



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

Arvamus nr 35

I Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaldamine seksuaalse ahistamise juhtumites

1. Sugude võrdse kohtlemise nõue ja diskrimineerimise keeld on kehtestatud soolise võrdõiguslikkuse seadusega (edaspidi SoVS). Seaduse nõudeid kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades, välja arvatud perekonna- või eraelu suhetes.¹

Kuigi soolise võrdõiguslikkuse seadus, k.a seksuaalse ahistamise keeld, ei kohaldu eraelu suhetele, kehtivad seadusesätted näiteks tööandja ja töötaja või õppejõu ja üliõpilase vahelises suhtluses ka siis, kui pooli seovad lisaks ka eraelulised suhted. Tööandja, samuti tööandja esindaja rollis olev inimene, sh ülemus ja kolleeg, haridusasutuse töötaja või õppuri juhendaja² peab järgima soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevaid kohustusi töötajate ja õppurite õiguste tagamisel ka selle inimese puhul, kellega tal on eraeluline lähisuhe. Õiguste ja kohustuste järgimine on eriti oluline olukordades, kus üks suhtepool ei soovi intiimsuhet jätkata, kuid peab jätkama töötamist endise suhtepartneri alluvuses, tema juhendatavana või kolleegina.

2. Seaduse kohaselt on sooline diskrimineerimine muuhulgas inimese sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.³ Enamasti väljendub ahistamine inimesele soovimatu sõnalise, mittesõnalise või füüsilise seksuaalse olemusega käitumise või tegevusena, kus käitumise eesmärk või tegelik toime on inimese väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.⁴

3. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisel ei saa tekkida olukorda, kus töötaja õigus olla vaba seksuaalsest ahistamisest jääb kaitseta põhjusel, et tal on olnud tööandjaga eraeluline lähisuhe. Kui tööandja ja töötaja vahel on olnud vabal tahtel lähisuhe, ei vabasta see pooli üksteise suhtes vastutusest, mis puudutab töösuhtes aset leidvat diskrimineerimist. Veelgi enam, tööandja peab arvestama, et töötajal on õigused, mida tööandja on kohustatud järgima. Hoolimata sellest, et poolte vahel on olnud eraeluline suhe, ei saa selle suhte järgne lävimine väljuda tavapärase tööalase suhtluse piiridest, kui üks pool on väljendanud oma soovi lõpetada eraeluline läbikäimine.

4. Situatsioon, kus inimene kasutab ära alluvus- või sõltuvussuhet töö, et sundida oma endist suhtepartnerit endaga suhtlema tööga või õppimisega mitte seotud küsimustes, näiteks eesmärgiga talle füüsiliselt läheneda, temaga kohtuda vms, on seksuaalne ahistamine ning keelatud. Samuti on seksuaalne ahistamine oma endisele suhtepartnerile alluvus- või sõltuvussuhte toel esitatud nõue kohtuda tööalastes küsimustes hotellis või mujal väljaspool tööruume.

¹ SoVS § 2 lõiked 1 ja 2.

² Käesolevas arvamusel kasutatakse enim mõistet „tööandja“, samas kehtivad arvamusel selgitatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuded ka haridusasutuse töötajale või õppuri juhendajale, samuti kõigile teistele isikutele, kes võivad nimetatud seaduste tähenduses olla seksuaalse ahistamise või näiteks rahvusega seotud ahistamise toimepanijaks.

³ SoVS § 3 lg 1 p 3

⁴ SoVS § 3 lg 1 punktid 5 ja 6.

Tööandja, kes kasutab oma mõjuvõimu teise inimese üle ära selleks, et saada temalt seksuaalset laadi tähelepanu, on vastutav seksuaalse ahistamise eest ka siis, kui tööandjal on olnud selle inimesega eraeluline lähisuhe.

