusrühma intervjuude tulemused esitati uuringu aruandes sünteesituna kvantitatiivandmete analüüsi tulemustega. Selline lähenemine võimaldas esitada tähendusi ja tõlgendusi kvantitatiivuuringus toodud statistilistele tulemustele.

6.3. Ankeetküsitlused

6.3.1. Eestikeelne ankeetküsitlus

Täname Teid, et olete nõus osalema uuringus, mis puudutab organisatsioonide personalipoliitikaid ja praktikad ning võrdse kohtlemise põhimõtteid. Uuringu Tellijaks on Sotsiaalministeerium. Uuringuküsimustele vastamine võtab aega umbes 20 minutit. Teie vastused jäävad anonüümseks, see tähendab, et analüüsimise tulemusi vaid üldistatult vastajagruppide lõikes. Head vastamist!

Q012 Milline on naiste ja meeste ligikaudne osakaal juhtivtöötajate hulgas? Palun märkige kas konkreetne arv või osakaal protsendina. (Juhtivtöötajana käsitleme töötajat, kellel on alluvaid.)

	Mehi	Naisi
juhtivtöötajate arv		
juhtivtöötajate osakaal (%)		

Q013 Mitu meest ja mitu naist töötab teie organisatsioonis (v.a. juhtivtöötajad)? (Juhtivtöötajana käsitleme töötajat, kellel on alluvaid.)

	Mehi	naisi
töötajate arv (v.a. juhtivtöötajad)		
töötajate osakaal (%)		

Q014 Kas teie organisatsioonis on töötajatel ametijuhendid?

- 1 Jah
- 2 Ei
- 3 ei oska öelda

Q015 Kas teie organisatsioonis on läbi viidud ametikohtade hindamine? (Ametikohtade hindamine on spetsiaalse meetodikaga igale organisatsiooni ametikohale suhtelise väärtuse määramine viisil, et tekib objektiivne alus ka näiliselt väga erinevate ametikohtade võrdlemiseks nii organisatsioonisiselt kui turul üldiselt.)

- 1 Jah
- 2 Ei
- 3 ei oska öelda

Q016 Kas teie organisatsioonis on olemas dokumendid või juhised, milles on käsitletud või reguleeritud järgmised teemad... Märkige kõik sobivad vastusevariandid.

- 1 töötasustamise põhimõtted
- 2 töötajate võrdne kohtlemine
- 3 sooline tasakaal
- 4 diskrimineerimise vältimine
- 5 soolise ja seksuaalse ahistamise vältimine
- 6 edutamise põhimõtted
- 7 mitte ükski loetletutest

Q018 Kes teie hinnangul saab vähendada soolist ebavõrdsust tööturul? Valige kõik sobilikud vastusevariandid, mitu vastust võimalik.

- 1 töötajad
- 2 tööandjad

- 3 riik ja ministeeriumid
- 4 kohalik omavalitsus
- 5 koolid
- 6 lapsevanemad
- 7 soolise ebavõrdsuse teemaga ei ole tarvis tegeleda

Q021 Millised on teie teadmised soolise võrdõiguslikkuse seadusest?

- 1 ei ole sellest seadusest kuulnud → GO TO Q023
- 2 olen sellest kuulnud, kuid ei tea selle sisu → GO TO Q023
- 3 olen mõnevõrra selle seaduse sisuga kursis
- 4 olen seaduse sisuga hästi kursis

Q022 Kuivõrd selged ja arusaadavad on teie hinnangul seaduse nõudmised tööandjale?

- 1 kõik või suurem osa nõudmisi on selged ja arusaadavad
- 2 osa nõudmisi on selged ja arusaadavad
- 3 osa nõudmisi ei ole selged ja arusaadavad
- 4 kõik või suurem osa nõudmisi ei ole selged ja arusaadavad
- 5 ei oska öelda

Q023 Kas tööandja ülesandeks on teavitada töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seaduses garanteeritud õigustest?

- 1 jah, kindlasti
- 2 jah, teatud määral
- 3 ei, pigem mitte
- 4 ei, kindlasti mitte

Q024 Kuidas olete oma organisatsioonis teavitanud töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seaduses garanteeritud õigustest?

- 1 Suuliselt
- 2 Kirjalikult
- 3 ei ole teavitanud

Q025 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad naistele paremini kui meestele?

- 1 Ei → GO TO Q027
- 2 jah (palun täpsustage, milliste ametikohtadega on tegu)

Q026 Kas te eelistate nendele ametikohtadele värvata naisi?

- 1 jah, eelistame naisi
- 2 jah, aga oleme värvanud ka mehi
- 3 ei, värbame nii mehi kui naisi

Q027 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, mis sobivad meestele paremini kui naistele?

- 1 Ei → GO TO Q029
- 2 jah (palun täpsustage, milliste ametikohtadega on tegu)

Q028 Kas te eelistate nendele ametikohtadele värvata mehi?

- 1 jah, eelistame mehi
- 2 jah, aga oleme värvanud ka naisi
- 3 ei, värbame nii mehi kui naisi

Q029 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, kuhu mehed peaaegu kunagi ei kandideeri?

- 1 jah
2 ei → GO TO Q031

Q030 Kas teie organisatsiooni arvates oleks parem, kui neile ametikohtadele kandideeriksid nii mehed kui naised?

- 1 jah
2 ei
3 kandidaatide sugu ei oma mingit tähtsust

Q031 Kas teie organisatsioonis on ametikohti, kuhu naised peaaegu kunagi ei kandideeri?

- 1 jah
2 ei → GO TO Q033

Q032 Kas teie organisatsiooni arvates oleks parem, kui neile ametikohtadele kandideeriksid nii mehed kui naised?

- 1 jah
2 ei
3 kandidaatide sugu ei oma mingit tähtsust

Q033 Kas olete julgustanud mehi või naise rohkem neile ametikohtadele kandideerima, kus on vähe mees- või naiskandidaate?

- 1 jah, oleme üritanud julgustada → GO TO Q035
2 oleme seda arutanud, kuid pole midagi ette võtnud → GO TO Q034
3 ei, me ei ole sellele teemale tähelepanu pööranud → GO TO Q034

Q034 Miks te ei ole julgustanud? Palun valige üks põhjus.

- 1 me ei tea, kuidas seda teha
2 me ei pea seda vajalikuks
3 see oleks vastu võrdse kohtlemise põhimõtetele
4 see ei ole võimalik. Palun põhjendage, miks

Q035 Palun märkige milliseid järgmiseid võimalusi olete töökuulutustes kasutanud?

- 1 öelnud töökuulutuses või –pakkumises, et olete peresõbralik organisatsioon
2 öelnud töökuulutuses, et kandideerima on oodatud nii mehed kui naised
3 kuulutanud, et mõnele ametikohale on oodatud kandideerima eelkõige mehed
4 kuulutanud, et mõnele ametikohale on oodatud kandideerima eelkõige naised
5 kasutanud töökuulutuses pilti või teksti, mis näitab, et töökohale sobivad ka mehed, kuigi ametit peetakse naiste ametiks
6 kasutanud töökuulutuses pilti või teksti, mis näitab, et töökohale sobivad ka naised, kuigi ametit peetakse meeste ametiks
7 ei ole ühtegi nimetatust teinud
8 ei ole töötajaid töökuulutuse abil otsinud

Q036 Kas teie ettevõttes selgitatakse värbamise käigus välja kandideerijate kohta järgmised asjaolud?

	jah, alati	jah, mõnikord	ei
Perekonnaseis			
tervislik seisund			

plaanid perekonna loomise osas			
laste olemasolu ja arv			
alla 3-aastaste laste olemasolu			
kandideerija kohustuse hoolitseda vanemate või teiste lähedaste eest			

Q037 Millisel määral on teie uutel töötajatel võimalik oma palka läbi rääkida?

