



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



Euroopa Liit
Euroopa struktuuri-
ja investeerimisfondid



Eesti
tuleviku heaks

Mis on võrdne kohtlemine ja mis on mulle sellest kasu?

Koolitus Töötukassale

Iivika Kalden

ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus

25. mai 2017 (Haapsalu)

Kas võrdne kohtlemine tähendab ühesugust kohtlemist?

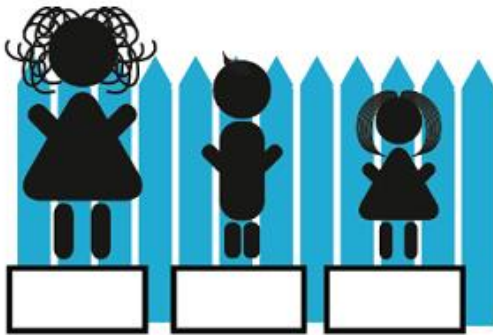
– Ei. Võrdne kohtlemine on ennekõike võimaluste võrdsustamine (erinevustega arvestamine). Piltlikult öeldes – kui ühele sobib trepp, siis teisele on vaja kaldteed. Peaasi, et kõik sihini jõuavad.



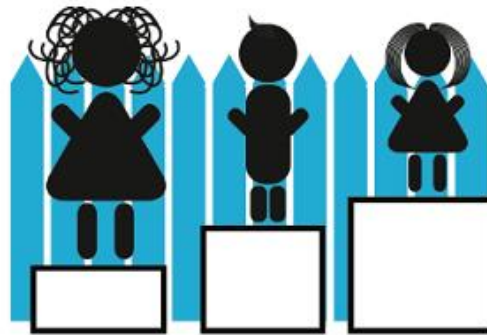
<http://media.jamejamonline.ir/Media/Image/1394/05/07/635737943624047026.jpg>

Võrdne kohtlemine

Ühesugune kohtlemine ei taga õiglust ja võrdsust tulemustes.



Ühetaoline kohtlemine



Võrdne kohtlemine



Barjääride eemaldamine

Võrdne kohtlemine - mõiste

Võrdne kohtlemine - diskrimineerimise vältimine (soo, vanuse, rahvuse või rassi, puude, seksuaalse sättumuse või veendumuse tõttu).

Võrdse kohtlemise põhimõttega arvestamise eesmärk on lõpetada ajalooliselt tõrjutud elanikkonnagruppide õiguste piiramine ning tagada kõigile võrdsed õigused ja võimalused.

Võrdseid võimalused on ühiskonnas eksisteerivate struktuursete takistuste (stereotüübid, eelarvamused, ligipääsetavus jms) puudumine majanduslikus, poliitilises ja sotsiaalses elus osalemisel. Ehk takistuste kõrvaldamine, mis ei lase eri soost, vanuses, puudega jne inimestel teistega võrdväärselt ühiskonnaelus osaleda.

Võrdne kohtlemine ei tähenda inimeste ühetaolist kohtlemist vaid see tähendab **nende erinevustega arvestamist**.

Kus võib esineda töösuhtes ebavõrdne kohtlemine – ehk diskrimineerimine?

Näited:

- Töökuulutuses on kirjas, et bussijuhiks oodatakse kandideerima „mehi“ (stereotüübid)
- Intervjuule ei kutsuta inimest, kelle nimi kõlab võõrapäraselt
- Võrdsete kandidaatide puhul eelistatakse meest, kuna tema puhul ei ole „ohu“, et ta lapsega koju jääks
- Võrdse ja võrdväärse töö eest makstakse mehele/naisele rohkem palka kui vastassoole
- Erivajadusega inimeselt nõutakse samu tulemusi kui erivajaduseta inimeselt
- Töökeskkonda ei kohandata erivajadusega inimesele
- Lapsehoolduspuhkuselt tagasi tulles on kolleegide palgad tõusnud, aga LHP-l olnud mitte
- Töötajat koheldakse halvemalt hoolduskohustuste tõttu

Näide: sooline stereotüüp



Miks on võrdne kohtlemine tööandjale hea?

- Saab valida suurema hulga kandidaatide seast endale parima töötaja
- Mitmekesine töökollektiiv toodab tööl rohkem ideid, on kreatiivsem
- Parem teenindus kliendile ja erinevate sihtgruppide parem tundmine
- Üksteiselt õppimine – noorem vanemalt, vanem nooremalt, erinev rahvus jms
- Mitmekesises töökollektiivis on tootlikkus suurem ja töö kvaliteet parem
- Töötaja usaldab tööandjat rohkem, tunneb end töökesskonnas hästi ja on motiveeritud töösse panustama.