II Kuidas tuvastada seksuaalset ahistamist

5. Tööandja või haridusasutuse töötaja käitumine on käsitletav seksuaalse ahistamisena, kui see vastab neljale kriteeriumile: 1) käitumine on sõnaline, mittedõnaline või füüsiline; 2) käitumine või tegevus on seksuaalse olemusega, st seksuaalsusesse puutuv või sellele viitav; 3) käitumine on adressaadile soovimatu; 4) käitumise tegelik toime on töötaja väarikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.⁵

6. Seksuaalse ahistamisena peab käsitlema järgnevaid teguviise:

- a) ähvardavate või solvavate ja seksuaalse sisuga sõnumite saatmine, kui see häirib või alandab adressaati;
- b) tööga mitteseotud sõnumite ja kirjade saatmine töötajale, kui tegevuse eesmärk on saada adressaadilt seksuaalset laadi tähelepanu;
- c) tööasjade arutamise soovi ettekäandeks toomine eesmärgiga saada töötajaga kontakt ja suhelda isiklikel teemadel;
- d) kui tööandja nõuab töötajalt, et ta oleks kättesaadav 24 tundi ja 7 päeva nädalas, et arutada lõppenud eraelulise suhte asjaolusid;
- e) tööandja survestab töötajat füüsilisele kontaktile, ähvardades teda tööga seotud tagajärgedega. Näiteks kui tööandja sunnib töötajat kohtuma pärast tööaega väljaspool tööruume vms ning töötaja keeldumisel ähvardab teda töösuhte lõppemisega;
- f) tööandja saadab töötaja e-posti aadressile või telefonile sõimu või ropu või ebatsensuurse sisuga sõnumeid, tehes etteheiteid ning solvates töötaja isikut eesmärgiga töötaja enesehinnangut negatiivselt mõjutada.

Loetelu on näitlik ega ole ammendav.

7. Juhul kui töötaja on suhtluses tööandjaga korduvalt palunud, et nende omavaheline suhtlus oleks ainult tööalane, on tööandja tegevus seksuaalset laadi tähelepanu saamiseks töötajale soovimatu.

Töötaja jaoks tahtevastasest ja häirivast tegevusest võib tunnistust anda ka see, kui töötaja on pöördunud ahistava tegevuse tõttu arsti poole või viibinud pikalt puhkusel. Samuti annab tekkinud olukorra soovimatusest aimdust see, kui töötaja on otsinud abi tööandja personaliosakonnast või ütelnud töölepingu üles tööandja ebaväärika käitumise tõttu.

8. Hinnates, kas tegevus on olnud soovimatu ning toonud tegevuse adressaadile kaasa vähemalt ühe ülal punkti 5 alapunktis 4 nimetatud subjektiivsetest toimetest, ei tohi unustada, et seadus kaitseb inimest ka juhul, kui ta on olnud sunnitud ahistavale tegevusele või ahistaja nõudmistele alistuma ning ei ole alati kõiki enda suunal tehtud lähenemisi või verbaalseid märkusi tõrjunud.⁶ Eriti alluvus- või sõltuvussuhte olemasolul võib ahistatu tunda, et ta peab vastama tööandja või juhendaja soovidele, sest vastupidisel juhul kaasnevad tema jaoks ametialaselt või õppimisega seoses kahjulikud tagajärjed. Kui inimene on leppinud ahistamisega või alistunud ahistavale käitumisele, sest tööandja on ähvardanud vastasel juhul töölepingu üles öelda või töötingimusi muuta, ei tohi see mõjutada ahistavale käitumisele hinnangu andmist.⁷ Seega, seaduse järgi on võimalik pidada tööandja käitumist ahistamiseks vaatamata sellele, et töötaja on järele andnud tööandja survele astuda seksuaalvahekorda või teha muid seksuaalse olemusega tegevusi ühel või enamal korral.

⁵ Albi, K. jt. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne p 15.1, lk 36 jj.

⁶ SoVS § 3 lg 1 p 3.

⁷ Albi, K. jt. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne p 13.1, lk 35.

III Töötaja ahistamine rahvuse tõttu

9. Võrdse kohtlemise seadus sätestab, et tööandja ei tohi töötajat rahvuse tõttu ahistada.⁸ On lubamatu, et tööandja solvab töötajat tema rahvuse tõttu ning kasutab selleks halvustavat ja vaenulikku kõnepruuki. Tööandja ei või suhtluses töötajaga kasutada rahvusliku kuuluvusega seotud solvavat keelekasutust ega tarvitada kõnes või kirjas töötaja solvamiseks või alandamiseks halvustavaid rahvuslikke stereotüüpe.