- 1 palgad on täielikult läbirääkimiste küsimus
- 2 meil on olemas palgavahemikud või –astmestikud, kuhu läbiräägitav palk peab mahtuma
- 3 uue töötaja palk on täpselt määratud, läbirääkimisruumi pole

Q038 Kuidas kujuneb tavapäraselt teie organisatsioonis lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk?

- 1 töötaja teenib sama palka, mida enne
- 2 kui teistel töötajatel on palgad tõusnud, tõuseb ka tema palk
- 3 töötaja teenib vähem, kui enne
- 4 palk kuulub iga töötajaga uuesti läbirääkimisele
- 5 meil ei ole olnud lapsehoolduspuhkusel töötajaid
- 6 Muu, palun täpsustage

Q039 Palun mõelge oma organisatsiooni meestöötajate peale (v.a. juhtivtöötajad). Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis meestöötajad järgmisi võimalusi? (Küsida ainult siis kui Q013 vastas, et on mehi töötajate seas (Q013 ST=1 & SC=1))

	sageli	mõnikord	harva	ei ole vajalik olnud	ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust
teevad vajadusel mõnikord kaugtööd					
töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel (nt. nädalavahetused ja õhtud)					
vajadusel muudavad oma puhkusegraafikut					
teevad lähedaste (kas väikeste laste või eakate) tõttu regulaarselt kaugtööd					
töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga					
töötavad tavapärasest erineva tööpäeva alguse või lõpu kellaajaga					
võtavad hoolduslehe lapse haiguse puhul					
keelduvad ületundidest väikeste laste ja perekohustuste tõttu					
kasutavad võimalust tööajast isiklikke või perekonnaga seotud asju ajada (nt käia arsti juures või lasteaia või kooli üritusel)					

Q040 Palun mõelge oma organisatsiooni naistöötajate peale (v.a. juhtivtöötajad). Kuivõrd kasutavad teie organisatsioonis naistöötajad järgmisi võimalusi? Küsida ainult siis kui Q013 vastas, et on naisi töötajate seas (Q013 ST=1 & SC=2)

	sageli	mõnikord	harva	ei ole vajalik olnud	ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust
teevad vajadusel mõnikord kaugtööd					

töötavad ebatraditsioonilistel tööaegadel (nt. nädalavahetused ja õhtud)					
vajadusel muudavad oma puhkusegraafikut					
teevad lähedaste (kas väikeste laste või eakate) tõttu regulaarselt kaugtööd					
töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga					
töötavad tavapärasest erineva tööpäeva alguse või lõpu kellaajaga					
võtavad hoolduslehe lapse haiguse puhul					
keelduvad ületundidest väikeste laste ja perekohustuste tõttu					
kasutavad võimalust tööajast isiklikke või perekonnaga seotud asju ajada (nt käia arsti juures või lasteaia või kooli üritusel)					

Q041 Mis on peamine põhjus, miks ei ole võimalik võimaldada kaugtööd või kodus töötamist? (Küsida ainult siis, kui vastas Q040 "teevad väikeste laste tõttu regulaarselt kaugtööd", Q039 "teevad vajadusel mõnikord kaugtööd" või Q039 "teevad väikeste laste tõttu regulaarselt kaugtööd" või Q040 "teevad vajadusel mõnikord kaugtööd" varianti "Ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust". (Q040 ST=4& SC=5, Q039 ST=1 & SC=5 or Q039 ST=4 & SC=5 or Q040 ST=1 & SC=5)

- 1 töökorraldus ei võimalda
- 2 seadusandlus piirab
- 3 töötajate produktiivsus on kaugtööd/kodutööd tehes madalam
- 4 Muu, palun täpsustage

Q042 Mis on peamine põhjus, miks ei ole töötajatel võimalik töötada osalise tööajaga? Küsida ainult siis, kui vastas Q039 "töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga" või Q040 "töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga" vastusevariandi "Ei ole võimalik pakkuda sellist võimalust".

- 1 töökorraldus ei võimalda
- 2 sotsiaalmaksupoliitika on piirav/ebasoodne
- 3 osalise tööajaga töötajatega kaasneb suurem administratiivne koormus
- 4 Muu, palun täpsustage

Q043 Milliseid järgmistest võimalustest lapsevanematele on teie organisatsioonis olemas? Palun märkige kõik sobilikud.

- 1 lastehoid või kompenseeritud lastehoiu kulutused
- 2 sobilik ruum raseda töötaja puhkepausideks ja beebi imetamiseks
- 3 sobilik ruum lühiajaliseks lapsehoiuks (nt ruum, kuhu jätta laps koosoleku ajaks mängima)
- 4 ei ole ühtegi neist
- 5 meie organisatsioonis ei tööta väikeste laste vanemaid

Q101

Järgnevalt kirjeldame teile erinevaid olukordi, mis organisatsioonides ette tulevad. Palume teil anda neile olukordadele oma hinnang.

Q044 Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandidateerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati – üks mees, teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q045 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q046 Kaupluses lahkub töölt juhataja. Juhtkond otsustab pakkuda kohta ühele kauaaegsele müüjale, kes on silma hakanud oma juhiomaduste ja vajalike teadmistega. Siis aga jõuab juhtkonna kõrvu jutt, et see müüja ootab last. Juhtkond leiab, et ei ole mõtet juhataja kohta pakkuda kellelegi, kes peagi lapsepuhkusele jääb ja kellele peab peagi asendaja leidma.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q047 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q048 Katariina soovib pärast 1,5-aastast lapsehoolduspuhkust tagasi tööle minna. Tööandja teatab aga, et asendaja tuleb tööga paremini toime, mistõttu otsustati jätta asendaja tööle ning Katariina tööleping lõpetatakse.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q049 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q050 Signe 4-aastaseks saanud lapsel avastatakse krooniline haigus, mistõttu peab Signe töö ajal käima sagedasti lapsega arsti juures ning on aeg-ajalt ka haiguslehel. Peale paari kuud pakub tööandja Signele töötamist osalise tööajaga, kuna ta perekohustused segavad täiskohaga töö tegemist. Signe ei taha aga nõustuda, kuna on lootust, et lapse tervis stabiliseerub. Tööandja otsustab seepeale töölepingu üles öelda.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q051 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q052 Andres soovib jääda viieks kuuks lapsehoolduspuhkusele. Tööandja leiab, et see kahjustab tema äri, sest lühikeseks ajaks on Andres asemele keeruline kedagi leida. Tööandja lubab töösuhte lõpetada ja Andrese lahti lasta, kui ta puhkusele jääb.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q053 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q054 Organisatsioon otsib töötajat juhtivale kohale. Üheks nõudeks on, et kandidaat peab olema viimase kahe aasta jooksul läbinud juhtimiskoolituse. Margit on olnud kaks aastat väikese lapsega kodus ja ta viimasest koolitusest on möödas rohkem. Tema avaldust pannakse kõrvale, kuna ta ei täida seda nõudmist.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q055 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q056 Prestiizikas kool on otsustanud, et soovib rohkem soolist tasakaalu õpetajaskonda luua ning tahab värvata tööle rohkem meesõpetajaid. Selleks pakub ta meesõpetajatele rohkem palka.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q057 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q058 Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q059 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q060 Kontoris töötab noor sekretär, kellele meeskolleegid komplimente teevad, flirdivad ja aeg- ajalt sekretäri kehakumerusi katsuvad. Sekretär on korduvalt pahameelt avaldanud ning palunud kolleege lõpetada. Tööandja leiab, et see on töötajatevaheline asi ning ei sekku olukorda

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q061 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei

3 ei oska öelda

Q062 Ühes tootmisettevõttes pakutakse töötajatele täienduskoolitust, mille raames õpitakse uusi tehnoloogiaid ja töövõtteid. Koolituse läbinutel avaneb võimalus asuda tööle tehase teise üksusesse, kus on keerukam töö ja kõrgemad palgad. Teise üksuse töö on aga füüsiliselt raskem, mistõttu otsustab tööandja töötajate tervise ja heaolu kaitseks täienduskoolitusele lubada ainult mehed, kuigi soovijaid on ka naiste hulgas.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q063 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q064 Kauplusesse otsitakse tööle müüjaid. Kandidaatide hulgast kerkib esile kaks võrdselt head kandidaati, kelle vahel on väga keeruline valida. Tööandja otsustab valida meeskandidaadi, sest meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem kui naisi.