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



Euroopa Liit
Euroopa struktuuri-
ja investeerimisfondid



Eesti
tuleviku heaks

Stereotüüpide äratundmine ja neist vabanemine

Koolitus Töötukassale

Iivika Kalden

ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus

25. mai 2017 (Haapsalu)

Mis on stereotüüp?

Soostereotüüpideks nimetatakse ühiskonnas sügavalt juurdunud uskumusi teatud gruppide (naiste, meeste, vanemaealiste, noorte, eri rahvusest ja erivajadustega inimeste jm) omaduste, võimete, huvide, rollide ja neile sobivate ametite suhtes.

Stereotüübid kehtivad:

- mehelikkuse ja naiselikkuse kohta
- meestele ja naistele sobivate pere- ja ametirollide kohta
- naistele ja meestele sobivate tööde sisu kohta
- Stereotüübid puude ja rahvuse, vanuse suhtes jms

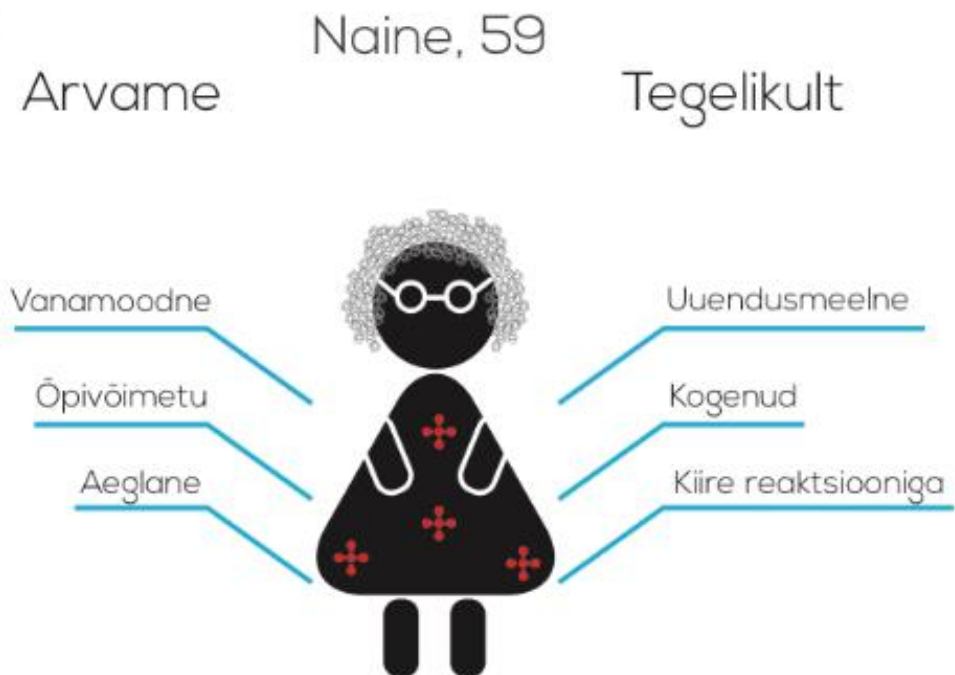
Näiteks: Naistele sobivad paremini hoolitsemise, kasvatamise, teiste teenindamise ja abistamisega seotud valdkonnad: haridus, sotsiaaltöö, kultuur. Meestele sobivad paremini juhtimise, tootmise, tehnoloogiaga seotud valdkonnad. Vanemaealised ei suuda midagi uut õppida, ei ole paindlikud. Füüsiline puue tähendab ka vaimset puuet.

Näide: Soolised stereotüübid



Näide: vanuseline stereotüüp

NÄIDE Stereotüüp



Miks on stereotüübid halvad?

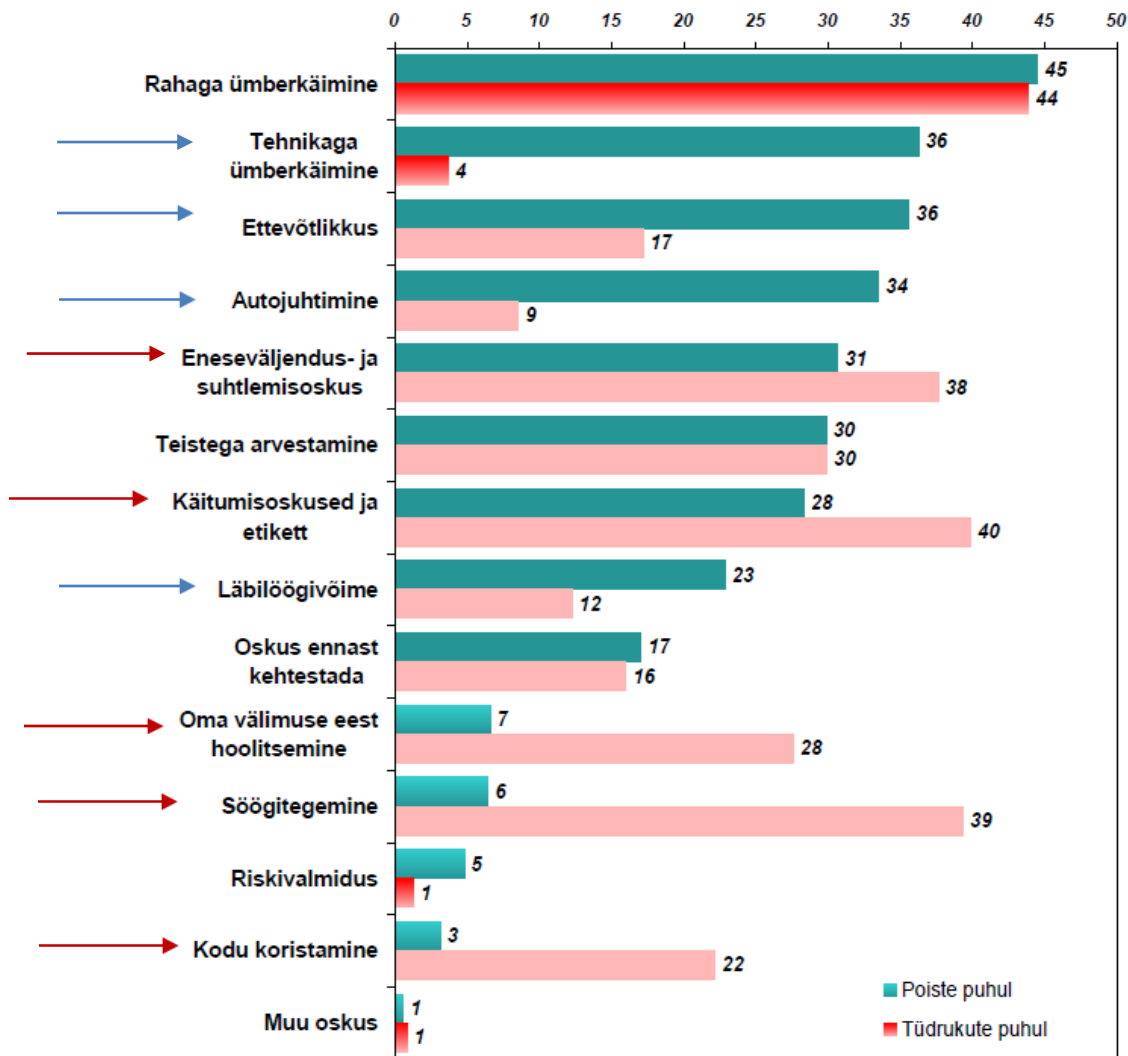
- Stereotüübid piiravad inimese potentsiaali – nende valikuid, soove, huvisid, võimalusi ja võimekuse arendamist
- Stereotüübid ei arvesta individuaalseid erinevusi



- *Näiteks võib piirkonnas ühelt poolt olla kõrge meeste töötuse tase ja teiselt poolt puudus sotsiaaltöötajatest, sest ühiskonnas kehtib stereotüüp, et sotsiaaltöö on naiste amet.*
- *Vanemaeline koondatakse, kuna tahetakse anda „võimalus“ noorematele.*
- *Nägemispuudega inimene tahab juristina praktiseerida, aga seadused pole kõik ekraanilugejaga loetavad.*
- *Tüdrukud/poisid ei lähe soole ebastereotüüpseid erialasid õppima (vähe naissoost teadlasi, IT-ga tegelevaid naisi, meessoost õpetajaid)*
- *Lapsega jäävad koju vaid emad.*
- *Hoolduskoormus jääb naiste peale.*

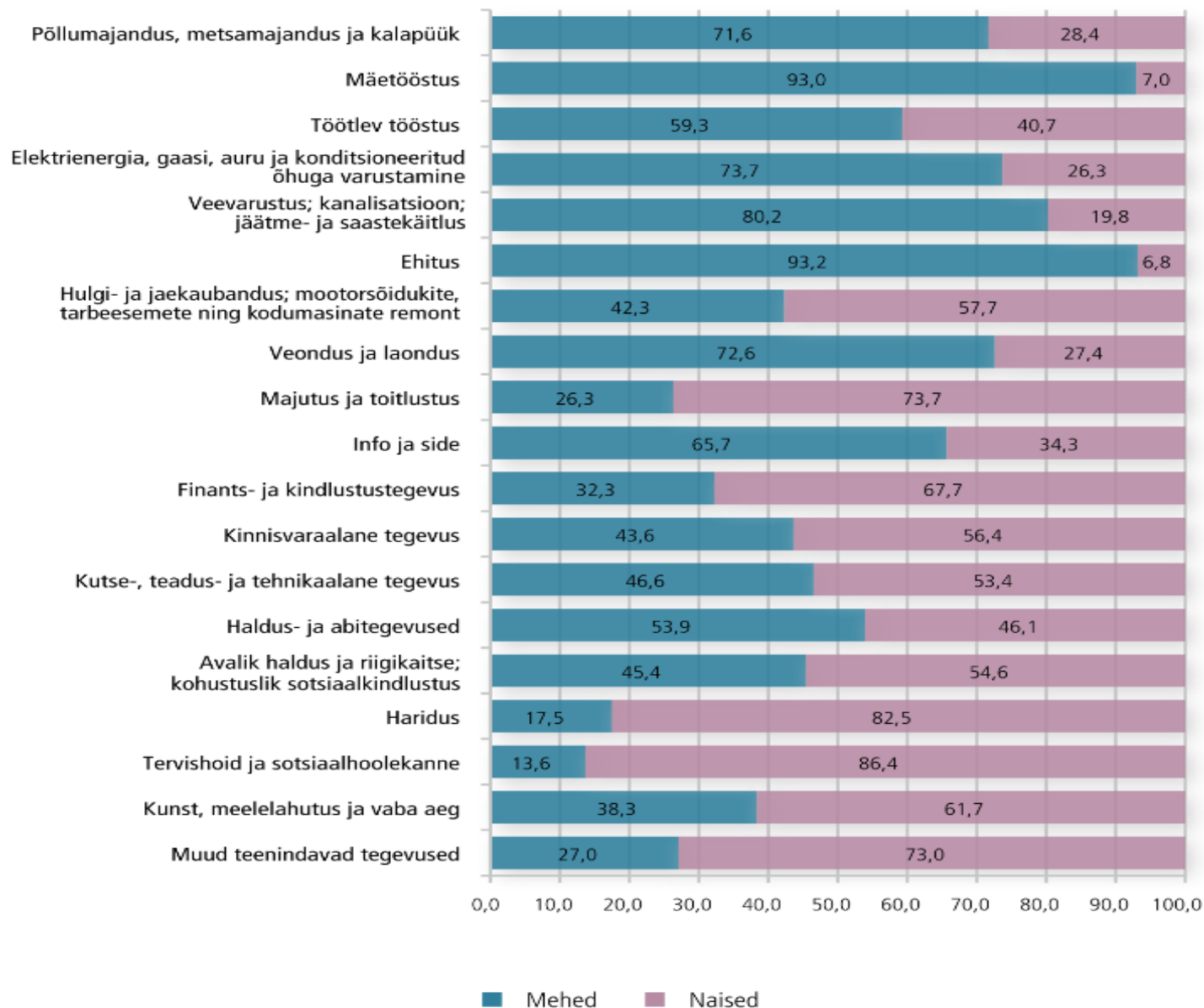
Milliste oskuste ja omaduste arendamist peetakse oluliseks poiste ja tüdrukute kasvatamisel?

(Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, 2013)



15–74-AASTASTE MEESTE JA NAISTE JAOTUS TEGEVUSALADE LÖIKES (%)

Allikas: ETU 2014



Eesmärgid



- vähendada soolist segregatsiooni;
- võidelda stereotüüpidega tööturul, hariduses ja koolituses;
- elukestva õppe võimaldamine;
- toetada kõigi töö- ja eraelu ühildamist;
- toetada hoolduskohustuste võrdset jagamist meeste ja naiste vahel;
- Erivajadustega inimeste kaasamine tööturule (infole ja keskkonnale ligipääsetavus);
- Noorte töötuse ennetamine ja vähendamine.