IV Tööandja hoolitsuskohustus

10. Soolise võrdõiguslikkuse seaduses on peetud vajalikuks eraldi rõhutada tööandjate kohustust hoiduda ahistavast käitumisest ning kaitsta oma töötajaid ahistamise eest.⁹ Nii on seadusandja soovinud luua õigusliku raamistiku, et tagada töötajatele ahistamisest vaba töökeskkond, mille loomisel on tööandjatel oluline roll. Normi eesmärk on innustada tööandjaid rajama vägivallast vaba töökeskkonda ja looma töötingimusi, mis aitavad vältida seksuaalset ja soolist ahistamist.¹⁰ Kohustus on suunatud ahistamise tegelikule ärahoidmisele ning juhul, kui ahistamine on juba aset leidnud, siis selle lõpetamisele ning vajadusel vastutaja korrale kutsumisele.¹¹

Kuna ahistaval tegevusel võivad olla rasked tagajärjed ahistatule, kes võib ahistava tegevuse tagajärjel kannatada erinevate vaimse ja kehalise tervise kahjustuste all, tuleb ahistamisse suhtuda äärmise tõsidusega, seda eriti töökeskkonnas, kus viibimine on töötajale tööajal kohustuslik.

11. Vastavasisuline kohustus on tööandjale seatud ka võrdse kohtlemise seaduse §-s 12, mille kohaselt peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel rakendama tööandja vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest. Sellest tulenevalt peab nimetatud sätte koostoides VõrdKS § 3 lõikega 3 tööandja kaitsma töötajaid ka ahistamise eest, mis leiab aset seoses töötaja rahvuse (etniline kuuluvus), nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuse, vanuse, puude või seksuaalse identiteediga.

12. Tööandja on vastutav seadusest tuleneva hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada. Kui tööandja ei asu tegutsema, et lõpetada talle teatavaks saanud ahistav tegevus, loetakse tema tegevusetus diskrimineerimiseks.¹²

Tööandja peab tegutsema aktiivselt, kui ta saab teadlikuks töökeskkonnas aset leidvast ahistavast tegevusest. Tööandja peab viivitamatult reageerima ning võtma kasutusele vajalikud abinõud, et kaitsta oma töötajaid ahistamise eest, kui üks töötajatest annab talle teada, et tema otsene ülemus käitub temaga ebaväärikalt, pöörab talle soovimatut seksuaalset tähelepanu, ähvardab teda tappa või hävitada tema head nime või tööalast või akadeemilist karjääri.

13. Igal töötajal on õigus pöörduda vahetu ülemuse, personalijuhi, tegevjuhi või juhatuse liikme poole, kui teda on diskrimineeritud või ahistatud. Eelnevast tulenevalt peab asutuses olema töökorralduse reeglistik, mis kajastaks muuhulgas ka võrdset kohtlemist ja diskrimineerimist puudutavaid teemasid. Seejuures on töötajal õigus eeldada, et kõnealune probleem lahendatakse delikaatselt ja erapooletult.

⁸ VõrdKS § 2 lg 1 punktid 1 ja 2 ning § 3 lg 3.

⁹ SoVS § 6 lg 2 p ja § 11 lg 1 p 4.

¹⁰ Albi, K., jt. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. § 11 lg 1 p 4, p 22, lk 111.

¹¹ *Ibid.*, § 6 lg 2 p 5, p 3.5.3, lk 81.

¹² *Ibid.*, § 6 lg 2 p 5, p 3.5.4, lk 82.

14. Töökorralduse reeglistik peab sisaldama informatsiooni selle kohta, kuidas tööandja ahistamiskaebusega tegeleb ja milliseid meetmeid ta kasutab, et tagada kollektiivis töötavatele inimestele üksteist austav töökeskkond ja töötajate võrdne kohtlemine. Töötajad peavad teadma, kellele nad saavad teatada töökeskkonnas toimuvast ahistavast tegevusest ning milline on ahistamiskaebuse lahendamise kord.