Kuivõrd olete te tööandja otsusega nõus?

- 1 täiesti nõus
- 2 pigem nõus
- 3 pigem ei ole nõus
- 4 üldse ei ole nõus

Q065 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 ei oska öelda

Q066 Suure panga nõukogu on otsustanud, et ettevõtte juhtkonna sooline tasakaal peab paranema ning juhtkonnas peab olema senisest kaks korda rohkem naisi. Selleks on pank välja kujundanud programmi, millega edendada naiste edasijõudmist karjääriredelil. Näiteks on naistele võimaldatud rohkem koolitusi, juhtide mentorlusprogramme, pank on korraldanud ka lastehoiu oma töötajate lastele.

Mida te sellisest ettevõtte personalipoliitikast arvate?

- 1 see on mehi diskrimineeriv
- 2 see on lasteta töötajate suhtes ebaõiglane

- 3 see on positiivne algatus ja aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele
 4 Ei oska öelda

Q067 Kas selline otsus on seadusega kooskõlas?

- 1 Jah
 2 Ei
 3 ei oska öelda

Q102

Järgnevalt mõned küsimused seksuaalse ahistamise kohta töökohal.

Seksuaalne ahistamine on olukord, kui toimub mis tahes sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus:

- mis on selle inimese jaoks, kelle suhtes niimoodi käitutakse, soovimatu
- ning mille eesmärk või tegelik toime on inimese väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Q068 Kas teie organisatsioonis on olnud olukordi, mida võiks nimetada seksuaalseks ahistamiseks?

- 1 jah, mitmeid
 2 jah, mõned üksikud juhtumid
 3 ei ole olnud
 4 ei oska öelda

Q069 Kas töötajate poolt on viimase viie aasta jooksul esitatud kaebusi seoses seksuaalse ahistamisega?

- 1 jah
 2 ei

Q070 Kuidas te hindate, kas Teie organisatsioonil on piisavalt teadmisi ja oskusi tundmaks ära seksuaalse ahistamise olukordi?

- 1 jah, kindlasti
 2 pigem jah
 3 pigem ei
 4 ei, kindlasti ei ole

Q071 Mida te arvate, kui inimene kogeb töökohal seksuaalset ahistamist, siis kes ja kuivõrd vastutab olukorra lahendamise eest?

	kindlasti vastutab	pigem vastutab	pigem ei vastuta	kindlasti ei vastuta	ei oska öelda
see inimene, keda ahistati (ahistatu)					
see inimene, kes ahistas (ahistaja)					
kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks					
ahistatu otsene ülemus					

ahistaja otsene ülemus					
personaliosakond või personalitööga tegelev töötaja					
Tööandja					

Q103 Järgnevalt mõned personaliandmetega seotud küsimused.

Q072 Kas ja millisel kujul teie asutuses kogutakse järgmisi personaliandmeid? Kas kogutavad andmed võimaldavad võrrelda omavahel mees- ja naistöötajaid?

	selliseid andmeid kogutakse, kuid need ei võimalda võrrelda mehi ja naisi	selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi	selliseid andmeid ei koguta	ei ole asjakohane meie organisatsioonis
töötajate arv organisatsiooni eri tasanditel				
töötajate arv ametigruppides vastavalt organisatsioonis kasutatavatele ametite rühmitamise alustele				
registreeritakse töötajate liikumised ametikohtade vahel				
osalemine koolitustel				
Põhipuhkuse Kasutamine				
lapsehoolduspuhkuse kasutamine				
isapuhkuse kasutamine				
lapsepuhkuse kasutamine				
õppepuhkuse kasutamine				
töötaja arvestus				
ületundide arv				
öisel ajal või nädalavahetusel töötatud tundide arv				
Valveaeg				
töötajate palk või töötasu (erinevate osade lõikes)				
muud tasud, toetused, hüvitised või soodustused				
tööle kandideerinud inimeste arv				

Q073 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud nais- ja meestöötajate osakaalu võrdlemiseks eri ametigruppide tasanditel? Küsida ainult siis, kui vastas Q072 "töötajate arv ametigruppides vastavalt organisatsioonis kasutatavatele ametite rühmitamise alustele" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

- 2 ei
- 3 Ei oska öelda

Q074 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud oma organisatsiooni meeste ja naiste keskmise palga võrdluseks? Küsida ainult siis, kui vastas Q072 "töötajate palk või töötasu (erinevate osade lõikes)" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

- 1 jah
- 2 ei
- 3 Ei oska öelda

Q075 Kas te olete kogutavaid andmeid kasutanud teie organisatsiooni tööle kandideerinud nais-ja meeskandidaatide osakaalu võrdluseks? Küsida ainult siis, kui vastas Q072 "tööle kandideerinud inimeste arv" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

- 1 jah
- 2 ei
- 3 Ei oska öelda

Q076 Millistes aspektides (veel) te olete loetletud andmeid kasutanud oma organisatsiooni meeste ja naiste olukorra võrdlemiseks? Kirjutage palun. Küsida ainult siis, kui vastas Q072 ST=5 & SC=2 or ST=6 & SC=2 JA Q072 ST=3 & SC=2 or Q072 ST=4 & SC=2 or Q072 ST=8 & SC=2 or Q072 ST=6 & SC=2 or Q072 ST=1 & SC=2 or Q072 ST=15 & SC=2 or Q072 ST=7 & SC=2 or Q072 ST=9 & SC=2 or Q072 ST=10 & SC=2 or Q072 ST=11 & SC=2 or Q072 ST=12 & SC=2 or Q072 ST=13 & SC=2

Q077 Milliseid programme te kasutate personaliandmete ja raamatupidamise korraldamiseks? (Mitu vastust võimalik)

- 1 tekstitöötlus- ja tabelarvutusprogramme (nt MS Office, OpenOffice, google.docs)
- 2 vabavaralist personali- ja raamatupidamisprogrammi. Nimetage palun
- 3 tasulise litsentsiga kommertsprogrammi tasulise litsentsiga. Nimetage palun
- 4 ostame raamatupidamisteenust sisse
- 5 tsentraalne (riiklik, korporatiivne) programm

Q078 Kas te olete andnud oma töötajatele infot selle kohta, milline on teie organisatsioonis meeste ja naiste olukord?

- 1 ei
- 2 jah (palun, täpsustage)

Q079 Kas te olete teavitanud töötajaid sellest, kuidas organisatsioonis tagatakse meeste ja naiste võrdne kohtlemine?

- 1 jah
- 2 ei

Q104 Järgmised küsimused puudutavad töö- ja puhkeaja regulatsiooni ning alaealiste töötamisega seonduvaid probleeme.

Q083 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul töötajatele alati antud vähemalt 11 tundi igapäevast puhkeaga?

- 1 jah → GO TO Q085
- 2 ei (täpsustage palun miks?) → GO TO Q084

Q084 Kas teie organisatsioonis on kollektiivlepinguga tehtud igapäevase puhkeaja osas erisusi, mis võimaldab töötajale anda igapäevast puhkeaga vähem kui 11 tundi?

- 1 jah
- 2 ei
- 3 meil ei ole kollektiivlepingut

Q085 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul alati võimaldatud töötajatele, kes töötasid 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdset 13 töötundi ületanud tundide arvuga?

- 1 jah
- 2 ei (palun põhjendage, mis põhjustel)
- 3 ei ole asjakohane

Q086 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul alati võimaldatud vähemalt 48 tundi puhkeaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul?

- 1 jah
- 2 ei (palun põhjendage, mis põhjustel)

Q087 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul alati võimaldatud summeeritud tööajaga töötajatele vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul?

- 1 jah
- 2 ei (palun põhjendage, mis põhjustel)
- 3 ei ole asjakohane

Q088 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul olnud probleeme valveaja korraldamisega?

- 1 jah (palun selgitage, milliseid probleeme on esinenud)
- 2 ei
- 3 ei kasuta valveaega

Q089 Kas teie organisatsioonis on viimase 12 kuu jooksul olnud probleeme töötajate ületunnitöö, öötöö ja rahvus- ja riigipühadel töötamise hüvitamisega?

- 1 jah (palun põhjendage, mis põhjustel)
- 2 ei

Q090 Kuidas peamiselt kompenseeritakse ületunnid?

- 1 lisatasuga
- 2 vaba ajaga
- 3 ei kompenseeritagi
- 4 vastavalt töötaja soovile
- 5 Muu, palun täpsustage

Q091 Kas olete märganud, et nais- ja meestöötajate eelistused ületundide kompenseerimise osas on erinevad?

- 1 jah, täpsustage palun, kuidas need erinevad
- 2 ei
- 3 ei ole asjakohane

Q092 Kas näete probleeme või piiranguid alaealistega töösuhtesse astumisel?

- 1 jah (palun selgitage, milliseid probleeme näete)
- 2 ei

Q093 Kas teie organisatsioonil on olnud eelnevalt käsitlemata töö- ja puhkeaja regulatsiooni rakendamisega seonduvaid probleeme, palun kirjeldage.**Q094 Mis on teie roll organisatsioonis? Kui olete mitmes rollis, valige palun see, mille ülesandeid te igapäevaselt kõige enam täidate.**

- 1 omanik
- 2 juhatuse esimees
- 3 juhatuse liige
- 4 tegevjuht
- 5 personalijuht
- 6 muu juhtimisvaldkond (nt arendusjuht)
- 7 Muu, palun täpsustage

Q095 Palun märkige Teie sugu

- 1 Mees
- 2 Naine

Q096 Kui vana Te olete?

Q097 Soovime teada Teie arvamust selle küsitluse kohta. Palun kirjutage siia oma arvamusi ankeedi sisu, pikkuse või keerukuse kohta või muid küsitluse läbiviimisega seotud küsimusi ja mõtteid.

1 Ei oska öelda

Q098 Et paremini mõista, kuidas näevad organisatsioonid võrdse kohtlemisega seonduvaid küsimusi ja teemasid ning täiendada käesolevast küsitlusest saadavat teavet, korraldame augusti lõpus vestlusringe, ehk vabas vormis vestlusi. Kutsume Teid vestlusringi, kus osaleb 6 kuni 8 erineva organisatsiooni esindajat ning kus saame mõnuses ja vabas õhkkonnas sel teemal vestelda. Pakume kohvi ja suupisteid.

Tänutäheks leitud aja eest anname Teile kingituseks Partner kinkekaarti väärtuses 20 eurot.

Kas Te oleksite nõus osalema augusti lõpus vestlusringis, mida juhivad Emori töötaja ja mis kestab ligikaudu 1,5 tundi?

TNS Emor korraldab selliseid vestlusringe erinevatel teemadel sageli. Kogemus ütleb, et isegi kui kutsutud inimesed tulevad nõu kerge umbusuga ja hirmuga, siis pärast intervjuud on nad tulekuga rahul – aeg on läinud kiirelt ja huvitavalt.

1 Jah → GO TO Q105
2 ei

Q105 Täna teid nõusoleku eest! Võtame Teiega ühendust augustis, et leppida vestlusringi osas täpsemalt kokku.

6.3.2. Venekeelne ankeetküsitlus

Благодарим Вас за то, что Вы согласились участвовать в исследовании, которое касается кадровой политики и практики организаций, а также принципов равного обращения. Заказчиком исследования является Министерство социальных дел. Ответ на вопросы исследования займет примерно 20 минут. Ваши ответы останутся анонимными, это значит, что мы анализируем результаты только в обобщенном виде по группам респондентов.

Приятной работы над ответами!

Q012

Каков приблизительный удельный вес мужчин и женщин среди руководящих работников? Пожалуйста, отметьте или конкретное число, или удельный вес в процентах.

Руководящим работником мы считаем работника, у которого есть подчиненные.

	Мужчины	Женщины
число руководящих работников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
удельный вес руководящих работников (%)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q013

Сколько мужчин и сколько женщин работает в Вашей организации (исключая руководящих работников)?

Руководящим работником мы считаем работника, у которого есть подчиненные.

	Мужчины	Женщины
число работников (исключая руководящих работников)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
удельный вес работников (%)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q014

1 vastus võimalik

Есть ли в Вашей организации профсоюзы работников?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q015

Проведено ли в Вашей организации оценивание должностей?

Оценивание должностей — это определение по специальной методике относительной ценности каждой должности на предприятии таким образом, что создается объективная основа для сравнения также внешне очень разных должностей как внутри организации, так и на рынке в целом.

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q016**несколько ответов**

Имеются ли в Вашей организации документы или инструкции, в которых затрагиваются или регулируются следующие темы ... Отметьте все подходящие варианты ответов. Возможно несколько ответов.

- 1 принципы оплаты труда
- 2 равное обращение с работниками
- 3 гендерный баланс
- 4 предотвращение дискриминации
- 5 предотвращение половых и сексуальных притеснений
- 6 принципы карьерного продвижения
- 7 ничего из перечисленного

Q018**несколько ответов**



Кто, по Вашей оценке, может уменьшить гендерное неравенство на рынке труда? Выберите все подходящие варианты ответов, возможно несколько ответов.

- 1 работники
- 2 работодатели
- 3 государство и министерства
- 4 местное самоуправление
- 5 школы
- 6 родители детей
- 7 темой гендерного неравенства не нужно заниматься

Q021

1 vastus võimalik

Каковы Ваши знания о Законе о гендерном равноправии?

- 1 не слышал(-а) о таком законе
 **GO TO Q023**
- 2 слышал(-а) о таком, но не знаю его содержания
 **GO TO Q023**
- 3 в какой-то мере нахожусь в курсе содержания этого закона
- 4 хорошо знаю содержание этого закона

Q022

1 vastus võimalik

Насколько четкие и понятные, по Вашей оценке, требования закона к работодателю?

- 1 все или большая часть требований четкие и понятные
- 2 часть требований четкие и понятные
- 3 часть требований не являются четкими и понятными
- 4 все или большая часть требований не являются четкими и понятными
- 5 не могу сказать

Q023

1 vastus võimalik

Является ли задачей работодателя информировать работников о правах, гарантированных в Законе о гендерном равноправии?

- 1 да, разумеется
- 2 да, в некоторой степени
- 3 нет, скорее нет
- 4 нет, определенно нет

Q024

1 vastus võimalik


Как в своей организации вы информировали работников о правах, гарантированных в Законе о гендерном равноправии?

- 1 Устно
- 2 Письменно
- 3 не информировали

Q025

1 vastus võimalik

Есть ли в Вашей организации должности, которые женщинам подходят больше, чем мужчинам?

- 1 Нет
 [GO TO Q027](#)
- 2 да (пожалуйста, уточните, о каких должностях идет речь)

Q026

1 vastus võimalik


Вы предпочитаете нанимать женщин на эти должности?

- 1 да, предпочитаем женщин
- 2 да, но нанимали и мужчин
- 3 нет, нанимаем как мужчин, так и женщин

Q027

1 vastus võimalik

Есть ли в Вашей организации должности, которые мужчинам подходят больше, чем женщинам?

- 1 Нет
 [GO TO Q029](#)
- 2 да (пожалуйста, уточните, о каких должностях идет речь)

Q028

1 vastus võimalik

Вы предпочитаете нанимать мужчин на эти должности?

- 1 да, предпочитаем мужчин
- 2 да, но нанимали и женщин
- 3 нет, нанимаем как мужчин, так и женщин

Q029

1 vastus võimalik

Есть ли в Вашей организации должности, на которые мужчины почти никогда не выдвигают свою кандидатуру?

- 1 Да
- 2 Нет
 [GO TO Q031](#)

Q030

1 vastus võimalik

Kas teie organisatsiooni arvates oleks parem, kui neile ametikohtadele kandideeriksid nii mehed kui naised?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 пол кандидатов не имеет никакого значения

Q031

1 vastus võimalik

Kas teie organisatsioonis on ametikohti, kuhu naised peaaegu kunagi ei kandideeri?

- 1 Да
- 2 Нет
-  [GO TO Q033](#)

Q032

1 vastus võimalik




Kas teie organisatsiooni arvates oleks parem, kui neile ametikohtadele kandideeriksid nii mehed kui naised?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 пол кандидатов не имеет никакого значения

Q033

1 vastus võimalik

Ободряли ли Вы мужчин или женщин на то, чтобы больше выдвигать свои кандидатуры на должности, на которых меньше кандидатов-мужчин или женщин?

- 1 да, мы пытались ободрять
 [GO TO Q035](#)
- 2 мы обсуждали это, но ничего не предпринимали
 [GO TO Q034](#)
- 3 нет, мы не обращали внимания на эту тему
 [GO TO Q034](#)

Q034

1 vastus võimalik

Почему вы не ободряли? Пожалуйста, выберите одну причину.

- 1 мы не знаем, как это делать
- 2 мы не считаем это нужным
- 3 это противоречило бы принципу равного обращения
- 4 это невозможно. Пожалуйста, объясните, почему?

Q035

несколько ответов

Пожалуйста, отметьте, какие следующие возможности вы использовали в объявлениях о работе?

- 1 говорили в объявлениях о работе или предложениях работы, что вы дружелюбная к семье организация
- 2 говорили в объявлениях о работе, что выдвигать свои кандидатуры могут и мужчины, и женщины
- 3 объявляли, что на некоторые должности ожидаются кандидатуры прежде всего мужчин
- 4 объявляли, что на некоторые должности ожидаются кандидатуры прежде всего женщин
- 5 использовали в объявлениях о работе изображение или текст, которые показывают, что на рабочее место подходят также мужчины, хотя профессию считают женской профессией
- 6 использовали в объявлениях о работе изображение или текст, которые показывают, что на рабочее место подходят также женщины, хотя профессию считают мужской профессией
- 7 не делали ничего из указанного
- 8 не искали работников при помощи объявлений о работе

Q036

Выясняются ли на Вашем предприятии в ходе найма на работу следующие обстоятельства относительно кандидатов?

	Да, всегда	Да, иногда	Нет
семейное положение	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
состояние здоровья	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
планы относительно создания семьи	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
наличие детей и их количество	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
наличие детей моложе 3-х лет	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
обязательства кандидата заботиться о родителях или других родственниках	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q037

1 vastus võimalik

В какой мере Ваши новые работники имеют возможность обговорить свою зарплату?

- 1 зарплата — это полностью вопрос переговоров
- 2 у нас существуют пределы размера зарплаты или уровни зарплаты, в которые должна вестаться оговариваемая зарплата
- 3 зарплата нового работника точно определена, возможностей для переговоров нет

Q038

1 vastus võimalik

Как обычно формируется в Вашей организации зарплата работника, возвращающегося из отпуска по уходу за ребенком?

- 1 работник получает ту же зарплату, что и раньше
- 2 если зарплаты других работников повысились, то повышается и его зарплата
- 3 работник получает меньше, чем раньше
- 4 зарплата подлежит переговорам с каждым работником заново
- 5 у нас не было работников в отпуске по уходу за ребенком
- 6 другое, пожалуйста, уточните

Q039

Пожалуйста, подумайте о мужчинах-работниках Вашей организации (исключая руководящих работников). В какой мере мужчины-работники в Вашей организации используют следующие возможности?

	часто	иногда	редко	не было необходимости	невозможно предложить такую
выполняют иногда при необходимости удаленную работу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работают в нетрадиционное рабочее время (например, в выходные и вечерами)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
при необходимости меняют свой отпускной график	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
регулярно выполняют удаленную работу в связи с родственниками (маленькими детьми или пожилыми людьми)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
в связи с маленькими детьми или семейными обязанностями работают с неполным рабочим временем	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работают с отличающимся от обычного началом или окончанием рабочего дня	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
берут больничный по уходу в случае болезни ребенка	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
отказываются от сверхурочных часов в связи с маленькими детьми и семейными обязанностями	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
используют возможность делать личные или связанные с семьей дела в рабочее время (например, визит к врачу или участие в мероприятиях в детсаде или школе)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q040

Пожалуйста, подумайте о женщинах-работниках Вашей организации (исключая руководящих работников). В какой мере женщины-работники в Вашей организации используют следующие возможности?

	часто	иногда	редко	не было необходимости	невозможно предложить такую возможность
выполняют иногда при необходимости удаленную работу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работают в нетрадиционное рабочее время (например, в выходные и вечерами)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
при необходимости меняют свой отпускной график	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
регулярно выполняют удаленную работу в связи с родственниками (маленькими детьми или пожилыми людьми)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
в связи с маленькими детьми или семейными обязанностями работают с неполным рабочим временем	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работают с отличающимся от обычного началом или окончанием рабочего дня	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
берут больничный по уходу в случае болезни ребенка	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
отказываются от сверхурочных часов в связи с маленькими детьми и семейными	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
используют возможность делать личные или связанные с семьей дела в рабочее время (например, визит к врачу или участие в мероприятиях в детсаде или школе)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Küside ainult siis, kui vastas Q040 "teevad väikeste laste tõttu regulaarselt kaugtööd", Q039 "teevad vajadusel mõnikord kaugtööd" või Q039 "teevad väikeste laste tõttu regulaarselt kaugtööd" või Q040 "teevad vajadusel mõnikord kaugtööd" varjandi "нет ole võimalik pakkuda sellist võimalust". (Q040 ST=4& SC=5, Q039 ST=1 & SC=5 or Q039 ST=4 & SC=5 or Q040 ST=1 & SC=5)

Q041

Какова главная причина того, что нельзя предоставить возможность удаленной работы или работу дома?

- 1 не позволяет организация труда
- 2 ограничивает законодательство
- 3 продуктивность работников, выполняющих удаленную работу/работу дома, ниже
- 4 другое, пожалуйста, уточните *Open *Position fixed

Küside ainult siis, kui vastas Q039 "töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga" või Q040 "töötavad väikeste laste või perekohustuste tõttu osalise tööajaga" vastusevarjandi "нет ole võimalik pakkuda sellist võimalust".

Q042

Какова главная причина того, почему работникам невозможно работать с неполным рабочим временем?

- 1 не позволяет организация труда
- 2 ограничивает политика социальных налогов/невыгодно
- 3 с работниками, работающими с неполным рабочим временем, связана большая административная нагрузка
- 4 другое, пожалуйста, уточните *Open *Position fixed

Q043

несколько ответов

Какие из следующих возможностей для родителей детей имеются в Вашей организации? Пожалуйста, отметьте все подходящие.

1	<input type="checkbox"/>	присмотр за детьми или компенсация расходов на присмотр за детьми
2	<input type="checkbox"/>	подходящее помещение для перерывов на отдых беременной работницы и грудного кормления младенца
3	<input type="checkbox"/>	подходящее помещение для кратковременного присмотра за детьми (например, помещение, где можно оставить детей поиграть на время проведения собрания)
4	<input type="checkbox"/>	нет ничего из этого
5	<input type="checkbox"/>	В нашей организации не работают родители маленьких детей

Q101

Далее мы опишем Вам различные ситуации, которые случаются в организациях. Просим Вас дать свою оценку этих ситуаций.

Q044

1 vastus võimalik

В объявлении о работе говорится, что на работе придется работать в нетипичное рабочее время, например, в выходные или поздними вечерами. Среди кандидатов выделяются двое — мужчина и женщина. Кандидат-женщина по своему трудовому опыту и умениям больше подходит на эту должность, но она одна воспитывает маленького ребенка, и работодатель не считает подходящим это место для матери с ребенком из-за вечернего рабочего времени. Тем самым работодатель решил выбрать мужчину, у которого больше времени и меньше семейных обязанностей.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q045

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q046

1 vastus võimalik

В магазине уходит с работы заведующий. Руководство решает предложить это место долго работающему продавцу, которая выделяется своими качествами руководителя и необходимыми знаниями. Однако до руководства доходят сведения о том, что женщина-продавец ждет ребенка. Руководство считает, что нет смысла предлагать место заведующего той, которая скоро уйдет в отпуск по уходу за ребенком и которой вскоре придется искать замену.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q047

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q048

1 vastus võimalik

Катарийна хочет вернуться на работу после 1,5-годового отпуска по уходу за ребенком. Однако работодатель сообщает, что замещающий работник лучше справляется с работой, поэтому решают оставить на работе замещающего работника и прекратить трудовой договор с Катарийной.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q049

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q050

1 vastus võimalik

У достигшего 4-летнего возраста ребенка Сигне обнаруживается хроническая болезнь, поэтому Сигне часто в рабочее время должна ходить с ребенком к врачу и время от времени находиться также на больничном листе. Через пару месяцев работодатель предлагает Сигне работу с неполным рабочим временем, поскольку семейные обязанности мешают ей выполнять работу с полным рабочим временем. Сигне не хочет соглашаться, поскольку есть надежда, что здоровье ребенка стабилизируется. Работодатель в ответ на это решает расторгнуть трудовой договор.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q051

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q052

1 vastus võimalik

Андрес желает уйти на пять месяцев в отпуск по уходу за ребенком. Работодатель считает, что это повредит его бизнесу, поскольку на короткое время трудно найти кого-то на замену Андресу. Работодатель обещает прекратить трудовые отношения и уволить Андреса?, если он уйдет в отпуск.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q053

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q054

1 vastus võimalik

Организация ищет работника на руководящее место. Одним из требований является, чтобы кандидат в течение двух последних лет прошел курсы по управлению. Маргит два года пробыла дома с маленьким ребенком, и с момента последних пройденных ею курсов прошло больше времени. Ее заявление откладывают в сторону, поскольку она не соответствует этому требованию.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q055

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q056

1 vastus võimalik

Престижная школа решила улучшить гендерный баланс в педагогическом коллективе и намерена принимать на работу больше учителей-мужчин. С этой целью школа предлагает учителям-мужчинам более высокую зарплату.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q057

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q058

1 vastus võimalik

На заводе принимают на работу нового работника. На переговорах о зарплате выясняется, что речь идет о человеке со скромными пожеланиями относительно зарплаты, который просит зарплату на треть меньше, чем получают другие люди, выполняющие точно такую же работу. Работодатель предлагает работнику то, что он просит.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q059

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q060

1 vastus võimalik

В офисе работает молодая секретарь, которой сотрудники-мужчины говорят комплименты, флиртуют с ней и то и дело стремятся дотронуться до ее тела. Секретарь неоднократно выражала недовольство и просила коллег прекратить подобные действия. Работодатель считает, что это дело самих работников, и не вмешивается в ситуацию.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q061

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q062

1 vastus võimalik

На одном производственном предприятии работникам предлагаются курсы повышения квалификации, в рамках которых обучают новым технологиям и приемам работы. Перед теми, кто заканчивает курсы, открывается возможность приступить к работе в другом подразделении завода, где работа более сложная и зарплаты выше. Однако работа в другом подразделении физически тяжелее, поэтому для охраны здоровья и благополучия работников работодатель решает разрешить прохождение курсов повышения квалификации только мужчинам, хотя среди желающих есть и женщины.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q063

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q064

1 vastus võimalik

На работу в магазин ищут продавцов. Среди кандидатов выделяются два одинаково хороших кандидата, выбрать между которыми очень трудно. Работодатель решает выбрать кандидата-мужчину, поскольку работников-мужчин в этом магазине значительно меньше, чем женщин.

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 полностью согласен(-на)
- 2 скорее согласен(-на)
- 3 скорее не согласен(-на)
- 4 совсем не согласен(-на)

Q065

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q066

1 vastus võimalik

Совет крупного банка решил, что гендерный баланс в руководстве предприятия следует улучшить, и женщин в руководстве должно быть в два раза больше, чем раньше. Для этого банк сформировал программу, чтобы содействовать продвижению женщин вверх по карьерной лестнице. Например, женщинам предлагается больше курсов обучения, менторские программы для руководителей, банк организовал также присмотр за детьми для детей своих сотрудников. Что Вы думаете о такой кадровой политике предприятия?

Насколько Вы согласны с решением работодателя?

- 1 это дискриминирует мужчин
- 2 это несправедливо по отношению к бездетным работникам
- 3 это позитивное начинание, которое способствует гендерному равноправию
- 4 Не могу сказать

**Position fixed *Exclusive*

Q067

1 vastus võimalik

Соответствует ли закону такое решение?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Q102

Далее некоторые вопросы о сексуальном притеснении на рабочем месте.

Сексуальное притеснение — это ситуация, при которой проявляются любые, вербальные, невербальные или физические формы поведения или действий сексуального характера:

которые неприемлемы для человека, в отношении которого это поведение проявляется, и целью, либо истинным мотивом которых являются унижение достоинства человека и создание тревожной, угрожающей, враждебной, порочащей, унижающей или оскорбительной атмосферы.

Q068

1 vastus võimalik

Бывали ли в Вашей организации ситуации, которые можно было бы назвать сексуальным притеснением?

- 1 да, многократно
- 2 да, отдельные случаи
- 3 не бывало
- 4 не могу сказать

Q069

1 vastus võimalik

Поступали ли в течение последних пяти лет от работников жалобы в связи с сексуальным притеснением?

- 1 Да
- 2 Нет

Q070

1 vastus võimalik

Как Вы оцениваете, достаточно ли в Вашей организации знаний и навыков в выявлении ситуаций сексуального притеснения?

- 1 да, конечно
- 2 скорее да
- 3 скорее нет
- 4 нет, определенно нет

Q071

Как Вы считаете, если человек на рабочем месте сталкивается с сексуальным притеснением, кто и в какой мере несет ответственность за разрешение ситуации?

	конечно, несет ответственность	скорее несет ответственность	скорее не несет ответственности	определенно не несет	не могу сказать
тот, кого притесняли (жертва)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
тот, кто притеснял (притеснитель)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
коллеги и др., ставшие свидетелями	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
непосредственный начальник жертвы притеснения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
непосредственный начальник притеснителя	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
отдел кадров или сотрудник по работе с персоналом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Работодатель	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q103

Далее несколько вопросов, связанных с персональными данными.

Q072

Собирают ли и в какой форме в Вашем учреждении следующие персональные данные? Позволяют ли собираемые в Вашем учреждении данные сравнивать между собой работников-мужчин и женщин?

	такие данные собирают, но они не позволяют сравнивать мужчин и женщин	такие данные собирают и они позволяют сравнивать мужчин и женщин	такие данные не собирают	несущественно для нашей организации
численность работников на разных уровнях организации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
численность работников в должностных группах в соответствии с разделением по должностям, принятым в организации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

регистрируется передвижение работников по должностям	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
участие в курсах обучения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
использование основного отпуска	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
использование отпуска по уходу за ребенком	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
использование отцовского отпуска	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
использование детского отпуска	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
использование отпуска на время учебы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
учет рабочего времени	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
количество сверхурочных часов	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
количество часов работы в ночное время или в выходные дни	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Дежурство	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
зарплата или оплата труда работников (по разным категориям)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
прочие выплаты, пособия, возмещения или льготы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
количество кандидатов на рабочие места	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Küside ainult siis, kui vastas Q072 "töötajate arv ametigruppides vastavalt organisatsioonis kasutatavatele ametite rühmitamise alustele" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

Q073

Использовали ли Вы собираемые данные для сравнения процентного соотношения работников-мужчин и женщин на различных уровнях должностных групп?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Küsida ainult siis, kui vastas Q072 "töötajate palk või töötasu (erinevate osade lõikes)" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

Q074

1 vastus võimalik

Использовали ли Вы собираемые данные для сравнения средней зарплаты женщин и мужчин в Вашей организации?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Küsida ainult siis, kui vastas Q072 "tööle kandideerinud inimeste arv" vastuse "selliseid andmeid kogutakse ja need võimaldavad võrrelda mehi ja naisi".

Q075

Использовали ли Вы собираемые данные для сравнения процентного соотношения кандидатов-мужчин и женщин на работу в Вашей организации?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не могу сказать

Küsida ainult siis, kui vastas Q072 ST=5 & SC=2 or ST=6 & SC=2 JA Q072 ST=3 & SC=2 or Q072 ST=4 & SC=2 or Q072 ST=8 & SC=2 or Q072 ST=6 & SC=2 or Q072 ST=1 & SC=2 or Q072 ST=15 & SC=2 or Q072 ST=7 & SC=2 or Q072 ST=9 & SC=2 or Q072 ST=10 & SC=2 or Q072 ST=11 & SC=2 or Q072 ST=12 & SC=2 or Q072 ST=13 & SC=2

Q076

В каких аспектах (еще) Вы использовали перечисленные данные для сравнения положения мужчин и женщин в Вашей организации? Напишите, пожалуйста.

Q077

несколько ответов

Какие программы Вы используете для обработки персональных данных и ведения бухгалтерии?

- 1 программы обработки текстов и таблиц (например, MS Office, OpenOffice, google.docs)
- 2 программы обработки персональных данных и бухгалтерии из свободного доступа. Назовите, пожалуйста
- 3 коммерческие программы с платной лицензией. Назовите, пожалуйста
- 4 покупаем бухгалтерские услуги извне
- 5 централизованная (государственная, корпоративная) программа

Q078

1 vastus võimalik

Предоставляли ли Вы своим работникам информацию о том, каково положение мужчин и женщин в Вашей организации?

- 1 Нет
- 2 да (пожалуйста, уточните)

Q079

1 vastus võimalik

Информировали ли Вы работников о том, как в организации обеспечивается равное обращение с мужчинами и женщинами?

- 1 Да
- 2 Нет

Q104

Следующие вопросы касаются регуляции времени труда и отдыха, а также проблем, связанных с работой несовершеннолетних.

Q083

Всегда ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев работникам предоставлялось время ежедневного отдыха длительностью не менее 11 часов?

- 1 Да
 [GO TO Q085](#)
- 2 нет (уточните, пожалуйста, почему?)
 [GO TO Q084](#)

Q084

1 vastus võimalik

Введены ли в Вашей организации коллективным договором различия по части ежедневного свободного времени, что позволяет предоставить работнику время ежедневного отдыха длительностью не менее 11 часов?

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 у нас нет коллективного договора

Q085

1 vastus võimalik

Всегда ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев работникам, которые в течение 24-часового цикла работали более 13 часов, непосредственно после завершения рабочего дня предоставлялось дополнительное свободное время, соразмерное количеству переработанных более 13 часов?

- 1 Да
- 2 нет (пожалуйста, обоснуйте, по каким причинам)
- 3 это несущественно

Q086

1 vastus võimalik

Всегда ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев предоставлялась возможность отдыха по меньшей мере 48 часов подряд в течение семидневного цикла?

- 1 Да
- 2 нет (пожалуйста, обоснуйте, по каким причинам)

Q087

1 vastus võimalik

Всегда ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев предоставлялась возможность отдыха по меньшей мере 36 часов подряд в течение семидневного цикла работникам с суммированным рабочим временем?

- 1 Да
- 2 нет (пожалуйста, обоснуйте, по каким причинам)
- 3 это несущественно

Q088

Были ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев проблемы с организацией дежурств?

- 1 да (пожалуйста, поясните, какие проблемы возникали)
- 2 Нет
- 3 не практикуем дежурства

Q089

1 vastus võimalik

Были ли в Вашей организации в течение последних 12 месяцев проблемы с компенсированием работникам сверхурочных часов, работы ночью, в национальные и государственные праздники?

- 1 да (пожалуйста, обоснуйте, по каким причинам)
- 2 Нет

Q090

1 vastus võimalik

Как в основном компенсируются сверхурочные часы?

- 1 доплатой
- 2 свободным временем
- 3 никак не компенсируются
- 4 в соответствии с пожеланием работника
- 5 иным способом, пожалуйста, уточните

**Open *Position*

Q091

1 vastus võimalik

Замечали ли Вы, что предпочтения работников-мужчин и женщин в вопросе о компенсации сверхурочных часов различаются?

- 1 да, уточните, пожалуйста, как они различаются
- 2 Нет
- 3 это несущественно

Q092

1 vastus võimalik

Видите ли Вы проблемы или ограничения в связи со вступлением в трудовые отношения несовершеннолетних?

- 1 да (пожалуйста, поясните, какие проблемы Вы видите)
- 2 Нет

Q093

Если у Вашей организации были другие проблемы, связанные с применением регуляции времени труда и отдыха, пожалуйста, опишите их.

Q094

1 vastus võimalik

Какова Ваша роль в организации? Если Вам приходится выполнять несколько ролей, выберите, пожалуйста ту, задачи которой Вы ежедневно выполняете больше всего.

- 1 собственник
- 2 председатель правления
- 3 член правления
- 4 исполнительный директор
- 5 руководитель по управлению персоналом
- 6 иная руководящая позиция (например, руководитель по развитию)
- 7 другое, пожалуйста, уточните *Open *Position fixed

Q095

1 vastus võimalik

Пожалуйста, укажите Ваш пол

- 1 Мужчина
- 2 Женщина

Q096

Lahtine vastus, kirjutage palun

Сколько Вам лет?

Q097

Lahtine vastus,
kirjutage palun

Мы хотим узнать Ваше мнение об этом опросе. Пожалуйста, впишите сюда свое мнение относительно содержания анкеты, ее длины или сложности, либо прочие вопросы и мысли в связи с проведением опроса.

1 Не могу сказать**Position fixed *Exclusive*

Q098

1 vastus võimalik

Чтобы лучше понять, как организации видят вопросы и темы, связанные с равным обращением, а также дополнить сведения, полученные в ходе данного опроса, мы проведем в конце августа дискуссии, то есть собеседования в свободной форме. Мы приглашаем Вас на дискуссию, в которой примут участие представители от 6 до 8 различных организаций и в ходе которой мы в непринужденной и свободной атмосфере сможем побеседовать на эту тему. Будут предложены кофе и закуски.

В благодарность за то, что Вы нашли для нас время, мы дарим Вам подарочную карточку Partner достоинством 20 евро.

Согласились ли бы Вы участвовать в дискуссии, которой будет руководить сотрудник Eмог и которая продолжится около полутора часов?

TNS Eмог часто организует подобные дискуссии по различным темам. Как показывает опыт, если приглашенные люди даже и приходят с легким недоверием и опасениями, то после интервью они довольны тем, что пришли – время пролетело быстро и интересно.

1 Да **GO TO Q105**2 Нет

Q105

Благодарим Вас за согласие! Мы свяжемся с Вами в августе, чтобы точнее договориться о дискуссии.

6.4. Fookusgrupiintervjuu kava

Fookusrühma intervjuude eesmärk on:

- Välja selgitada õigusteadlikkus ehk tööandjate esindajate teadlikkus seadusest ja võrdse kohtlemise põhimõtetest
 - Eesmärk pole teada saada kuivõrd teadlikud ollakse seadusest, vaid pigem miks ei olda teadlikud, kuidas seda lahendada? (6% pole seadusest kuulnud; 45% on kuulnud, kuid ei tea sisu; 45% on mõnevõrra selle seaduse sisuga kursis; 5% on hästi kursis)
 - Samuti on soov teada saada, miks mõningal juhul ollakse teadlikud seaduse sätetest, kuid sellest hoolimata käitatakse praktikas teisiti (näiteks värbamisolukordades, jne)
 - Eesmärk on ka teada saada kuidas tööandjatena soolise võrdõiguslikkuse seadust kasutatakse ning millised oleksid kanalid/viisid, millega tööandjaid veelgi enam seadusest teavitada.
- Välja selgitada tööandjate esindajate hoiakud seoses võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega
 - Eesmärk pole teada saada kui palju tunnustatakse norme, vaid pigem mis on seaduses arusaamatu?
- Välja selgitada organisatsiooni personalipraktikad
 - Eesmärk teada saada mida riik võiks/saaks teha, et soolist võrdõiguslikkust edendada? Mida näiteks tööandjad arvavad soopõhisest andmete kogumisest?

Sissejuhatus

Viime läbi Sotsiaalministeeriumi tellimisel uuringut „Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise Eestis era-, avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonides ning indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks“, mille peamine eesmärk on anda sisendit Soolise Võrdõiguslikkuse Seaduse mõjuanalüüsi koostamiseks Eesti organisatsioonides rakendatavate personalipraktikate osas.

Soovime teiega rääkida Soolise Võrdõiguslikkuse Seadusest – kas ja millised on Teie meelest seaduse kitsaskohad, võrdsete võimaluste põhimõtetest ja sellest, kuidas võiks parandada soolise tasakaalu põhimõtteid Eesti tööandjate seas.

Vestlus teiega on **anonüümne** ning analüüsis kasutatakse fookusrühma intervjuudes kogutud informatsiooni viisil, mis ei võimalda tuvastada vastajate isikuid.

Alustuseks. Ettevõtete/asutuste profiil

1. Palun rääkige lühidalt oma ettevõttest/asutusest:
 - tegevusvaldkond;
 - erasektoris või avalikus sektoris tegutsev;
 - töötajate arv;
 - keskmine töötajate sooline ja vanuseline koosseis.

2. Mida Te peate üldiselt Eesti tööturul ja töösuhetes suurimaks probleemiks soolise võrdõiguslikkuse vallas?
3. Kas ja kuivõrd olete Te oma ettevõttes/asutuses kokku puutunud soolise võrdõiguslikkuse teemadega?

Õigusteadlikkus

4. Mis on teie meelest soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk?
5. Kuivõrd te oma töös lähtute soolise võrdõiguslikkuse seadusest?
 - 5.1. Palun kirjeldage juhtumeid, kus te olete lähtunud soolise võrdõiguslikkuse seadusest.
 - 5.2. Kui te ei ole tööandjana lähtunud soolise võrdõiguslikkuse seadusest, siis millisel põhjusel ei ole te lähtunud soolise võrdõiguslikkuse seadusest?
 - 5.3. Millised on seadused, millest te tööandjana peamiselt lähtute?
6. Kas teil on tööandjana tulnud ette olukordi, kus olete vajanud abi soolise võrdõiguslikkuse seaduse tõlgendamisel?
 - 6.1. Kui jah, palun kirjeldage neid olukordi?
 - 6.2. Kas olete sellisel juhul küsinud ka nõu? Ja kui siis kellelt/millisesest asutusest te nõu küsisite?
 - 6.3. Kui te peaksite vajama nõuannet soolise võrdõiguslikkuse seaduse tõlgendamisel, kellelt/millisesest asutusest te küsiksite nõu?
7. Kust te tööandjana peamiselt saate informatsiooni uute tööandjaid puudutavate seaduste kohta?
 - 7.1. Millised võiksid olla kanalid/võimalused tööandjatele soolise võrdõiguslikkuse seadusest rohkem teada saamiseks?
 - 7.2. Kelle roll peaks olema sellest seadusest teavitada tööandjaid?
8. Kuidas te mõistate seadusest tulenevat sätet (SoVS § 5lg 2 p 5), mille kohaselt (muuhulgas) otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta: ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust?
9. Kuidas te mõistate seadusest tulenevat sätet, mille kohaselt 'Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi?
10. *Kuivõrd selged ja arusaadavad on teie hinnangul seaduse nõudmised tööandjale?*

Hoiakud:

11. Järgnevalt näitame teile üht väikest videoklippi (<https://www.youtube.com/watch?v=gdiw5sr0qk0>, venekeelse leiab <http://www.stereotyp.ee/ru/videoklipid-ru> – värbamisklipp (kolmas)) ja palume teil kommenteerida:
 - 11.1. Kas selliseid olukordi esineb ka reaalses elus?
 - 11.2. Kas Teie meelest mingil määral või juhul on õigustatud küsida perekonnaelu kohta käivaid küsimusi tööle kandideerijalt?
12. Järgnevalt esitame teile mõningaid näiteid situatsioonidest ja palume arvamust avaldada: *Töökuulutuses on öeldud, et töös võib ette tulla töötamist ebatavalistel tööaegadel, näiteks nädalavahetustel või hilistel õhtutundidel. Kandideerijate hulgast tõuseb esile kaks kandidaati*

– üks mees, teine naine. Naiskandidaat on töökogemuse ja oskuste tõttu ametikohale sobivam, aga ta kasvatab üksi väikest last ja tööandja ei pea töökohta õhtuste tööaegade tõttu lapsele ja ta emale õigeks. Seega otsustas tööandja valida mehe, kellel on rohkem aega ja vähem perekondlikke kohustusi.

12.1. Mida te tööandjana sellisest olukorrast arvate, kuidas käituksite teie?

13. *Tehasesse võetakse tööle uus töötaja. Palgaläbirääkimistel selgub, et tegu on tagasihoidliku palgasooviga inimesega, kes küsib kolmandiku võrra vähem palka, kui saavad teised täpselt sama tööd tegevad inimesed. Tööandja pakub talle, mida ta küsib.*

13.1. Mida te tööandjana sellisest olukorrast arvate, kuidas käituksite teie?

14. *Kauplusesse otsitakse tööle müüjaid. Kandidaatide hulgast kerkib esile kaks võrdselt head kandidaati, kelle vahel on väga keeruline valida. Tööandja otsustab valida meeskandidaadi, sest meestöötajaid on selles kaupluses oluliselt vähem kui naisi.*

14.1. Mida te tööandjana sellisest olukorrast arvate, kuidas käituksite teie?

15. *Kas võrdne kohtlemine ja võrdõiguslikkus tööturul on teie hinnangul võimalikud?*

15.1. *Miks ei ole?*

Personalipraktikad

16. Kuidas Teie meelest riik peaks tööandjaid mõjutama, et nad tööturul mehi ja naisi võrdselt kohtleks ja võrdõiguslikkust edendaks?

17. Mida teie meelest tööandjad saaksid teha, et soolist võrdõiguslikkust edendada?

18. *Mida saaks teha riik ja mida tööandja, et vähendada soolise diskrimineerimise juhtumeid tööturul?*

19. Mida Te arvate erinevate personali puudutavate andmete kogumisest soopõhiselt? Näiteks töötajate sooline jaotus organisatsiooni eri tasanditel, naiste ja meeste töötasu, jne.

19.1. Kui see tundub võimatu siis miks ja mida võiks näha lahendusena?

20. Milline instants ja kuidas peaks tegelema tööandjatega, kes eiravad soolise võrdõiguslikkuse seadust?

21. Kui osalejate hulgas on organisatsioone, kus on edendatud teadlikult soolist võrdõiguslikkust, siis millest tulenevalt on nad sellise personalipoliitika valinud?