Teedeinsener

http://www.ttu.ee/public/e/ehitusteaduskond/Instituudid/Teedeinstituut/Kadi_Tuum_1.pdf



Operaator

http://www.vaimupuu.ee/ERRi_muuseumi_kulastus_789-7#vi

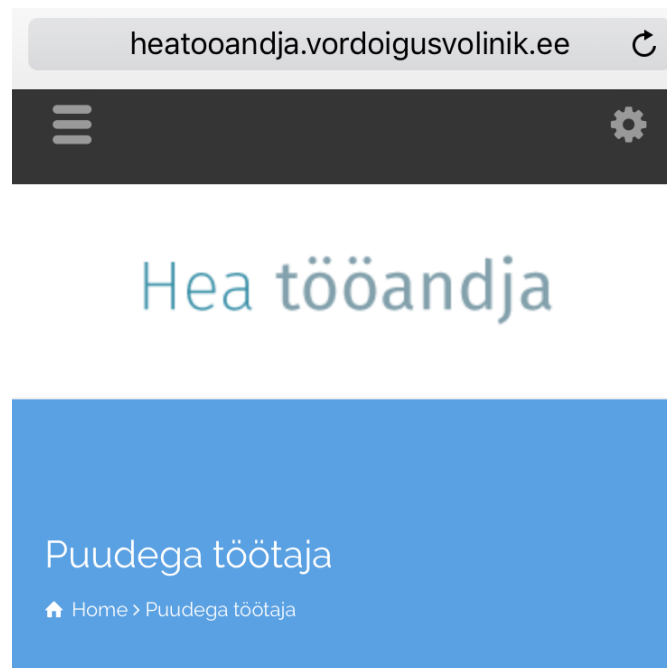
Kuidas stereotüüpe vähendada?

- Julgustada erivajadustega, vanemaealisi ja noori inimesi töötama
- Vähendades stereotüüpide negatiivset mõju töökohtade valikule
- Arendades naistes ja meestes tööturu vajadustele vastavaid oskusi ja omadusi, millest neil jääb vajaka (sooline aspekt)
- Välise piirangute ületamine (nt lapsehoid, transport jms)
- Tuua eeskujusid – nt naissoost ettevõtjad, meessoost lasteaiakasvatajad, erivajadustega edukad inimesed tööturul jm
- Parandada erivajadustega inimeste töötingimusi (keskkond, info ligipääsetavus)
- Tööandjate ja kolleegide nõustamine ja teavitamine erivajaduste kohta (sh stereotüüpidest ja tuua positiivseid näiteid) (Individuaal- ja grupinõustamine)
- Teavitada tööandjat, mida töökeskkonna kohandamine tähendab
- Teavitada tööandjaid hüvedest, mis mitmekesise töökollektiiviga kaasnevad

Kasulikku tööandjale



SIIA SAAB. Ligipääs kõigile märk
väärtustab kõigile avatud ja ligipääsetavat keskkonda.



- Kas töökohad peavad olema juurdepääsetavad puudega või
- + erivajadustega inimesele ka siis, kui ühtegi puudega töötajat organisatsioonis ei tööta?
- + Mida tähendab asjakohaste ning vajalike meetmete rakendamine?

Rio Paralympics 2016 – Yes we can!



Kasutatud allikad

- Sooline stereotüüp <https://www.youtube.com/watch?v=entFw5sPE1s>;
<https://www.youtube.com/watch?v=gdiw5sr0qK0&t=9s>;
<https://www.youtube.com/watch?v=RTJ0x2uMG2Q>
- Lees, K., Vahaste-Pruul, S., Sammul, M., Humal, K., Lamesoo, K., Veemaa, J., Kann, A., Espenberg, K., Varblane, U., Roosalu, T. (toim) [Kellel on Eestis hea, kellel parem?](#)
- [Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013](#), Roosalu, T.
Sotsiaalministeerium
- Hult International Business School <http://www.hult.edu/news/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
- (Kuusik, A., Davidjants, A., Papp, Ü.-M. 2016. [Kuidas vältida teabematerjalide koostamisel stereotüüpe ja eelarvamusi?](#) ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus
- Rio Paraolympics 2016 <https://www.youtube.com/watch?v=locLkk3aYlk>



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



Euroopa Liit
Euroopa struktuuri-
ja investeerimisfondid



Eesti
tuleviku heaks

Täna!

livika Kalden

livika.kalden@volinik.ee

6269 054

<http://www.volinik.ee/kompetentsikeskus/>

kompetentsikeskus@volinik.ee