Tööandja peab tagama, et ahistamiskaebusesse suhtutakse täie tõsidusega, iga kaebust uuritakse vajaliku põhjalikkusega ning töötaja soovi korral tagatakse tema anonüümsus esitatud kaebuse lahendamisel. Lisaks eelnevale peaks töökorralduse reeglistik sisaldama informatsiooni selle kohta, mida tööandja teeb selleks, et tagada ahistamisest vaba töökeskkond.

15. Olenevalt kaebuse sisust võib tööandja vajadusel muuta töökorraldust selliselt, et ahistamise läbi kannatanu ei peaks ahistajaga koos või tema vahetus alluvuses või läheduses töötama. Töökorralduse muutmisel tuleb võtta arvesse ahistatud töötaja huvisid selliselt, et muutused tema tööülesannete täitmist ei segaks ega takistaks. Seejuures peab tööandja olema valmis selleks, et nii kannatanu kui ka tema eest väljaastunud isik võivad vajada kaitset ohvristamise eest.

V Seksuaalselt ahistatu ohvristamine

16. Diskrimineerimiseks loetakse ka ohvristamist ehk isiku pahatahtlikku kohtlemist või tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigustele või kohustustele.¹³ See tähendab, et kui töötaja pöördub oma õiguste kaitseks oma tööandja, voliniku, kohtu, töövaidluskomisjoni, õiguskantsleri või muu pädeva organi poole, siis tööandja ei tohi hakata töötajat selle tõttu halvemini kohtlema või kiusama.

Tööandja tegevus on käsitletav ohvristamisena, kui ta ähvardab hävitada töötaja, tema hea nime või karjääri, kui töötaja peaks tegema avalikuks tööandja poolsed õigusrikkumised soolise võrdõiguslikkuse seaduse või võrdse kohtlemise seaduse tähenduses või otsima abi õiguskaitseasutustest. Kui tööandja ähvardab töötajat viimase kohta käiva isikliku informatsiooni jagamisega teiste töötajate seas või survestab teda muud moodi, et mõjutada töötajat abi otsimisest loobuma, siis on seaduse järgi tegemist ohvristamisega.

VI Ahistamise kahtluse ümberlukkamiseks esitatud argumentide asjakohasus

17. Andes hinnangut, kas tööandja tegevus töösuhtes on olnud töötajat seksuaalselt ahistav või mitte, ei ole asjakohane analüüsida kui hästi või halvasti sai töötaja hakkama tööülesannetega. Tööandja hinnata on töötaja töö kvaliteet ja tulemuslikkuse määr. Kui tööandja ei ole rahul töötaja töö tulemustega või töötaja on rikkunud töökohustusi, on tööandjal võimalus anda töötajale vastavasisulist tagasisidet, töötajat korrale kutsuda, algatada töölepingu ülesütlemine või teha muu töölepingu seadusega lubatud tegevus. Töötulemuste hindamine ei ole ahistamise tuvastamisel relevantne ka põhjusel, et isegi kui töötaja on täitnud oma tööülesandeid halvasti, ei õigusta see tööandja ahistavat käitumist, sest seaduse järgi on seksuaalne ahistamine ilma eranditeta keelatud.¹⁴

18. Kui tööandja väidab seksuaalse ahistamise tuvastamise menetluses enda kaitseks, et hoopis töötaja ahistas tööandjat või pani toime muid seadusega keelatud tegusid, ei lükka see ümber kahtlust, et tööandja on eksinud seaduse sätete vastu. Tööandja või tööandja esindaja rollis oleval inimesel või õppuri juhendajal on kõigi teistega samasugune õigus esitada kaebus, kui ta leiab, et teda on seksuaalselt ahistatud. Kui ta esitab kaebuse või sõnastab nimetatud kahtluse alles menetluses, kus uuritakse tema enda vastu esitatud seksuaalse ahistamise kaebust, on alust arvata,

¹³ SoVS § 5 lg 1¹

¹⁴ SoVS § 5 lg 1.

et ta soovib juhtida tähelepanu kõrvale enda vastu suunatud kaebuselt ning tema väidetele ei ole alust.

/allkirjastatud digitaalselt/

Mari-Liis Sepper
soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik