

Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium. Uuring on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Autorid:

Marre Karu on Poliitikauuringu Keskuse Praxis töö-ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik. Roll projektis: analüütik

Kadri Soo on Tartu Ülikooli Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudi doktorant ja teadur. Roll projektis: ekspert ja analüütik

Helen Biin on Poliitikauuringu Keskuse Praxis töö-ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik. Roll projektis: projektijuht analüütik

Katri Lamesoo on Tartu Ülikooli sotsioloogia doktorant ja Tartu Ülikooli Haridusuuringute ja õppekavaarenduse keskuse spetsialist. Roll projektis: ekspert ja analüütik

Marianne Meiorg on Inimõiguste Keskuse Võrdse kohtlemise programmi juht. Roll projektis: ekspert ja analüütik

Märt Masso on Poliitikauuringu Keskuse Praxis töö-ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik. Roll projektis: analüütik

Pirjo Turk on Poliitikauuringu Keskuse Praxis külalisuurija. Roll projektis: analüütik

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



Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tornimäe 5, III korrus

10145 Tallinn

tel 640 8000

www.praxis.ee

praxis@praxis.ee

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: 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

Sisukord

Sisukord	2
Sissejuhatus	6
1. Mis on sooline ja seksuaalne ahistamine?	7
1.1. Ahistamise mõiste	7
1.2. Sooline ja seksuaalne ahistamine Eestis	8
1.3. Soolise ja seksuaalse ahistamise tuvastamine	10
1.3.1. Seksuaalne või sooline olemus	10
1.3.2. Isikule soovimatu	12
1.3.3. Sõnaline, mittedõnaline või füüsiline tegu	14
1.3.4. Eesmärk või tegelik toime	16
1.4. Meeste sooline ja seksuaalne ahistamine ja ahistamine samast soost inimeste vahel	17
1.5. Müüdid seksuaalse ahistamise kohta	18
2. Tööelus toime pandud soolise ja seksuaalse ahistamise kohtupraktikad	18
2.1. Ahistaja	19
2.2. Tõendamine	20
2.2.1. Jagatud tõendamiskohustus	21
2.2.2. Tõendusmaterjalid	21
2.3. Ahistamise tuvastamise tagajärjed	22
2.4. Lõpetuseks	23
3. Soolise ja seksuaalse ahistamise uurimine	24
3.1. Erinevad lähenemised soolise ja seksuaalse ahistamise uurimisele	24
3.1.1. Diskursiivne lähenemine	25
3.1.2. Funktsionalistlik lähenemine	26
3.2. Väljakutsed ahistamise uurimisel	26
3.3. Soolise ja seksuaalse ahistamise uuringud Eestis	28
3.3.1. Uuringutes kasutatud terminid	28
3.3.2. Eesti uuringutes kasutatud metoodika	29
3.3.3. Uuringute tulemustest	33
3.3.4. Kokkuvõte	35
4. Soolise ja seksuaalse ahistamise tegurid ja tagajärjed	37
4.1. Tuntumad seksuaalset ahistamist seletavad teooriad	37
4.2. Töökohaga seotud riskitegurid	37
4.3. Seksuaalse ahistamise tagajärjed	39
5. Kvalitatiivuuring	41
5.1. Kvalitatiivuuringu eesmärk	41
5.2. Süvaintervjuud töötajatega	42
5.2.1. Eesmärk	42
5.2.2. Meetod	43
5.2.3. Valim ja korraldus	43
5.2.4. Tulemused	44

5.2.5. Süvaintervjuude kokkuvõte	58
5.3. Kognitiivsed intervjuud.....	59
5.3.1. Eesmärk	59
5.3.2. Meetod	60
5.3.3. Valim ja korraldus	61
5.3.4. Tulemused.....	62
5.3.5. Kognitiivsete intervjuude kokkuvõte.....	76
5.4. Tööandjate fookusrühma intervjuud	77
5.4.1. Eesmärk.....	77
5.4.2. Meetod.....	78
5.4.3. Valim ja korraldus	79
5.4.4. Tulemused.....	80
5.4.5. Fookusrühma intervjuude kokkuvõte	89
5.5. Kvalitatiivuuringu kokkuvõte.....	90
6. Kvantitatiivne uuring. Küsitlusmooduli loomine ja piloteerimine.....	97
6.1. Küsitlusmooduli loomine	97
6.2. Soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hinnangud ja teadlikkus.....	97
6.2.1. Seksuaalse ja soolise ahistamise ohvritele abi andvad asutused ja isikud	98
6.2.2. Töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hoiakud	100
6.2.3. Soolise või seksuaalse ahistamise juhtumi lahendamise eest vastutavad isikud	104
6.2.4. Inimeste teadlikkus soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest regulatsioonidest.....	105
6.3. Pilootuuringu tulemuste kokkuvõte.....	108
6.4. Järeldused ankeedi, valimi ja uuringumetoodika kohta	110
7. Kuidas tõsta teadlikkust soolisest ja seksuaalsest ahistamisest ehk soovitusd teavitusmaterjalideks.....	112
7.1. Näidismaterjalide analüüs	112
7.2. Soovitusd töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitusmaterjalide koostamiseks Eestis	117
7.2.1. Kellele teavitustöö suunata?	117
7.2.2. Millest informeerida?	118
7.2.3. Teavitamise viisid ja kanalid	125
7.2.4. Kokkuvõte.....	127
Kasutatud kirjandus	130
LISA 1. Kvalitatiivuuring: Süvaintervjuu kava	141
LISA 2. Kvalitatiivuuring: Kognitiivse intervjuu kava	146
LISA 4. Küsitlusmooduli piloteerimisel SVM 2013 juures kasutatud ankeet	154
LISA 5. Lõplik küsitlusmoodul ja kasutusjuhend	173
LISA 6. Analüüsitud teavitusmaterjalid	177

Joonised

Joonis 1 Töötajad, kes teatavad ahistamisest, soo ja riigi lõikes (%)	33
Joonis 2 isikud ja asutused, kuhu soolist või seksuaalset ahistamist kogenud inimene võib pöörduda (% kogu elanikkonnast)	98
Joonis 3 Õiguskaitsseorgani märkinud vastajad sotsiaaldemograafiliste tunnuste järgi (% , N=436).....	100
Joonis 4 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku märkinud vastajad sotsiaaldemograafiliste tunnuste järgi (% , N=159)	100
Joonis 5 Nõustumine väitega „Juhul, kui inimene kogeb töökohal soolist või seksuaalset ahistamist, on ta sellist käitumist ise julgustanud“ (% kogu elanikkonnast)	101
Joonis 6 Nõustumine väitega „Kui keegi märkab tööl, et tema kolleegi ahistatakse sooliselt või seksuaalselt, siis peaks ta sellesse olukorda sekkuma (nt astuma ahistatava kaitseks välja, teavitama tööandjat)“ (% kogu elanikkonnast)	102
Joonis 7 Nõustumine väitega „Juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks soolist ega seksuaalset ahistamist“ (% kogu elanikkonnast)	103
Joonis 8 Nõustumine väitega „Töökohal toimuv sooline või seksuaalne ahistamine on ahistaja ja ahistatava isiklik asi, teised ei peaks sellesse sekkuma“ (% kogu elanikkonnast).....	104
Joonis 9 Soolise/seksuaalse ahistamise olukorra lahendamise eest vastutavad isikud (%kogu elanikkonnast)	105
Joonis 10 Inimeste teadlikkus soolise ja seksuaalse ahistamise keelustatusest (% kogu elanikkonnast)	107
Joonis 11 Inimeste teadlikkus tööandja vastutusest kaitsta töötajat töökeskkonnas soolise ja seksuaalse ahistamise eest (% kogu elanikkonnast).....	108

Tabelid

Tabel 1 Kvantitatiivsete uuringute läbiviija, valim ja neis mõõdetud konstruktid.....	31
Tabel 2 Süvaintervjuude respondendid	44
Tabel 3 Kognitiivsete intervjuude respondendid.....	61
Tabel 4 Fookusrühma intervjuude respondendid	80
Tabel 5 Teavitustöö vorm ja sihtrühmad	125

Sissejuhatus

Poliitikauuringute Keskus Praxis viis 2012-2013. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja Euroopa sotsiaalfondi kaasrahastamisel läbi uuringu „Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal“.

Projekti eesmärgiks oli välja töötada küsitlusmoodul (ankeet), mida oleks võimalik kasutada mõne isikuuringu raames, et välja selgitada ja monitoorida soolise ja seksuaalse ahistamise levikut ning Eesti elanikkonna teemakohaseid teadmisi ja hoiakuid. Teise eesmärgina oli seatud töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitusmaterjalide loomiseks soovitude andmine. Sooline ja seksuaalne ahistamine, selle levik, inimeste teadmise ja hoiakud on ühiskonna- ja kultuurispetsiifilised ning Eestis ei ole varem selleteemalisi süstemaatilisi uuringuid läbi viidud. Selleks, et koostada võimalikult usaldusväärne küsimustik, mis käsitleks temaatikat kaasaegsel ning adekvaatsel viisil, olles samas kohandatud Eesti ühiskonna ja kultuuriruumi jaoks, viidi küsitlusmooduli loomiseks läbi nii põhjalik teoreetiline- ja empiirilise kirjanduse ülevaade ning töötajate ja tööandjate kvalitatiivuuring, kui ka loodud küsitlusmooduli eeltestimine kognitiivsete intervjuude abil. Loodud küsitlusmoodulit testiti 2013. aasta kevadsuvel Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu juures.

Käesolev aruanne on uuringu koondaruanne, mis koondab kõigi uuringu etappide käigus loodud teavet. Aruande **esimene peatükk** annab ülevaate sellest, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine. Siin defineeritakse avatakse ahistamise mõiste, viidates nii seadusandluses toodud definitsioonidele kui ka käsitledes ahistava käitumise erinevaid komponente. Samuti puudutatakse soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavaid müüte. **Teises peatükis** antakse ülevaate soolise ja seksuaalse ahistamise teguritest ja tagajärgedest, seejuures tutvustatakse põgusalt tuntumaid soolist ja seksuaalset ahistamist käsitlevaid teoreetilisi lähenemisi. Tööelus toime pandud soolise ja seksuaalse ahistamise kohtupraktikatest Eestis ja kaugemal annab ülevaate aruande **kolmas peatükk**. **Neljandas peatükis** keskendutakse soolise ja seksuaalse ahistamise uurimise tutvustamisele, seejuures antakse ülevaade nii erinevatest lähenemistest nende nähtuste uurimiseks kui ka Eestis läbi viidud uuringutest.

Aruande **viies peatükk** on pühendatud projekti käigus läbi viidud kvalitatiivuuringu tutvustamisele. Kirjeldatud on nii töötajatega läbi viidud süvaintervjuude ja kognitiivsete intervjuude kui ka tööandjatega läbi viidud fookusrühma intervjuude eesmäärke, meetodit, valimit, korraldust ja tulemusi. **Kuues peatükk**¹ on pühendatud küsitlusmooduli piloteerimise tulemustele ja järeldustele. Antakse hinnang ka sellele, kuidas kasutatud küsitlusmooduli versioon ja valim sobivad ahistamise leviku uurimiseks ning milliseid muudatusi tuleks sisse viia küsitlusmoodulis, valimis või uuringu korralduses.

Aruande **seitsmendas peatükis** antakse soovitusel töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitusmaterjalide loomiseks.

¹ Käesolevas dokumendis on edastava informatsiooni selguse huvides ning ka raporti mahukust silmas pidades uuringu kvantitatiivse etapi kirjeldust kärbitud. Välja on jäetud tööprotsessi kirjeldavad osad (detailsed meetodilised kirjeldused küsitlusmooduli loomise kohta, protsessi käigus loodud ankeedi eri versioonid). Pilootuuringu tulemusi, mille statistilises olulises on võimalik kahelda, ei ole avaldatud.

1. Mis on sooline ja seksuaalne ahistamine?

Käesolevas peatükis antakse ülevaade sellest, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine. Selleks defineeritakse ahistamise mõiste, vaadeldakse, milline on soolist ja seksuaalset ahistamist puudutav seaduslik regulatsioon Eestis ning millised on soolise ja seksuaalse ahistamise põhikomponendid. Samuti puudutatakse põgusalt meeste soolist ja seksuaalset ahistamist, ahistamist samasooliste isikute vahel ja peamisi seksuaalse ahistamise kohta levinud müüte.

1.1. Ahistamise mõiste

Soolise ja seksuaalse ahistamise mõistete puhul puudub uurijate seas ühtne kokkulepe, mil viisil neid nähtuseid defineerida. Lisaks on paralleelselt ahistamise mõistetega kasutusel ka terve rida teisi sõnu nagu näiteks vägivald ja kiusamine (ingl *bullying*), mis muudab pilti veelgi segasemaks². Nii eksisteerib üheaegselt mitmeid mõisteid, definitsioone ja klassifikatsioone, mis on ka erinevates ühiskondades ja erinevate distsipliinide poolt erinevalt sisustatud. Ühe töökohal toimuva ahistamise definitsioonina võib välja tuua Wynne et al (1997) sõnastuse (vt Di Martino et al 2003):

*Juhtumid, kus inimesi väärkoheldakse, ähvardatakse või solvatakse nende tööga seotud olukordades ja kus see seab otseselt või kaudselt ohtu nende ohutuse, heaolu ja tervise*³

Tegu on üsna keeruka ning raskesti defineeritava nähtusega ja seda kahest aspektist. Esiteks muudab uurimise keeruliseks seksuaalse ja soolise ahistamise eristamine teistest vägivalda vormidest töökohal nagu seda on kiusamine, ahistamine ja vaimne- või füüsiline vägivald laiemalt. Tegu võib olla ühekordsete intsidentidega, kuid samuti süstemaatilise käitumisega, nii kolleegidevahelise ahistamisega kui ka teisi osapooli hõlmava käitumisega (ülemused, kliendid, õpilased, patsiendid jt). Samuti võivad ahistamisjuhtumid varieeruda marginaalsetest tegevustest kuni tõsisemate, kriminaalse iseloomuga tegudeni (Milczarek 2010). Teiseks on soolise ja seksuaalse ahistamise tajumisel subjektiivne mõõde – käitumine, mis ühe inimese jaoks näib tühise nalja või süütu flirdina, võib teise jaoks tähendada alandava iseloomuga soovimatut käitumist. Oluline on see, mil viisil inimesed erinevat käitumist hindavad ja seda enda jaoks mõtestavad, mis omakorda rajaneb sellel, kui teadlikud ollakse ahistamise temaatikast ja õigustest. Samavõrd mängib siinkohal rolli indiviidi laiem arusaam meeste ja naiste rollist, õigustest ja kohustustest konkreetsetes ühiskonnas. Teisisõnu on kindlasti tegu ka ühiskonnaspetsiifilise nähtusega, mis tõstatab küsimuse erinevate käitumisviiside ühiskonnas aktsepteeritavuse kohta.

Rahvusvahelises teoorias ja praktikas on tavaks eristada kahte tüüpi seksuaalset ahistamist töökohal: „quid pro quo“, kus

seksuaalse sisuga ettepanekud ja vihjed on otseselt või kaudselt töölevõtmise või töötamise eeltingimuseks või

seksuaalse ahistamise katse heakskiitmine või tagasilükkamine on aluseks tööalaste otsuste (edutamine, tööülesannete jagamine, töö sisu jms) tegemisel;

„vaenulik keskkond“, mis hõlmab endas selliseid käitumisi nagu seksuaalse sisuga naljad, kommentaarid ja puudutamine, häirides indiviidi töövõimet või luues vaenuliku ja alandava töökeskkonna.

² Inglise keeles on mitmekesisus veelgi suurem. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (2009) loetleb näiteks järgnevad sõnad: *bullying, mobbing, harassment, psychological harassment, abusive behaviour, emotional abuse, workplace aggression*.

³ Ingl *Incidents where persons are abused, threatened or assaulted in circumstances related to their work, involving an explicit or implicit challenge to their safety, well-being and health*

Kuigi eelpool välja toodud ahistamise vormid on olemuslikult erinevad, sisaldavad mõlemad soolise ahistamise vorme, nagu seda on teise sugupoole proovilepanek ja alavääristamine (Welsh 1999). Seksuaalne ahistamine kannab endas allteksti, mis annab ahistatule mõista, et nad kas ei ole teatud töökohtadel teretulnud või ei austata neid töögrupi täisväärtuslike liikmetena (Reskin ja Padavic 1994, viidatud Welsh 1999). Tabavalt on soolise ja seksuaalse ahistamise vahekorra võtnud kokku Schultz (1998:1687), kes uurides USA kohtute hinnanguid ja käsitlusi seksuaalse ahistamise juhtumites, jõudis alljärgnevale järeldusele:

Otse loomulikult alavääristab naisest seksuaalse huviobjekti tegemine tema kuvandit ja enesekindlust võimeka töötajana. Paljudel juhtudel võtab ahistamine vormi, millel on vähe või üldse mitte mingit pistmist seksuaalsusega, vaid hoopis soolise kuuluvusega.

Teisisõnu, ahistamine, mis sisaldab endas seksuaalseid märkusi, on tegelikult lihtsalt soolise ahistamise vorm, mida väljendatakse viisil, mis rõhutab seksuaalsust. Nende kahe ahistamise vormi lahutamatu olemuse ja koosinemise tõttu on need nähtused raskesti eristatavad.

Erinevates rahvusvahelistes organisatsioonides (nt Euroopa Liit, ÜRO, ILO) kasutusel olevad definitsioonid on enamasti taandatavad neljale põhielemendile, mida ahistamisena defineeritav tegevus täidab. Ahistamine on

- seksuaalse ja/või soolise olemusega,
- soovimatu,
- sõnaline, mittesõnaline või füüsiline ning
- eesmärgiga või tegeliku toimega alandada isiku väärikust (Albi et al 2010).

1.2. Sooline ja seksuaalne ahistamine Eestis

Eesti Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) sätestab, et sooline ja seksuaalne ahistamine on otsene diskrimineerimine (SoVS §1 lg 1 p 3). Samuti sätestab SoVS nende mõistete definitsioonid (SoVS §1 lg 1 p-d 5 ja 6):

- seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna,
- sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Need definitsioonid on peaaegu sõna-sõnalt võetud üle vastavatest EL direktiividest⁴, ühe spetsiifilise erinevusega – EL direktiivid ega ka muud rahvusvahelised õigusaktid ei täpsusta, kas tegemist on otsese või kaudse soolise diskrimineerimisega, vaid lihtsalt tõstavad esile ahistamise kui ühe diskrimineerimise erilise vormi (FRA 2010). SoVS seevastu sisaldab sätet, mis ütleb otsesõnu, et “[o]tsene sooline diskrimineerimine on ka /.../ sooline ja seksuaalne ahistamine /.../” (§3 lg 1 p 3). Seega sätestab see selgelt, et tegemist on otsese diskrimineerimisega. Sisuliselt erinevat lähenemist ahistamistele selline täpsustus kaasa ei too.

Direktiivi definitsioonide tugevuseks võib Zippel'i (2009) sõnul pidada selle kultuurideülest ülesehitust. Direktiivi ahistamise käsitlus ei hõlma konkreetseid käitumisi, mida ühes riigis võiks tajuda ahistamisena ja teises mitte (näiteks naljatamine, puudutamine, põsemusi), vaid lähtub kahest

⁴ Direktiiv 2002/73/EÜ, artikkel 2(2); direktiiv 2004/113/EÜ, artikkel 2(1); ning direktiiv 2006/54/EÜ, artikkel 2(1).

kultuuritundlikust kriteeriumist. Esiteks laseb direktiiv ohvril **subjektiivselt** (sh. olenevalt oma kultuurist) määratleda, millist käitumist seksuaalseks ahistamiseks lugeda. Teiseks oluliseks tingimuseks ahistamise määratlemisel on **vaenulik keskkond**, mis ahistamise tulemusena on tekkinud või sellega kaasneb. Märkimisväärseimaks tugevuseks antud definitsiooni juures tuleb aga pidada soovimatu käitumise defineerimist just ohvri perspektiivist lähtuvalt (ibid.).

Direktiiv annab selgelt mõista, et seksuaalne ahistamine on sugudevahelise võrdsuse küsimus, kuna defineerib nähtust soolise diskrimineerimisena. Direktiiv seostab seksuaalset ahistamist meeste ja naiste vaheliste ebavõrdsete töötingimuste ja soolise ebavõrdsusega laiemalt, kuna tugineb vaatenurgale, et kui naistelt oodatakse seksuaalse sisuga teeneid või erotiseeritud suhtlemistavade järgimist, siis tuleneb see sellest, et neid koheldakse ebaõiglaselt kui naisi (MacKinnon 1979, viidatud Zippel 2009).

Juriidilisest seisukohast on seksuaalne ja sooline ahistamine soolise diskrimineerimise vormid – seda sätestab ka Eesti soolise võrdõiguslikkuse seadus. Sooline ahistamine ei pruugi tähendada seksuaalset ahistamist, küll aga võib tinglikult väita vastupidist - rääkides seksuaalsest ahistamisest, ei saa ümber soolise ahistamisest. Sisuliselt võib väita, et seksuaalne ahistamine on olemuslikult soolise ahistamise väljund. Kuna enamus ohvritest on naised, keda ahistatakse meeste poolt seetõttu, et nad on naised, väidavad feministid, õiguseksperdid ja valdkonna uurijad, et seksuaalse ahistamise näol on tegu soolise diskrimineerimisega (Zippel 2009).

Praegu on Eesti kohtupraktika ahistamise teemal puudulik. SoVS kehtivuse ajal on kohtutes olnud ainult üks sisuline kaasus, mis puudutas töölepingu lõpetamist seksuaalse ahistamise intsidendi tõttu (TalRK nr 2-09-27445). Juhtum puudutas intsidenti, kus piloot, läbides Tallinna Lennujaama turvavärava, mis andis signaali, astus (naissoost) turvatöötaja juurde, võttis tema kätest kinni ja asetas need oma külgedele. Juhtumi ametliku menetlemise tulemusel otsustas Estonian Air piloodiga töölepingu lõpetada. Kohus siiski leidis, et seksuaalset ahistamist aset ei leidnud.

Ka töövaidluskomisjonide praktika ahistamise kaasustes on väheldane. Näiteks 2011. aastal menetleti kahte juhtumit, kusjuures mõlemad puudutasid sama ettevõtet. Tööandja oli näpistanud ja kallistanud oma naistöötajaid, pilganud ja mõnitanud neid, valanud oma viha just nende peale (TI 2012a). Mõlema kaebuse puhul tuvastati sooline ahistamine ning määrati ka hüvitised. 2012. aastal leidis lahenduse veel üks kaebus, kus töötaja kaebas soolist ahistamist. Komisjon küll tuvastas diskrimineerimise, kuid mingil põhjusel jättis tuvastamata soolise ahistamise (TI 2012b).

Siinkohal on asjakohane mainida ka Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (edaspidi SVV) praktikat. Siiski on oluline märkida, et tema tegevus ei ole võrreldav kohtute ja töövaidluskomisjonidega, mille otsused on õiguslikult siduvad. SVV saab anda üksnes arvamusi ja soovitusi, sanktsioone ta kohaldada ei saa. Sellele vaatamata on tema praktika oluline valgustamaks erinevate seksuaalse ja soolise ahistamise mõistete sisu. Siiski on ka tema praktika antud valdkonnas väheldane. Alates 2009. aastast on olnud üksnes seitse juhtumit, mis on puudutanud kas soolist või seksuaalset ahistamist, seejuures olid kaks neist ühe osapoole nõustamine ja mitte avalduse menetlemine (Muidre 2012). Ühe avalduse lükkas SVV tagasi, kuna ei olnud piisavalt tõendusmaterjali ning kaks avaldajat loobusid ise menetlusest. Ühes juhtumis tuvastas SVV nii seksuaalse kui soolise ahistamise. Selles juhtumis tegi haridusametuse juht naistöötajatele ja -õpilastele soovimatuid lähenemiskatseid, puudutas neid, tegi sobimatuid märkusi, kutsus töötajaid hellitusnimedega jms (SVV 2011).

Ülevaate Eestis tehtud soolist ja seksuaalset ahistamist käsitlevatest uuringutest annab peatükk „Soolise ja seksuaalse ahistamise uuringud Eestis“ lk 28.

1.3. Soolise ja seksuaalse ahistamise tuvastamine

Eelnevalt nägime, et enamasti sisaldavad soolise ja seksuaalse ahistamise definitsioonid ja määratlused nelja aspekti. St tegu on seksuaalse ja/või soolise olemusega, soovimatu, sõnaline, mittedõnaline või füüsiline ning eesmärgiga või tegeliku toimega alandada isiku väärikust (Albi et al 2010).

Selleks, et käsitleda lähemalt soolise ja seksuaalse ahistamise olemust, eripärasid ning selle tuvastamist, vaatame neid aspekte lähemalt, lähtudes nii teoreetilistest käsitlustest kui ka kohtulahenditest Eestis ja mujal.

1.3.1. Seksuaalne või sooline olemus

Nagu nägime, eristatakse soolist ja seksuaalset ahistamist. Kui sooline ahistamine puudutab tegevusi, mis saavad isikule osaks üksnes seetõttu, et ta on mees või naine (nt halvustavad kommentaarid mehe või naise soorollide kohta, ebaõiglane kohtlemine, mis saab osaks üksnes meeste või üksnes naistele jms), siis seksuaalne ahistamine on otseselt isiku seksuaalsust ja seksuaalelu puudutav (nt lähenemiskatsed, seksuaalsed naljad või kommentaarid jms) (McCann 2005, Albi et al 2010). Näide seksuaalse olemusega tegevusest on juhtum Belgia kohtupraktikast, kus meessoost töötaja näitas oma naissoost alluvale pornograafiat (Chr D.S. 1989, viidatud Report... 2004). Sarnane kaigus on ka Suurbritanniast, kus naistöötajaga sama tööruumi jagavad meestöötajad laadisid internetist alla pornograafilisi pilte ja ühtlasi ka kommenteerisid neid (Morse v Future Reality Ltd 1996). Mõlemal juhul oli selgelt tegemist ahistamisega, mis puudutas pigem isiku seksuaalsust kui ahistatava sugu ja soorollit. Sooline ahistamine ongi tegevus, mis on suunatud üksnes ühe soo vastu, samas kui seksuaalne ahistamine ei ole defineeritud niivõrd adreassaadi soo, kuivõrd just tema seksuaalsusega. Sooline ahistamine tähendab ebaõiglast kohtlemist üksnes seetõttu, et isik on kas naine või mees. Enamasti lähtub see ahistaja eelarvamustest ühe või teise soo osas (seksism) ning võtab pahatahtliku kuju (Albi et al 2010). Eesti SoVS puudutavas praktikas ei ole hetkel ühtegi sellist kohtukaasust üles kerkinud, mis oleks heaks juhiseks ahistamine seksuaalse ja soolise olemuse defineerimisel.

Mitmed autorid on jõudnud järeldusele, et seksuaalsele ahistamisele ei tuleks läheneda kui järjekordsele diskrimineerimise vormile, vaid sugu tuleks käsitleda kui töökiusamist läbivat kategooriat. Rõhk on ka siinkohal sotsiaalsel (ingl *gender*), mitte bioloogilisel sool (ingl *sex*) ehk seksuaalsusel. Töökiusamise seksuaalsete vormide käsitlemisel eraldiseisvatena jääb mitmete autorite arvates tähelepanuta kiusamise soolistatud olemus (Franke 1997, Schultz 1998). Seetõttu paneb Franke (1997) ette, et seksuaalse ahistamise mõiste asemel oleks mõistlik kasutada soolise ahistamise mõistet. Selline lähenemine tagaks selle, et nii ahistaja kui ahistatava positsiooni hakatakse tõlgendada valitsevate soonormide valguses, mis kujutavad naisi (hetero)seksuaalsete objektide ja mehi maskuliinsete (heteroseksuaalsete) subjektidena (Franke 1997:693). Soolist ahistamist peaks mõistma soolise diskrimineerimise vormina, mis leiab aset kahe inimese vahel, sõltumata nende inimeste soost, kui see peegeldab ja põlistab soostereotüüpe töökohal. Sellisel juhul ei ole seksuaalne ahistamine soolise ahistamise vorm mitte selle pärast, et ohver on teisest soost, et juhtunu on seksuaalse loomuga või, et mehed teevad seda naistele, vaid seetõttu, et tegu on seksismi (taas)tootmisega. See tähendab, et vastav käitumine põlistab, hoiab üleval ja kehtestab soonorme töökohal, mis taotlevad ja eeldavad naistelt naiselikuks ja meestelt mehelikuks peetavat käitumist (Franke 1997:696).

Seksuaalse ahistamise mõiste käsitlemine lahutamatu soolisest ahistamisest, või nagu eelpool nimetatud autorid seda soovivad, siis termini asendamine soolise seksuaalse ahistamise terminiga,

võimaldab paremini hõlmata ka neid juhtumeid, mis kätkevad ebatraditsioonilisi võimusuhteid (naisülemus ja meesalluv) või homoseksuaalseid osapooli, mis tänu oma ebatraditsioonilisusele ja normile mitte-vastamisele loovad soodsad tingimused varjatud ahistamisele.

Abramsi (1998) sõnul on mõistete ümberformuleerimine vaieldav, kuna pikka aega on seksuaalse ahistamise formuleerimisel tuginetud just nähtuse seksuaalsele elemendile, mis on sellest teinud tõsiseltvõetava ja spetsiifilise vägivalda vormi töökohal. Samas apelleerib Abrams (1998:1215) tööturu muutunud olukorrale, kus aina rohkem naisi on hakanud töötama ja taotlema võrdseid õigusi, mistõttu seksuaalse ahistamise vormid ja keskkond, kus see aset leiab, on nihkunud ja muutunud. Fookus seksuaalsele elemendile võis tema sõnul olla omal kohal 1970. aastatel, kuid nüüdseks on sellest saanud märkimisväärselt mitmetahulisem fenomen.

Ka EL direktiiv toob seksuaalse ahistamise mõiste kõrvale soolise ahistamise mõiste. Selline lähenemine on oluline, kuna sageli ei kogeta seksuaalset ahistamist eraldiseisvana soolisest, vaid need kaks (st. sooline ja seksuaalne) esinevad samaaegselt. Näiteks kogevad paljud naised ahistamist meeste poolt domineeritud valdkondades (näiteks ehitussektor, politsei ja militaarvaldkond), kus naistevastane vaenulikkus (ingl *hostility*) põhineb pelgalt nende soolisel kuuluvusel. Ahistamine, mida sel juhul kogetakse, omab küll seksuaalset alatooni, kuid on ühtlasi ka sooline. Soolise ahistamisena lähevad kirja näiteks naisi halvustavad sõnavõtted, mis kvalifitseeruvad ahistamiseks olenemata sellest, kas need kannavad endas seksuaalset alatooni või mitte. Kui minevikus oli kohtul raskusi määratleda milline kogemus on „seksuaalne“ ja milline mitte, siis vastav direktiiv hõlmab endas ükskõik millist naiste suhtes vaenulikke käitumist, kaitses ohvreid nii soolise kui seksuaalse ahistamise eest (Zippel 2009).

Eelpool kirjeldatud Estonian Air'i juhtum ei analüüsinud kohus otseselt seda, kas tegemist oli seksuaalset laadi käitumisega, vaid leidis, et tegemist ei olnud seksuaalse ahistamisega (TaIRK nr 2-09-27445:8).⁵ Kohus pidas üksnes vajalikuks mainida, et kontakt piloodi ja turvatöötaja keha vahel puudus ning piloot ei liigutanud turvatöötaja käsi oma kehal, vaid asetas need hetkeks oma külgedele, misjärel turvatöötaja oma käed vabastas. SVV, kes Estonian Airi esindavat õigusbürood nõustas, leidis selgesõnaliselt, et tegemist oli seksuaalset laadi teguviisiga, „sest üldjuhul on teise isiku kätega oma keha puudutamine mõistetav seksuaalse alatooniga tegevusena /.../ Turvakontrolli läbinud isiku käitumine, milleks oli omamoodi äraspidine turvatöötaja tööülesande jälgendamine, pigem võimendas selle, teises kontekstis õiguspärase tegevuse seksuaalset alatooni“ (Albi et al 2010:36-37).

SVV praktikas leidub ka juhtum, kus töötaja kohtlemine ei olnud esmaspilgul seksuaalset laadi, kuid SVV leidis, et kõiki asjaolusid arvesse võttes see seda siiski oli: „Ülemuse käitumist, mis seisnes töötaja pidevas kontrollimises, ka väljaspool tööaega, ning nõudmises, et töötaja on telefonitsi kättesaadav 24 tundi ööpäevas, võis aimata seksuaalse ahistamise tunnuseid. Ülemuse tehtud halvustavad märkused olid suunatud töötaja elukaaslase pihta. Töötaja tööülesannetega mitteseotud ning põhjendamatu kontrollivajadust võis aga tõlgendada armukadeduse väljendusena“ (Albi et al 2010). Mitte vähemtähtis oli ka intsident, kus töötajat sunniti valima töökoha või elukaaslase vahel (Muidre 2012). Kahjuks kohtute andmebaasist 3. aprilli 2012. aasta seisuga see juhtum välja ei tulnud, mis tähendab, et töötaja kas otsustas kohtu poole mitte pöörduda või siiski pöördus, aga kohtuotsus ei ole veel avalik. Seega kohtu seisukoht selles osas hetkel puudub.

Töövaidluskomisjoni praktikas oli 2011. aasta alguses kaks juhtumit, mida on eelpool juba kirjeldatud, kus komisjon tuvastas soolise ahistamise (TI 2012a). Mõlema juhtumi asjaoludest tuleb välja tegevusi, mis olid selgelt seksuaalset laadi – tööandja näpistas ja kallistas oma naistöötajaid – kuid mingil

⁵ Tegelikult mainis kohus korra selle teguviisi suunitlust, kuid tegi seda ekslikult seoses apellandi argumentidega, mis käsitles tegelikult turvatöötaja vastumeelsust selle teguviisi osas ning mitteselle teguviisi laadi.

põhjused otsustas komisjon mitte tuvastada seksuaalset ahistamist. Küll aga tuvastas ta soolise ahistamise, kuna tööandja oli oma tegevuse sihtmärkiks valinud just naistöötajad, pilganud ja mõnitanud neid, valanud oma viha just nende peale.

Sooline ahistamine ongi tegevus, mis on suunatud üksnes ühe soo vastu, samas kui seksuaalne ahistamine ei ole defineeritud niivõrd adreassaadi soo kuivõrd just adreassaadi seksuaalsusega. Sooline ahistamine tähendab ebaõiglast kohtlemist üksnes seetõttu, et isik on kas naine või mees. Enamasti lähtub see ahistaja eelarvamustest ühe või teise soo osas (seksism) ning võtab pahatahtliku kuju (Albi et al 2010).

SVV eelpool mainitud juhtum haridusasutuse juhi tegevusest ja käitumisest naistöötajate ja õpilaste suunal sisaldas nii seksuaalset kui soolist aspekti. Õpilase suunal oli direktori käitumine seksuaalne, kui ta tegi märkusi tema ilu kohta, soovides, et õpilane küpsetaks talle ja pakkudes end talle auto juhtimist õpetama. SVV leidis, et sellise käitumise taga oli soov alustada õpilasega intiimsuhet, ehk käitumine oli seksuaalset laadi. Ka naistöötajate käest või õlast puudutamine või silitamine, selja silitamine või käega üle selja tõmbamine, riiete puudutamine, ettepanekud veeta ühiselt vaba aega ja isikule väga lähedale tulemine oli SVV hinnangul seksuaalset laadi. Samas naiskolleegide kutsumine hellitusnimedega, nagu "nukuke", on aga soolise iseloomuga kuna "vihjab märkuse tegija poolt naissooga seotud eelarvamuslikule ja halvustavale suhtumisele ehk seksismile" (SVV 2011). Seega demonstreerib see juhtum selgelt ahistamise erinevaid olemusi tulenevalt sellest, kas tegevus on suunatud adreassaadi seksuaalsusele või soole.

Irish v. Dublin City Council juhtum Euroopa Liidu Kohus seisukohal, et rasedusest teada andnud, hakanud kontrollima tema töötulemusi, kuigi varem ta seda vajalikuks ei olnud pidanud. Samuti oli tööandja nõudnud töötajalt arstitõendit selle kohta, et ta on tööks võimeline, kuigi töötaja tervislik olukord seda kuidagi ei õigustanud. Kuna üksnes naised saavad raseduda, siis on Euroopa Liidu Kohus seisukohal, et rasedusest tingitud ebasoodsam kohtlemine saab oma olemuselt olla üksnes sooline (Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen). Seega ka antud Irish juhtumi puhul oli ilmselgelt tegemist kohtlemisega, millel oli sooline olemus. Tribunal leidis, et sooline diskrimineerimine selles juhtumis küündis ahistamiseni.

1.3.2. Isikule soovimatu

Seksuaalset ja soolist ahistamist eristab teistest, lubatud tegevustest ja olukordadest (nt lähenemiskatsed ja komplimendid) asjaolu, et see on adreassaadile soovimatu (Mirzojeva 2007). See, kas üks või teine teguviis on soovitud või mitte, on isiku enda otsustada. Sellisel seisukohal on Euroopa Komisjoni 1991. aasta soovitus (European Commission Recommendation 92/131/EEC) ning seda kinnitab ka õiguskirjandus (FRA 2010:32, Reed and Bull Information Systems Ltd v Stedman 1999, Driskel v Peninsular Business Services 2000). Seetõttu on mõnevõrra problemaatiline SoVS seletuskirja seisukoht, mille kohaselt "kujutab käitumine endast seksuaalset ahistamist siis, kui tegija teab või tavamõistust kasutades oleks pidanud teadma, et tema käitumine on häiriv ja soovimatu" (Mirzojeva 2007:373). Sellise tõlgendamisega peab olema ettevaatlik, sest võib tekkida olukord, kus ahistamise aset leidmine või puudumine on sõltuvuses sellest, missugune oli ahistaja meelelaad sel hetkel.

Samuti on hinnangud oluliselt seotud inimest ümbritseva keskkonnaga ja seal valitsevate arusaamadega sellest, milline võiks olla või peaks olema „õige“ käitumine töökohal. Olenemata töövaldkonnast, võidakse seksuaalse sisuga käitumist tajuda meeldiva, tolereeritava või ahistavana. Tähendus, mida ühele või teisele käitumisele antakse, on seotud (a) ameti eripäraga (b) konkreetses

organisatsioonis väljakujunenud normide ja tavadega, (c) kolleegide tööalaste positsioonidega üksteise suhtes ja (d) töötajate sotsiaalsete positsioonidega.

Erinevate uuringute najal võib öelda, et on teatud ametid, mille puhul seksuaalse ahistamise talumine on töölevõtu varjatud eelduseks. Seda ennekõike traditsiooniliselt naiselikuks peetavate ametite, nagu näiteks meditsiiniõdede või ettekandjate, puhul (st. *Quid pro Quo* ahistamine). Folgero ja Fjeldstadi (1995) uurisid ettekandjad ja leidsid, et neid ettekandjaid, kes klientidepoolse ahistamise üle kaebasid, hurjutati kaastöötajate poolt sõnumiga „võta või jäta“ ehk teisisõnu nähti ahistamise alternatiivina töölt lahkumist. Paljud ettekandjad leidsid, et iga mõistlik inimene peaks suutma tööga kaasas käivaid seksuaalse suunitlusega nõudeid tolereerida. Autorid (ibid:311) järeldasid, et kultuurilistes tingimustes, kus ahistamist aksepteeritakse osana tööst, võidakse ahistamise tajumist alla suruda seni, kuni ohver hakkab probleemi eksisteerimist aktiivselt eitama. Sellistel puhkudel võivad töötajad nimetada ahistamiseks vaid väga ekstreemseid ja vägivaldseid ahistamise vorme või neid, mis leiavad aset pärast töötunde, nagu näiteks jälitamine pärast tööd (Williams et al 1999).

Osa uurimusi võtavad uurimise fookusesse selle, millistel alustel töötajad ebameeldiva ja meeldiva seksuaalse sisuga käitumise vahel piire tõmbavad. Giuffre ja Williams'i (1994) restoranitöötajaid käsitletud uurimuse tulemused näitasid, et ettekandjad, olenemata nende soost, hindasid kõrgemalt flirti⁶ samast rassist, klassist ja seksuaalse orientatsiooniga kaastöötajatelt, küll aga pidasid sarnase loomuga käitumist taunimisväärseks teise sotsiaalse taustaga inimeste poolt. Seega ei sõltu ahistamise tajumine ainult tegevuse sisust, vaid ka sellest, kelle poolt see tegevus ja käitumine tuleb.

Seda, et sarnase sisuga käitumistele võidakse anda erinev hinnang sõltuvalt ahistaja ametialasest või sotsiaalsest positsioonist laiemalt, on märkinud veel teisedki autorid. Lamesoo (2005, 2013) leidis haiglas töötavate naissoost meditsiiniõdede intervjuude põhjal, et kuigi patsientide poolt tehtud soovimatuid seksuaalse sisuga märkused ja füüsiline kontakt on sagedasemad ja ekstreemsemad, kui meesarstide poolt tehtavad märkused ja kontakt, siis ometi nimetasid õed arstidepoolset ahistamist ebameeldivamaks, kuna interpreteerisid seda võimupositsiooni ärakasutamise ja austuse puudumisena.

Kuigi ahistamist kogevad valdavalt vähetasustatud ja madala staatusega valdkondades töötavad naised, ei tähenda see, et teised seda ei kogeks. Ahistamise vormid, millega prestiižsematena tajutud ametitel töötavad naised (nt. arstid, juristid, akadeemikud) kokku puutuvad, võivad tunduda vähem tõsisena, kuna üldjuhul ei võta ahistamise ekstreemsemaid vorme (nt. väljapressimine, ähvardamine, vägistamiskatse vms), kuid on seetõttu ka raskemini tuvastatavad. Tõsi on, et pigem kogevad kõrge positsiooniga naised ahistamise verbaalseid vorme, mis jäävad töökaaslastele märkamatuks, kuid see-eest kehtivad Nicolsoni (1996:131-132) sõnul seda tüüpi töökohtadel kirjutamata reeglid „vindi mitte-ülekeeramisest“, mis annavad mõista, et ahistamise üle kurtmine ei ole sellise staatusega töökohal teretulnud.

Nii nagu ahistamine jääb varjatumaks prestiižsemates ametites töötavatele naistele, kehtib see ükskõik millistes organisatsioonides, kus naine omab mehe suhtes formaalselt kõrgemat positsiooni – olgu see otsene töösuhe või töökohustuste hulka kuuluv suhe. Sellises võimusuhtes aset leidvat ahistamist on uurijad tähistavad terminiga *kontra-ahistamine* (ingl *contra harassment*). Kontra-ahistamine võib esineda ükskõik millises ametis, kus madalamal ametipositsioonil ja seega vähem võimu omav inimene ahistab enda suhtes kõrgemal võimupositsioonil olevat inimest (Lampman et al 2009), olenemata sellest, kas kõrgemal positsioonil on mees või naine. Näitena sellisest võimusuhtest

⁶ Siin ja edaspidi: sõna „flirt“ võib tähistada nii kahe inimese vahel toimuvat vastastikust interaktsiooni kui ka ühe suhtluse osapoole käitumist. See tähendab, et flirt ei eelda alati mõlema osapoole vastavat käitumist ning võib osutada ühele osapooltest (kellega flirtiivalt käitutakse/suheldakse) ebameeldivaks ning seeläbi ka potentsiaalselt ahistavaks.

võib esile tuua professor-üliõpilane või arst-patsient suhte, kuid samuti kehtib see ka teistes töösuhetes. Olukorras, kus kõrgemal, kuid ühtlasi ahistatava positsioonis on naine ja madalamal ning ahistaja positsioonis mees, tuleb soolise ja seksuaalse ahistamise lahutamatu olemus eriti selgelt esile. Levinud põhjendus seda tüüpi ahistamisele ütleb, et ahistatava sugu ei vasta ahistaja rolliootusele sellest, mis soost kõrgemal positsioonil olev isik olema peaks (vt. ka soorollide laialivalgumise mudel peatükis „Tuntumad seksuaalset ahistamist seletavad teooriad“).

Vaadates Eesti praktikat, siis Tallinna ringkonnakohtu märkus eelpool mainitud Estonian Airi kaasuses teeb soovimatuse tingimuse määratlemise osas murelikuks (TalRK 2-09-27445). Kohus leidis, et asjaolu, et turvatöötaja kaalus politsei poole pöördumist, ei mängi rolli. Kohus hindas selle asjaolu rolli tegevuse seksuaalsuse määratlemisel, kuid jättis selle tähelepanuta väidetava ahistatu vastumeelsuse määratlemisel.

Üldjuhul peaks ahistatav väljendama oma vastumeelsust ahistaja tegevuse suhtes. See välistab hiljem tekkiva vaidluse selle üle, kas tegemist oli soovimatu või soovitud tähelepanuavaldusega. Kui ahistaja sellele vaatamata jätkab, on vastumeelsust väljendades soovimatuse tingimus ahistamise mõistes täidetud (Albi et al 2010). 2011. aasta ainsas soolise ahistamise tuvastamiseni jõudnud töövaidluskomisjoni juhtumis oli ahistatav korduvalt tööandjale oma vastumeelsust väljendanud (TI 2012a). Seega oli antud juhul selge, et tegemist oli isikule soovimatu korduva tegevusega. Kui tegemist on piisavalt tõsise juhtumiga, siis piisab ka ühest, isoleeritud intsidendist (Albi et al 2010). Sellisele järeldusele jõudis Suurbritannia kohus paljutsiteeritud *Institu Cleaning Co Ltd v Heads* käsitlevas otsuses, kus leiti, et üksikjuhtum, mil ülemus pöördus oma naissoost alluva poole kasutades roppu sõnavara, oli piisav seksuaalse ahistamise tuvastamiseks (*Institu Cleaning Co Ltd v Heads* 1995).

Kuigi ahistamise tuvastamise teeb kergemaks vastumeelsuse selge ja kohene väljendamine, ei tähenda selle puudumine, et ahistamist tuvastada ei saa. Vastumeelsuse väljendamine ei pruugi alati koheselt ja aktiivselt võimalik olla (Albi et al 2010). Siinkohal võib Eesti õigusruumis muutuda määravaks kohtupraktika. On väga oluline, et asjakohased asutused, sh kohtud tunneksid sellise olukorra ära, mõistaksid ahistamise olemust ja võimalust, et vastumeelsuse väljendamine ei pruugi teatud olukordades koheselt võimalik olla ning selle puudumine ei viita ahistamise puudumisele.

Lisaks eelnevale on Euroopa Liidu Kohus kinnitanud, et teatud juhul ei ole vastumeelsuse väljendamine isegi vajalik. Oma põhjapanevas kaasuses *D vs Euroopa Komisjon* leidis Kohus, et kui “käitumine ei olnud üldlevinud viis väljendada oma seksuaalset huvi kellegi vastu, siis ei pidanud kannatanud ka selle suhtes vastumeelsust väljendama” (Albi et al 2010:36). Veelgi enam, isik ei pea aktiivselt väljendama oma vastumeelt “kui ahistaja on ähvardanud ahistatut sellega, et ta halvendab isiku positsiooni juhul, kui ta ei nõustu seksuaalse olemusega tegevusega” (ibid:36). Selline vastumeelsuse väljendamise vajaduse puudumine on kõige selgem just seksuaalse ahistamise juhtumites. Soolise ahistamise juhtumites võib olla keerulisem tõestada samaväärselt tõsist juhtumit. Vahest võib võimaliku näitliku situatsioonina tuua tööandja ähvardust pärast oma töötaja rasedusest teadasaamist lõpetada tööleping viisil, mis võib hiljem teha töötajal järgmise töö leidmise raskemaks, misjärel töötaja allub tema survele ning nõustub lepingu lõpetamisega poolte kokkuleppel. Selliseid juhtumeid, kus töötaja on töövaidluskomisjoni poole pöördunud pärast töölepingu kokkuleppelist lõpetamist, on rohkelt (TI 2012a). Siiski ei ole siimaani ükski selline kaebus üles kerkinud seoses ahistamise juhtumiga.

1.3.3. Sõnaline, mittesõnaline või füüsiline tegu

Tegevus, käitumine või teguviis, milles ahistamine väljendub, võib olla nii sõnaline, mittesõnaline kui füüsiline. Kindlasti ei ole ahistamise eeltingimuseks tegelik füüsiline kontakt (Albi et al 2010).

Võimalikud erinevad väljendusvormid (ibid, Mirzojeva 2007):

- Sõnaline: ropendav jutt, kahemõttelised, nilbed või seksistlikud naljad, isiku välimust, sugu, figuuri, riietumist või eraelu puudutavad märkused, sugulisse vahekorda astumise ettepanek või nõue, küsimused seksuaalfantaasiate või –eelistuste kohta, märkmed või e-kirjad jne, kusjuures seksistlikud ja isiku soole viitavad sõnalised väljendused viitavad pigem soolisele ahistamisele;
- Mittesõnaline: seksuaalselt vihjavad žestid või miimika, erootilise või pornograafilise sisuga piltide ülesriputamine, filmide näitamine või audio kuulamine tööruumides, kus viibivad ka teised isikud, pidev järelevaatamine, vilistamine jne, kusjuures vilistamine ja žestid või miimika võivad olla ka sooliselt halvustava, mitte ainult seksuaalse, alatooniga;
- Füüsiline: igasugune füüsiline kontakt, nagu soovimatu puudutamine, kallistamine, näpistamine või patsutamine, vägistamiskatse, vägistamine jne, kusjuures vägistamiskatse ja vägistamine on pigem seksuaalne kui sooline ahistamine, samas kui ülejäänud füüsilise kontakti tüübid võivad olla nii üks kui teine.

Eespool viidatud Estonian Airi seksuaalse ahistamise kaasuses oli küsimuse all füüsiline kontakt – piloot võttis turvatöötaja käed ja asetask need enda kehale (TaRK nr 2-09-27445). Tööavaldluskomisjoni juhtumites väljendus sooline ahistamine nii füüsilises kontaktis (kallistamine, näpistamine, kätega kallale minemine ja raputamine) kui ka sõnas (pilkamine ja mõnitamine) (TI 2012a). Õigusosalases kirjanduses on toodud soolise ahistamise sõnalise väljendusvormina näiteks juhtum, “kui koolis alandaks õpetaja tüdrukuid märkusega selle kohta, et nad on intellektuaalselt alaväärsed vms” (Albi et al 2010:39). SVV haridusametuse juhtumis väljendus sooline ahistamine sõnaliselt tegevuses (naistöötajaid kutsuti hellitusnimedega) ning seksuaalne ahistamine nii sõnaliselt kui füüsilises tegevuses (kutse koos aega veeta, erinevat laadi silitused ja puudutused) (SVV 2011).

Teiste riikide praktikast võib tuua näitena Ungari sõnalise ahistamise juhtumit, kus linnapea väitis avalikult, et roma naised kahjustavad tahtlikult oma looteid, kahjustades nende psüühilist ja füüsilist tervist, selleks, et saada riigilt suuremat rahalist toetust (Kollonay Lehoczy 2010:81). Ungari Võrdse kohtlemise amet leidis, et see alandas roma naiste väärikust ja lõi vaenuliku ja alandava õhkkonna linnas, kus roma kogukond on suur, ning nõudis rikkumise lõpetamist. Teine sõnalise ahistamise juhtum Tšehhis, mis küll ei puuduta seksuaalset või soolist ahistamist, kuid võimaldab kergesti tõmmata paralleele, puudutab samuti romasid. Tšehhi Riigikohus leidis, et restoranis olev kuju, mis hoiab enda käes pesapalli kurikat ja millele on peale kirjutatud: “*Go and get the gypsies*” (seda võib tõlkida kui “mine ja tee mustlastele ära”), leidis, et see tekitab romade jaoks “ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava” õhkkonna (Ringelheim 2010:18).

Mittesõnalise ahistamise ühe näitena võib tuua Suurbritannia *Morse v Future Reality Ltd* kaasuse, kus naistöötajaga sama tööruumi jagavad meestöötajad laadisid internetist alla pornograafilisi pilte (Morse v Future Reality Ltd 1996). Ahistamise tuvastamisel lisandus sellele ka sõnaline tegu, kuna meestöötajad ka kommenteerisid alla laaditud pilte. Hollandi Võrdse kohtlemise komisjon menetles juhtumit, mis puudutab homoseksuaalse mehe ahistamist, ja võimaldab siinkohal näitlikustada mittesõnalist ahistamist. Komisjon leidis, et töötaja pidi taluma halvustavat õhkkonda, mis oli loodud teatud miimika ja käitumisega näiteks koosolekutel viisil, mis pidi viitama tema seksuaalsele orientatsioonile (Holtmaat 2011).

1.3.4. Eesmärk või tegelik toime

Viimaseks tingimuseks ahistamise juriidilises määratluses on vastava käitumise või tegevuse eesmärk või tegelik toime. Siin on võimalikud kaks situatsiooni (Samuels 2004:201-202). Esimeses situatsioonis on ahistajal konkreetne eesmärk ahistatava väarikust alandada või luua vastav õhkkond ehk tegemist on sellekohase tahtega. Teises situatsioonis leiab ahistamine aset kui tahtmatu käitumise tegelik toime on olnud teise isiku väarikuse alandamine või vastava õhkkonna tekkimine. Nagu ohvri soovimatuse tuvastamisel, on ka siin oluline ohvri enda subjektiivne tajutav olukorrast, mida ta peab alandavaks ja mida mitte (Albi et al 2010:37). Oluline on see, mis seda konkreetset "töötajat hirmutab, paneb ebamugavasse olukorda või segab tal töö tegemist" (Mirzojeva 2007:372). Lisaks subjektiivsele testile kasutab EL õigus ka objektiivset testi, mille kohaselt saab tuvastada ahistamise isegi siis, kui ohver ise ei pruugi väarikuse alandamist tajuda (FRA 2010:32). Tõenäoliselt on sellisel juhul ahistamise tuvastamine oluliselt keerulisem, kuna ohvril ei ole endal huvi sellekohast kaebust esitada. Eesti õigusruumis, kus ise ohver olemata üldsuse huvides kohtusse minna ei saa (näe *action popularis* hagid), jääb tõenäoliselt suurem rõhk ikkagi subjektiivsele lähenemisele.

Hinnates tahtmatut käitumist ja võimalust, et see küündib ahistamiseni, peab kasutusele võtma mõistlikkuse testi, mille tulemusel tuvastatakse selline toime üksnes siis, kui kõiki asjaolusid (sh ohvri enda arusaam) arvesse võttes võib mõistlikkusest lähtuvalt kinnitada selle toime olemasolu. Kui võtta aluseks eespool mainitud Estonian Airi kaasus Tallinna Ringkonnakohtust, siis seal kohus tuvastas, et kõnealuse piloodi tegevuse eesmärk ei olnud turvatöötaja väarikust alandada (TalRK 2-09-27445). Vastupidi, tema pidas seda naljaks. Seega oli oluline teha kindlaks, kas tema tegevusel ei olnud siiski tegelikku turvatöötaja väarikust alandavat toimet. Siinkohal kohus vaatles nii turvatöötaja vahetut reaktsiooni kui ka tema intsidendile järgnenud ettekannet selle kohta. Huvitaval kombel ei võtnud kohus tõsiselt Estonian Airi väidet, et turvatöötaja kaalus politseisse pöördumist, mida võiks käsitleda tõendina sellest, et turvatöötaja tajus intsidenti siiski ahistavana. Kui võtta arvesse Euroopa Komisjoni 1991. aasta soovitus (European Commission Recommendation 92/131/EEC) ja õiguskirjanduses rõhutatud ohvri enda taju, siis võiks kohtult oodata tõsisemat suhtumist erinevate tõendusmaterjalide puhul, mis võivad potentsiaalselt tõestada ohvri enda arusaama intsidendist.

Väidetava ahistaja enda nägemus oma käitumisest omab tegeliku toime määramisel väga vähe tähtsust, "näiteks see, mis ahistajale on tundunud ahistatu poolt soovitud käitumisena või naljana vms, ei pruugi olla samamoodi tunnetatud ahistatu poolt" (Albi et al 2010:37). Samuels (2004:201-202) viitab Euroopa Parlamendi ettepanekule lisada direktiivi 2002/73/EÜ sõnastusse ka ahistaja meeleseisundi tingimus, mille kohaselt ta teab või peaks teadma, et tema käitumisel on keelatud toime. Euroopa Komisjon aga lükkas selle tagasi, sest leidis, et see võib kaasa tuua olukorra, kus ahistajad vabanevad vastutusest, kuna ahistamine oli tahtmatu või ei olnud see mõeldud tõsiselt. Samuels kinnitab, et seda kaitset on üritatud mitmel korral kohtutes kasutada. Suurbritannia kaasuses *Driskel v Peninsula Business Services* väitis ülemus, et ta tegi nalja, kui soovitas oma naisalluvale järgmisel päeval toimuvale edutamise intervjuule panna selga lühike seelik ning võimalikult läbipaistev ja suure dekolteega pluus (*Driskel v Peninsula Business Services*). Kohus siiski leidis, et antud juhul on asjakohane, et sellel märkusel (tehtud naljana või mitte) oli tegelikkuses tema naisalluva väarikust alandav toime. Ka see, et ta tegi sarnaseid nalju ka meesalluvatele, ei omanud tähtsust, kuna heteroseksuaalse mehena selliste naljade tegemine teistele heteroseksuaalsetele meestele ei saa tekitada samasugust toimet nagu heteroseksuaalse mehena naisele selliste naljade tegemine. Seega on sellisel juhul tegemist seksuaalse ahistamisega.

Eelnevat silmas pidades on eriti problemaatiline SoVS seletuskirja seisukoht, mille kohaselt "kujutab käitumine endast seksuaalset ahistamist siis, kui tegija teab või tavamõistust kasutades oleks pidanud

teadma, et tema käitumine on häiriv ja soovimatu” (Mirjozeva 2007:373). Sellele on viidatud juba eespool ohvri vastumeelsust käsitleva alapeatüki juures. Tegemist on seisukohaga, mis peegeldab Euroopa Parlamendi muudatusettepanekut, mille Euroopa Komisjon kindlalt tagasi lükkas kuna leidis, et see õõnestaks oluliselt kaitset ahistamise eest. Estonian Airi kaasuses ei toetu Tallinna Ringkonnakohus oma otsuses väga tugevalt piloodi kaitsele, mille kohaselt ta tegi üksnes nalja (TaRK nr 2-09-27445). Tõsi küll, maakohus, mis arutas seda kaasust esimese astme kohtuna, seda siiski tegi ning Ringkonnakohus seda apellatsiooni läbivaatamise käigus ümber ei lükanud (Harju Maakohus nr 2-09-27445).

1.4. Meeste sooline ja seksuaalne ahistamine ja ahistamine samast soost inimeste vahel

Kuna levinud on arusaamine, et ahistamine leiab aset eri soost inimeste vahel ja ahistajaks on tavaliselt mees, on vähem selliseid uurimusi, mis keskenduks meeste poolt kogetud ahistamisele või ahistamisele samasooliste inimeste vahel.

Siiski kogub meeste seksuaalse ja soolise ahistamise uurimine aina rohkem populaarsust. Varasemad uurimused on näidanud, et mehed tajuvad ahistamise erinevaid vorme vähem ähvardavatena (Gutek 1985) ja kalduvad naistest vähem üht või teist käitumist ahistamiseks nimetama (Berdahl et al 1996). Olukorrad, mida mehed ahistamisena tajuvad, on oma olemuselt aga erinevad, nagu näiteks kommentaarid või pilked, kus pannakse küsimärgi alla nende mehelikkuse vastamine normile (Welsh 1999). Sellised uurimistulemused on kooskõlas feministlike uurijate seisukohtadega (nt MacKinnon 1979, Gutek 1985), kes leiavad, et mehi ei saa *a priori* seksuaalselt ega sooliselt ahistada samamoodi, nagu naisi ja seda seetõttu, et võimusuhted, milles ahistamine aset leiab, ei kannu endas samu konnotatsioone ehk samu tähendusvarjundeid ega ka tagajärgi ahistatud meeste jaoks (MacKinnon 1979).

Eelpool väljatoodule tuginedes tuleks meeste ahistamise uurimist alustada meesuurimusest, mille raames tegeletakse mehelikkuse küsimustega. Kuna mehelikkuse proovilepanek ei tule vaid naistelt, vaid tihtipeale hoopis teistelt meestelt, tuleks soolist ahistamist lahata ka samasooliste inimeste suhtluses. Uurimused on näidanud, et nn hüpermaskuliinsus on omane paljude organisatsioonide kultuuridele (Williams 1997) ja leidnud, et tavaliselt ei ole meeste ahistajateks nende naisülemused, vaid hoopis sookaaslased (Stockdale et al 1999:632, Waldo et al 1998:69). Mehed kogevad samasoolises suhtes kaksikümend korda rohkem soolist ahistamist kui naised (Stockdale et al 1999:634).

On ekslik arvata, et samasooliste ahistamine võiks tähendada vaid ahistamist homo- või biseksuaalsetes suhetes, sest ennekõike leiab see aset heteroseksuaalses suhtes. Vormides, mida mehed ahistamisena kogevad, ei sisaldu just palju seksuaalset, kuid on uurijate poolt ometi selliselt tähistatud. Meeste kogemused vastavad paremini soolise ahistamise mõistele, kuna on seotud traditsiooniliste soorollide ja normatiivse soole omase käitumisega. Ennekõike kogevad ahistamist need mehed, kes traditsiooniliste käitumismustrite taastootmisega kaasa ei lähe. Berdahl et al (1996) on eristanud soolise ahistamise vormi, kus ahistamise põhjuseks on ebamehelikuks peetav käitumine, mistõttu ahistamine väljendub traditsiooniliste soorollide pealesurumises. Sellistes situatsioonides pannakse ohvreid end tundma mitte-meestena, karistades neid näiteks „pedeks“ nimetamisega selle eest, kui nad tegelevad traditsiooniliselt naiste töödeks peetavate töödega, nagu näiteks kodutööde tegemine või lapsega kodus olemine (Waldo et al 1998). Sellist käitumist teiste meeste poolt nimetatakse ka „soorollide täitmise kontrollimiseks“ (ingl *gender-policing*) (Stockdale et al 1999). Siinkohal tuleb võtta arvesse, et erinevalt naistest, kes on sedasorti käitumise suhtes juba tundlikuks

muutunud, ei pruugi mehed tajuda seost soolisuse ja vastavasisuliste märkuste vahel (Cortina et al 2002:261).

Võib oletada, et eelpool kirjeldatud ahistamise vorm (st. soorollide täitmise kontrollimine) ei leia ilmselt aset üksnes meeste vahel, vaid ilmselt osalevad selles ka naised, kes on samuti traditsiooniliste soorollide põlistajad ning võivad soorolliga konflikti minevat käitumist nii oma mees- või naiskolleegidele pahaks panna.

1.5. Müüdid seksuaalse ahistamise kohta

Kuna seksuaalne ahistamine on otseselt seotud ootuste ja normeerivate arusaamadega soorollidest, leidub ahistamise kohta palju müüte, mis soolistel konstruktsioonidel rajanevad. Ennekõike seavad need müüdid kahtluse alla ahistamise „tõsiseltvõetavuse“ ning samuti mõjutavad seda, mil viisil inimesed ahistamist tajuvad ja sellele reageerivad.

Alljärgnevalt on välja toodud loetelu levinumatest müütidest (vt täpsemalt Belknap ja Erez 1997):

- Seksuaalne ahistamine on asjade loomulik käik, mistõttu ohvrid peaksid sellega ise toime tulema. See kui keegi ei „mõista nalja“ või „reageerib üle“, on tema enda probleem.
- Kui naine ise käitub korralikult, ei hakka teda keegi ahistama. Naised ise kutsuvad ahistamist esile oma vastava riietuse vms. väljakutsuvate käitumismaneeridega.
- Seksuaalne ahistamine mõju ja tagajärjed on ohvri jaoks triviaalsed ja ebaolulised.
- Tegelikult naised nadivad seda, kui neid seksuaalselt ahistatakse. Et see neile ei meeldi, on vaid näitemäng.
- Kui ahistamist ja ahistajat piisavalt ignoreerida, siis see lõppeb.
- Viinamarjad on hapud. Seksuaalses ahistamises hakatakse meesterahvast süüdistama siis kui suhe kolleegiga on läinud „hapuks“.
- Seksuaalset ahistamist esineb nii harva, mistõttu tegu on lihtsalt halva juhusega.
- Ahistamise ohver lõikab ahistamisest tegelikult ka ise kasu.

Sisenedes seksuaalse ahistamise valdkonda uurijana, on hea teada, milliseid müüte ühiskonnas leidub. Müüdid võimaldavad ahistajatel ja nendel, kes pole ahistamisega kokku puutunud, kui ka ohvritel müütide abil enda kogemust selle triviaalsuses veenda. Seega on käesoleva uuringu üheks eesmärgiks välja selgitada, millised on Eesti ühiskonnas levivad müüdid soolise ja seksuaalse ahistamise kohta üldiselt, ning ennekõike töökoha kontekstis.

2. Tööelus toime pandud soolise ja seksuaalse ahistamise kohtupraktikad

Sooline ja seksuaalne ahistamine, kui üks diskrimineerimise vorme, on keelatud nii rahvusvahelisel kui ka siseriiklikul tasandil. Euroopa Liidu õigusruumis on nii sooline kui seksuaalne ahistamine liigitatud diskrimineerimisena ning seeläbi selgelt keelustatud. Algselt tegeleti teemaga Euroopa Komisjoni soovitude tasandil, mis on nõrke õigus ja ei too kaasa õiguslikult siduvaid kohustusi (European Commission Recommendation 92/131/EEC). 2002. aastast on taoline liigitus ja keeld reguleeritud direktiividega, mille ületamine liikmesriikide seadusandlusesse on juba kohustuslik (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ, Nõukogu direktiiv 2004/113/EÜ, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ). Euroopa sotsiaalhartas adresseerib konkreetselt just seksuaalset ahistamist ja nõuab töötajate kaitset selle eest, kuigi ei võrdsusta seda otseselt diskrimineerimisega

(artikkel 26(2))⁷. ÜRO naiste diskrimineerimise likvideerimise komitee on oma üldsoovitustes võtnud EL direktiivide seisukoha, et ahistamine töökohal on diskrimineerimine (UN Committee... 1989). Ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) on ahistamise kui ühe diskrimineerimise vormi selgesõnaliselt hukka mõistnud (ILO No. 169, No. 189, No. 200, No. 201). Kuigi ILO töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon, mille Eesti on ratifitseerinud, ei viita otsesõnu ahistamisele, on ILO selgelt väljendanud oma seisukohta, et see konventsioon katab ka ahistamise (ILO No. 111)⁸. Seega on rahvusvaheline õigusraamistik, mille sees Eesti toimib, ahistamise olemuses põhimõtteliselt ühesel seisukohal ning erinevate riikide kohtupraktika alguspunkt on seetõttu samal joonel.

2.1. Ahistaja

Euroopa Liidu õigus ega SoVS ei piira võimalike vastutajate ringi (Albi et al 2010). Seetõttu võib töökohal ahistajaks olla ka kolmas isik, näiteks klient või äripartner (ibid.). Vastutajaks on eelkõige ahistaja ise, on see siis tööandja, kolleeg või keegi kolmas isik, kuid erandjuhtudel võib vastutus kanduda edasi ka kellelegi teisele. Austria Riigikohus sätestas, et kui isikut on ahistatud tööintervjuul, loetakse selle ettevõtte juhti antud olukorras tööandjaks ning seetõttu vastutavaks tööintervjuul aset leidnud ahistamise eest (Supreme Court 2008, viidatud Sporrer 2008:38). Kuna ka SoVS katab tööle kandideerimise protsessi (SoVS § 6 lg 1), siis võib oletada, et Austria Riigikohtu seisukoht on pädev ka Eesti õigusruumis.

Teatud juhtudel võib ahistamise eest vastutada tööandja ka siis, kui ta ise ei olnud ahistaja. SoVS nimetab väga konkreetse olukorra: (a) kui tööandja jättis täitmata hoolitsuskohustuse ja (b) ta teadis või oleks pidanud teadma ahistamise aset leidmisest ja (c) ta ei rakendanud vajalikke meetmeid, et seda lõpetada (SoVS §6 lg 2 p 5). Seega on tööandja vastutuse tekkimiseks vaja kolme tingimuse üheaegset esinemist. Üksnes hoolitsuskohustuse ("Tööandja peab /.../ hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest" – SoVS §11 lg 1 p 4)⁹ täitmata jätmise vastutust kaasa ei too kui ta suudab tõestada, et ta tegi kõik vajaliku, et ahistamist lõpetada või, et ta ei teadnud ega oleks ka pidanud teadma ahistamise aset leidmisest (nt ahistamine kolleegi poolt leidis aset väljaspool töökohta, selle tagajärjed ei avaldunud töökohal ja töötaja ei andnud intsidendist teada) (Mirzojeva 2007). Siinkohal on oluline märkida, et töötajal ei ole kohustust ahistamisest oma tööandjat teavitada, mistõttu ei piisa tööandja teadmatus tõestamiseks üksnes asjaolust, et töötaja teda ei teavitanud (Albi et al 2010). Tööandja võis ahistamisest teada saada ka muul viisil.

Näiteks ka Iiri Töökohus on leidnud, et tööandja võib olla vastutav ahistamise eest, mille on toime pannud kolmas isik (näiteks klient või äripartner) kui ahistaja viibis tööruumides tööandja nõusolekul ning tööandjal oli võimalik töötajat ahistamise eest kaitsta (A Worker v a Company, viidatud Report... 2004:26)¹⁰. See on tõenäoliselt lähenemine, mida ka Eesti kohtud võimalikes ahistamise kaasustes kasutada saavad. See, kas tööandja on teinud kõik vajaliku, et konkreetset ahistamist lõpetada, oleneb asjaoludest, kuid tõenäoliselt on määravaks tööandja suhtumine ahistamise kaebusesse: "kas ahistaja suhtes on kohaldatud ahistamise laadile ja tõsidusele vastavaid tööõiguslikke abinõusid, distsiplinaarvastutust" (Albi et al 2010:82). Siinkohal on paslik taaskord viidata Estonian Airi kaasusele, kus Estonian Air võttis ahistamise võimalikkust tõsiselt ning asus asjaolusid koheselt selgitama ja

⁷ Eesti ei ole ratifitseerinud Euroopa Sotsiaalhartat artiklit 26, kuid on siiski kohustatud Euroopa sotsiaalõiguste komiteele selles osas aru andma. – vt nt Eesti Vabariigi Valitsus 2010.

⁸ Eesti suhtes jõustunud 17.08.2006

⁹ See säte on inspireeritud direktiivi 2002/73/EÜ artiklist 2(5), mis näeb ette: "Liikmesriigid ärgitavad kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega tööandjaid ja kutseõppe kättesaadavuse eest vastutavaid isikuid, et nad võtaksid meetmeid, et vältida igasugust soolist diskrimineerimist, eelkõige ahistamist ja seksuaalset ahistamist töökohas." Seega see ei näe ette konkreetseid meetmeid ning Eesti on võtnud oma tavalise minimalistliku lähenemise ning sätestanud SoVS-ga miinimumi, mida see artikkel nõuab – tööandjatele on pandud kohustus midagi teha ning konkreetset meetmeid on nende peale jäetud.

¹⁰ Samal seisukohal on ka Suurbritannia kohtud – vt Equal Opportunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry 2007, viidatud De Schutter 2008:40.

samuti kohaldas distsiplinaarkaristust – lõpetas väidetava ahistajaga töölepingu. Kohus leidis siiski, et Estonian Air oli olnud liialt karm (TalRK 2-09-27445). Samas kui tööandja ei reageeri vajaliku tõsiduse ja asjakohaste meetmetega, on ta ahistamise eest vastutav samal määral, mis tegelik ahistaja.

Eespool mittesõnalise ahistamisvormina käsitletud Hollandi kaasuses, kus tuvastati, et töötajat oli ahistatud tema seksuaalse orientatsiooni tõttu, leidis Võrdse kohtlemise komisjon, et tööandja on vastutav. Sellise järelduseni jõudis Komisjon seetõttu, et tööandja ei olnud suutnud töötajat ahistamise eest kaitsta ning ei käsitlenud tema kaebusi piisava tõsidusega. Selle asemel otsustas tööandja hoopis tema tähtajalist lepingut mitte pikendada, mis iseenesest oli juba diskrimineeriv, kuna oli tõenäoliselt tema kaebuste tagajärg (Holtmaat 2011)¹¹. Teises, konkreetselt naistöötaja seksuaalse ahistamist käsitlevas juhtumis lisas Komisjon, et tööandjal on kohustus uurida kõiki kaebusi, mis puudutavad väidetavaid seksuaalse ja soolise ahistamise juhtumeid (ibid:109-2010). Selles kaasuses oli Komisjonil võimalus analüüsida ka võimalikke meetmeid ahistamise lõpetamiseks. Nimelt oli tööandja saatnud mõlemale asjaosalisele e-kirja, milles käskis neil teha oma kohvi- ja lõunapause erinevatel aegadel ning vältida igasugust omavahelist kontakti. Komisjon leidis, et selle e-kirja toon oli selline, mis mõjus ahistatavale juba iseenesest ähvardavana ning viitas võimalusele, et ahistamise olukorras olid süüdi mõlemad ning käsust mitte kinni pidades võib ka ohvrit ennast oodata karistus. Selle tulemusel tuvastas Komisjon, et tööandja meetmed ahistamise lõpetamiseks küündisid ise ahistamiseni.

Eelpool kirjeldatud kaasused näitavad selgelt, kui oluline on tööandja reaktsioon intsidentidele, mis võivad olla ahistamine. Peale selle, et tööandja peab võtma tõsiselt kõiki sellelaadseid kaebusi, peavad ka tema ahistamise lõpetamisele suunatud meetmed olema asjakohased ja tõhusad. Need ei tohi mingil juhul olla sellised, mille tulemusel ahistatav tunneb ennast ise karistatuna.

Mitmetes riikides on kohtud teinud otsuse tööandja kahjuks kui tööandja ei ole täitnud oma hoolitsuskohustust töötaja ees. Näiteks Iiri Töökohus leidis, et tööandja, kes ei ole paika pannud vajalikke protseduure või on seda teinud puudulikult, on töötaja ees vastutav (A Company v a Worker, viidatud Report... 2004:26). Eestis praegusel kujul SoVS sellist tööandja vastutust ette ei näe ning Iiri Töökohtu sarnast lähenemist Eesti kohtud rakendada ei saa.

2.2. Tõendamine

Ahistamise ja diskrimineerimisjuhtumeid üldiselt on võimalik menetleda nii tsiviil- ja haldusõiguslikus kui kriminaalõiguslikus korras. Viimast juhul, kui ahistamise juhtum saavutab kuriteokoosseisuga nõutud raskusastme. Näiteks väljendub lausa vägistamises (karistusseadustik §141)¹². Antud juhul on oluline märkida, et tõendamiskoormus on kriminaalmenetluses märkimisväärselt kõrgem kui tsiviil- ja halduskohtumenetluses. Tõendamiskoormus on erinev ka tsiviilasjade ja haldusasjade võrdluses. Diskrimineerimis- ja sealhulgas ka ahistamisjuhtumite tõendamisel on kasutusel jagatud tõendamiskohustus (SoVS §4 lg 1-2). Jagatud tõendamiskohustus ei kohaldu aga halduskohtu- ja kriminaalmenetluses (SoVS §4 lg 3).

¹¹ Sarnane oli olukord ka Ungari kaasuses, kus töötaja andis tööandjale teada talle osaks saanud ahistamisest, kuid tööandja ei reageerinud piisavalt, misjärel lõpetati poolte kokkuleppel tööleping. Võrdse kohtlemise amet kinnitas, et tööandja ei pea tingimata olema ise otsene ahistaja, kuid kui ta ei võta vajalikke meetmeid, et töötajat ahistamise eest kaitsta, on ta ahistamise eest vastutav. – vt Kádár (2011):61.

¹² Näiteks ühes hiljutises Poola kaasuses mõisteti ühe poliitilise partei kõrged juhid vangki kui tuli välja, et nad olid vahetanud positsioone valimisnimekirjades seksuaalteenete vastu ning üks juhtidest mõisteti süüdi ka vägistamises. (Zielińska 2010:120)

2.2.1. Jagatud tõendamiskohustus

Jagatud tõendamiskohustus töötati esmalt välja Euroopa Liidu Kohtu praktikas¹³. Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse seadusandlusesse lisati see 1997. aastal, kui võeti vastu EL Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ. Jagatud tõendamiskohustus EL seadusandluse eeskujul lisatud ka soolise võrdõiguslikkuse seadusesse (§4). SoVS kohaselt peab isik esitama faktilised asjaolud, mis viivad diskrimineerimise eelduse tekkeni. Seega peab töötaja üksnes "kirjeldama, mis juhtus, ning selgitama, miks ta arvab, et tegemist on ahistamisega" (Albi et al 2010:43). Ta peab veenma kohut või muud asjakohast asutust, et ahistamise asetleidmine oli võimalik, misjärel peab väidetav ahistaja näitama, et ahistamine siiski aset ei leidnud (Farkas 2011:52, vt ka Albi 2010:42).

liri Töökohus on öelnud, et ohvrilt oodatakse üksnes sellist tõendusmaterjali, mis viiks mõistliku inimese arusaamisele, et ahistamine on aset leidnud (Mitchell v Southern Health Board 2001, viidatud Farkas 2011:52-53). Sellisel juhul tekib eeldus, et diskrimineerimine toimus (nn diskrimineerimise eeldus) ning nüüd peab tööandja tõestama, et ei toimunud. Näitena võib tuua lirimaa kaasuse, kus töötaja töötulemusi hakati kontrollima ja talt nõuti tervisetõendit pärast seda, kui ta oli tööandjale teada andnud oma rasedusest. Seal leidis võrdse kohtlemise ametnik, et asjaolu, et tööandja ei olnud töötaja tööd enne rasedusest teada saamist sellisel viisil kontrollinud, oli piisav diskrimineerimise eelduse tekkimiseks tõendamiskohustus üleminekuks tööandjale (Z v A Transport Company, viidatud Meenan 2010:87-88). Seega on lirimaa asjakohased asutused võtnud jagatud tõendamiskohustuse suhtes üsnagi liberaalse hoiaku, millest teiste riikide, sh Eesti, kohtutel on eeskuju võtta.

2.2.2. Tõendusmaterjalid

Jagatud tõendamiskohustus kergendab oluliselt ohvri tõendamiskoormust ja survet tõendusmaterjalide kogumisel. Samas on teatavas ulatuses tõendusmaterjalid siiski vajalikud, et kohut veenda ahistamise toimumise võimalikkuses. Üksnes ohvri seletustest ei piisa, "sest sellisel juhul oleks kaalumisel ühe vaidluspole sõna vastaspole sõna vastu" (Albi et al 2010:38; Farkas 2011:46). Samal ajal on mitme ohvri või kõrvalseisjate olemasolu, kes kõik on valmis ütlushi andma, oluliselt suurem kaal (Albi et al 2010:38, McCann 2005:30)¹⁴. Samamoodi oleks kasu sellest kui töötaja on ahistamise kohta tööandjale varem kirjalikke kaebusi esitanud (Green v DB Group Services). Kuigi töötaja ei ole kohustatud ahistamisest tööandjale teada andma, oleks kirjalikust avaldusest tööandjale suur abi kuna siis on tegemist kirjaliku tõendiga, et tööandja oli intsidendist teadlik, kuid ei võtnud midagi ette.

Igasugune dokumentatsioon oma väidete tõestuseks on kõige parem tõendusmaterjal. SVV "on soovitanud /.../ säilitada väidetava ahistaja saadetud kirjad, kaardid, e-kirjad, mobiili tekstisõnumid jms. Kui tegu on telefoni teel tulitamisega, siis võib kasutada telekommunikatsiooniteenuse pakkuja poolt kinnitatud väljavõtteid saabunud kõnedest ja tekstisõnumites" (Albi et al 2010:38; vt ka Farkas 2011:46). Samuti on ta soovitanud "märkida kirjalikult üles ahistamise episoodide toimumise kuupäevad ja kellaajad, samuti toimunu tunnistajaks olnud isikute nimed" (Albi et al 2010:38). Lisaks kirjalikule dokumentatsioonile võib koguda ka legaalselt tehtud audio- ja videosalvestisi ahistamisest, salvestisi ahistaja või tööandja avalikest ülesastumistest või eksperthinnanguid, mis kaebust potentsiaalselt toetada võiksid (Farkas 2011:50).

Kohtud on näiteks kaudse diskrimineerimise kaasustes kasutanud tööandja avalikke sõnavõtte, mis pakuvad toetust väidetavale diskrimineerimisele. Sama võib kasutada ka ahistamise juhtumites. Näiteks Euroopa Liidu Kohtu käsitletud *Feryn* kaasuses, kus küsimuse all oli etniline diskrimineerimine,

¹³ vt näiteks Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss. Vt ka Farkas 2011:51 ja Albi et al 2010:41.

¹⁴ Leidis kinnitust ka D v Commission, p 70. Vt ka Green v DB Group Services 2006, viidatud Harthill 2008:285.

leidis Euroopa Kohus, et tööandja avalik sõnavõtt, milles ta teatas, et tema ei võta tööle teise etnilise päritoluga töötajaid, on piisav diskrimineerimise eelduse tekkimiseks (C-54/07 Feryn, viidatud Farkas 2011:52). Sama hoiaku võttis ka Bremeni regionaalne töökohus – kui tööandja teatas, et välismaalaste palkamine on halb äri, lõi ta eelduse, et järgmisena vallandatu vallandati tema etnilise päritolu tõttu (Bremen 2010, viidatud Farkas 2001:46).

2.3. Ahistamise tuvastamise tagajärjed

Sarnaselt tõendamist reguleerivatele reeglitele, sõltuvad ka ahistamise tuvastamise võimalikud tagajärjed sellest, kas ahistamine tuvastati tsiviil- või halduskohtumenetluses või kriminaalmenetluses. Kriminaalmenetluslikus korras tuvastatud ahistamine võib viia kas rahatrahvi kohaldamisest aresti või vanglakaristuseni (Albi et al 2010:38). Sellele lisaks saab nõuda ka tsiviilkorras kahju hüvitamist. Seega tsiviil- ja halduskohtumenetluslikus korras tuvastatud ahistamisel võib põhiliseks tagajärjeks olla lisaks ahistamise lõpetamise nõudele ka kahju hüvitamise nõue (SoVS §13). Erinevalt kriminaalmenetlusest, kus eesmärgiks on ahistaja karistamine (rahatrahvi, aresti või vanglakaristuse kohaldamisega), on tsiviilmenetluses Eestis pikka aega olnud eesmärgiks asetada kannatanu üksnes “olukorda, mis oleks võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui” ahistamist ei oleks aset leidnud (võlaõigusseadus §127 lg 1) (Albi et al 2010: 38). Karistuslikku eesmärki Eesti õigusruumis kahju hüvitamisel üldiselt ei ole.

Olukorras, kus (varalise ja mittevaralise) kahju hüvitamise eesmärk on üksnes endise olukorra taastamine, on kahju tekkimise tõendamisel oluline roll. Seetõttu peab ahistatu lisaks ahistamise toimumise dokumenteerimisele dokumenteerima ka kahju, näiteks kulud, mis on tekkinud seoses “võimalike tervisehädadega ja/või töövõimetusega /.../ (näiteks haiguslehed, ravimite ja raviteenuste arved, arsti juurde sõitmise transpordikulud jms.)” (Albi et al 2010:38). Kulu on ka võimalik ahistamise tulemusel pealesunnitud elu- või töökohavahetus. Samuti see, kui “töötaja ei ole pääsenud ahistaja käitumise pärast koolitusele, lähetusse, teda ei ole edutatud vms” (ibid.). Selle puhul võib reaalse kahju tõestamine siiski raskendatud olla, kuna kahju, mis koolitusele või lähetusse mittesaamisest või ametikõrgenduse mittesaamisest tuleb, on raske panna Eesti õigusruumis kohtute poolt aktsepteeritavasse rahalisse väärtusesse.

SoVS nõuab hüvitise suurust määrates, et arvestada tuleb muuhulgas ka diskrimineerimise, sh ahistamise, ulatuse, kestuse ja laadiga (SoVS §13 lg 3). See säte üksinda ei täida veel EL asjakohase seadusandluse nõuet tagada tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad õiguskaitsevahendid. 2010. aastal jõustunud muudatused võlaõigusseaduses (VÕS) on seda olukorda siiski mõnevõrra parandanud (RT I 2001, RT I 2011). Uus regulatsioon näeb ette võimaluse hüvitise suuruse määramisel arvestada vajadust mõjutada kahju tekitajat hoiduma edasisest kahju tekitamisest (nö hoiatav mõju) (VÕS §134 lg 6). Kohtupraktika on selles vallas siiski veel konservatiivne. Ahistamise valdkonnas ei ole kohtutel olnud veel võimalust kahju hüvitamist arutada, kuid diskrimineerimise tuvastamisel on kohus senimaani keskendunud töötasule (Harju Maakohus nr 2-09-63411)¹⁵. Töövaidluskomisjon määras oma otsuses, mis tuvastas soolist ahistamist, hüvitiseks ühe kaebuse puhul küll 2000 eurot (teise kaebuse puhul 1000 eurot), kuid käesoleva uuringu autorile edastatud infos ei kajastu asjaolud, mis sellise summa tingisid (TI 2012a ja 2012b). Seega arenguruumi EL seadusandluses nõutud õiguskaitsevahendite saavutamisel veel on.

lirimaa asjakohased asutused on selles osas edasijõudnumad. Juhtumist, kus tuvastati Zimbabwe juurtega töötaja ahistamine, määras võrdse kohtlemise ametlik talle hüvitiseks 25 000 eurot viidates Euroopa Liidu kohtupraktikale ja nõudele, et diskrimineerimise kaasustes oleksid õiguskaitsevahendid

¹⁵ Kohus mõistis mittevaralise kahjuna välja poole töötasust (791,35 eurot).

“tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad” (O’Farrell 2011:56). Vajadusele tagada, et õiguskaitsevahend oleksid muuhulgas ka hoiatavad, viitas ka Austria Riigikohus oma seksuaalset ahistamist tuvastanud otsuses ning määras sellest tulenevalt hüvitiseks 2500 eurot (Supreme Court 2008, viidatud Sporrer 2009:37). Austria õigussüsteemi sarnasus Eesti omaga teeb sealse Riigikohtu otsuse Eesti õigussüsteemis asjakohasemaks kui lirimaa määratud hüvitis.

SoVS ei näe peale kahju rahalise hüvitamise ja rikkumise (st ahistamise) lõpetamise ette muid õiguskaitsevahendeid. Sellist võimalust ei näe otsesõnu ette ka VÕS, mis sätestab üksnes rahalise kompensatsiooni võimaluse¹⁶. Põhimõtteliselt võib SVV teha oma arvamuses, mis tuvastab võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise, ka soovitusi kuidas seda saaks heastada ning kuidas seda tulevikus vältida (Võrdse kohtlemise seadus §17). Siiski ei saa SVV teha siduvaid ettekirjutusi ning seetõttu ei saa tema võimalikke soovitusi pidada võrdväärseks kahju hüvitamisega töövaidluskomisjoni ja kohtu kaudu.

Asjaolu, et peale kahju rahalise hüvitamise muid õiguskaitsevahendeid ei ole, piirab oluliselt võimalust arendada ahistamisvaba võrdse kohtlemise kultuuri. Mitmes teises Euroopa Liidu riigis on võrdse kohtlemise asutustel õigus teha siduvaid ettekirjutusi, mis võivad peale rahalise hüvitise näha ette ka muid kohustusi. Näiteks Ungaris on taoline amet kohustanud tööandjat avaldama ameti otsust konkreetses asjas tööandja kodulehel järgnevad kuus kuud (Kádár 2011). Lirimaa on samuti taoliste mitterahaliste vahenditega ahistamisvastast kultuuri aktiivselt arendanud. Näiteks on Võrdõiguslikkuse tribunal (ingl *equality tribunal*) nõudnud, et ettevõtte viiks oma ahistamist puudutava poliitika kooskõlla Võrdse kohtlemise ameti välja töötatud vastava käitumisjuhisega ning et kogu personalile seda poliitikat tutvustataks (Uyen 2011:19, O’Farrell 2009:52). Juhtumis, mis puudutas homofoobset ahistamist, jõudsid ahistatu ja tööandja kokkuleppele, mille tulemusel võttis tööandja endale kohustuse koolitada kõiki töötajaid võrdse kohtlemise poliitikas (O’Cinneide 2006:86-87).

2.4. Lõpetuseks

Sooline ja seksuaalne ahistamine on mõisted, mida Euroopa Liit on käsitlenud oma õiguspraktikas juba 1990. aastate algusest. Algselt sisustas neid mõisteid Euroopa Liidu Kohus, nüüdseks on need jõudnud ka direktiividesse. Seega on ka Euroopa Liidu tasandil tegemist üsna uute mõistetega. Eesti õigusruumi toodi ahistamise ja sellega seonduvad menetluslikud mõisted alles seoses Euroopa Liitu astumisega ning sedagi mõningase vastumeelsusega¹⁷. Mõistete uudsust silmas pidades on arusaadav segadus, mis neid ümbritseb. Eestis on vajalik soolise ja seksuaalse ahistamise mõistete ja nähtuste laialdasem tutvustamine. Selles osas võib suureks abiks olla teiste riikide sellekohane praktika, kus antud teemat on pikemalt ja julgemalt käsitletud.

Kohtute ning SVV praktika on selles valdkonnas olnud visa arenema. Kaheksa aasta (soolise ahistamise mõiste osas kolme aasta) jooksul on kohtusse jõudnud üksnes kolm kaasust, kus ahistamist on ühel või teisel viisil SoVS mõistes käsitletud. Ka SVV praktikas on seni olnud üksnes üks juhtum, mille osas SVV arvamuse andis.

¹⁶ Võlaõigusseadus näeb mitterahalise õiguskaitsevahendi ette üksnes ebaõigete andmete avaldamise korral (§ 1047).

¹⁷ Vt näiteks Inimõigused... 2010:43-45.

3. Soolise ja seksuaalse ahistamise uurimine

Soolise ja seksuaalse ahistamise uurimine ning selleks kõige optimaalsema uurimisviisi leidmine ei ole lihtne ülesanne. Soolise ja seksuaalse ahistamise kohta läbi viidud uurimuste põhjal on raske välja tuua ahistamise leviku arvulisi näitajaid. Ainuüksi ahistamise mõiste on laialivalgub, samuti mõjutab tulemusi see, kuidas on püstitatud küsimused, milline on olnud valim, respondentide teadlikkus jne. Ka mitmed uurijad ise toovad välja oma uurimuste nõrku külgi – kas ei ole valim vanuseliselt ühtlaselt jaotunud, uuritud on ainult teatud seksuaalse ahistamise vormide kohta, või on küsimused olnud liialt suunavad.

Ahistamise erinevate vormide liigitamisel, eriti seksuaalse ahistamise korral (sõnalised märkused, füüsilised puudutused, seksuaalse sisuga ettepanekud jne), ei lähtuta samadest alustest, mistõttu ei ole enamasti uuringute tulemused võrreldavad. Tulemuste interpreteerimisel on oluline näha konkreetse uuringu ankeeti, et mõista, mida ühe või teise ahistamise vormi all silmas on peetud. Mõiste sisu võib küll erinevate uurimuste vahel varieeruda, kuid neis kõigis on alati midagi ühist – tegu on mitteoodatud ja vastuvõetamatu käitumisega. Piir ahistamise ja mitteahistamise vahel jookseb sealt, kus vastastikune meeldiv ja oodatud kogemus asendub ühe poole jaoks ebameeldiva ning soovimatuga.

Teisalt on tavaline ka see, et uurijad, saades küsimustele vastused, käsitlevad kõiki soovimatu soole viitava või seksuaalse sisuga käitumisi soolise või seksuaalse ahistamisena olenemata sellest, kuidas respondent ise neid defineerinud on. Selline nähtus tekitab lõhe ahistamise ulatuse nn. objektiivse mõõtmise ja subjektiivse tajumise vahel. Selleks, et tuua selgust ahistamise mitmetähenduslikesse käsitlusvormidesse ja siluda lõhet nn. objektiivsete ja subjektiivsete kategooriate vahel, soovivad uurijad pöörduda etnograafiliste meetodite poole (Williams 1997). Etnograafilised meetodid eeldavad otsest kontakti uuritava subjektiga, võrdset partnerlust uurija ja uuritava vahel ja sisaldavad endas pea alati intervjuerimist – uus teadmine uuritavast teemavaldkonnast luuakse omavahelise suhtlemise käigus. Selliste meetodite puhul ei toimu uurija töö laua taga, eraldatuna respondentidest ja uurimisvaldkonda puutuvast keskkonnast, vaid uurimine leiab aset kohapeal, vahetus kontaktis uuritava subjektiga. Selline lähenemine võimaldab paremini mõista, peegeldada ja konstrueerida uuritava subjekti kogemust või teemavaldkonda. Uurija ei opereeri sellist laadi uurimuse puhul ettemääratud hüpoteetiliste kategooriatega sellest, mida uuritav rääkida võiks, vaid on avatud uuele teadmisele ja valmis omaks võtma uuritava vaatenurka, mis lubab uuritavat teemat ja uurija kogemusi paremini mõista.

Järgnevalt vaatame, millisel viisil soolist ja seksuaalset ahistamist töökohal on uuritud, milliseid järeldusi uuringutest on tehtud ning millised on valikud ja asjaolud, mida arvesse võtta uuringu kujundamisel ja ettevalmistamisel.

3.1. Erinevad lähenemised soolise ja seksuaalse ahistamise uurimisele

Kakskümmend aastat tagasi võis seksuaalse ahistamise valdkonnas läbiviidavaid uurimusi jagada kaheks (Bingham 1994:3-4): feministlikeks ja funktsionalistlikeks. Funktsionalistlikus raamis läbiviidud uurimused keskendusid fenomeni käitumuslikele, psühholoogilistele ja struktuursetele elementidele, samas kui feministlik uurimus üritas sellist ühest (ingl *unitary*) lähenemist asendada

mitmekesisemaga, pöörates suuremat tähelepanu naiste kogemusele interseksionaalsusele, st nt etnilisuse, klassi, soo, vanuse jms üheaegsele toimele. Funktsionalistlikus raamistikus läbiviidud uurimused olid huvitatud seksuaalse ahistamise erinevate vormide ja tagajärgede tuvastamisest, kasutades selleks kvantitatiivse iseloomuga suurejoonelisi uuringuid, millega mõõdeti seksuaalse ahistamise erinevaid vorme, ulatust ja esinemissagedust. Feministlik lähenemine keskendus seksuaalse ahistamise põhjuste seletamisele soolistatud võimusuhte ja meeste domineerimise võtmes, käsitledes võimuhierarhiat ahistamise põhjusliku eeldusena (nt. MacKinnon 1979, Stanko 1985, Rospenda et al 1998, Gutek ja Morach 1982).

Selline jagunemine on nüüd, kakskümmend aastat hiljem, endiselt tajutav, kuid piirid nende kahe lähenemise vahel on mõnevõrra nihkunud. Ka kvantitatiivseid uurimistulemusi on hakatud tõlgendama naiste ja meeste vahelise võimujaotuse valguses, samas kui feministlikuks peetud lähenemine on laienenud kvalitatiivseks lähenemiseks, mis valdavalt lähtub konstruktsionistlikust/konstruktivistlikust paradigmat. Samas ei käsitle kvalitatiivsed uurimused enam võimu kui ühesuunalist ja püsivat nähtust, mida üks pool teise üle omab, vaid kui mitmesuunalist ja –kihilist praktikast, mis leiab aset interaktsioonis ja on dünaamiline. Seda tüüpi lähenemist nimetatakse diskursiivseks lähenemiseks. Järgnevalt vaatame lähemalt diskursiivset ja funktsionalistlikku lähenemist

3.1.1. Diskursiivne lähenemine

Soolise ja seksuaalse ahistamise käsitlemine diskursiivse praktikana annab võimaluse uurida sellele antavaid tähendusi ja konstruktsioone – kuidas nähtust normaliseeritakse, talutakse või vastustatakse (Bingham 1994). Diskursiivne lähenemine võimaldab mõista seda, kuidas ahistamisest aru saadakse ja millistele ühiskonnas kasutusel olevatele diskursustele see arusaam antud ajahetkel rajaneb (Wood 1994:17). Siinkohal ei ole enam kesksel küsimusteks *mis* või *miks*, vaid *kuidas* – ahistamisele ei läheneta seejuures kui millelegi püsivale, vaid kui konstruktsioonile, nagu teistegi sotsiaalsete probleemide uurimisel post-strukturalistlikus raamis. Seega kasutatakse peamiselt kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mis võimaldavad mõista kogemusi, põhjendusi ja põhjuseid.

Diskursiivne lähenemine ja etnograafiliste sugemetega meetodite kasutamine ahistamise uurimisel kogub järjest populaarsust ja sedamööda on ahistamise interpreteerimise kohta teada saadud palju sellist, mis seni teadmata. Näiteks uuris Dougherty (2006) fookusgrupi intervjuusid kasutades seda, kuidas ühe organisatsiooni inimesed mõtlevad seksuaalse ahistamise kontekstis võimu. Selline lähenemine võimaldas Dougherty'l leida vastus küsimusele, miks mehed ei tunnista seksuaalse ahistamise olemasolu ja selle tõsidust töökohal. Autor leidis, et vastus peitub naiste ja meeste erinevatel vaatenurkadel sellest, mida seksuaalne ahistamine tähendab. Analüüsi tulemused näitasid, esiteks seda, et naised mõistavad ahistamise järelmeid (ingl *implications*) kestvana, samas kui mehed näevad neid olukorrakesksetena. Selline erinevus tuli esile nii nende respondentide jutus, kes olid ahistamisega kokku puutunud, kui ka nende puhul, kes seda kogunud polnud. Teiseks selgus, et meeste arusaam võimust oli seotud hirmuga saada marginaliseeritud, samas kui naiste arusaam võimust oli seotud üldise hirmu ja füüsilise kahjustatusega. Sellised uurimistulemused edastavad Dougherty (ibid.) sõnul sõnumi sellest, et meeste ja naiste dialoog seksuaalse ahistamise teemal võib dialoogi asemel muutuda monoloogiks.

Kitzinger ja Thomas poolt (1995:46) läbiviidud intervjuud naistega sisaldasid endas vasturääkivusi ja dilemmasid, mille tulemusena esitati seksuaalset ahistamist kui tühja, nähtamatut või olematut kategooriat. Ahistamisest räägiti kui millestki, mis juhtub meeste ja naiste vahel „kogu aeg“, mistõttu ei saa seda nimetada ahistamiseks.

3.1.2. Funktsionalistlik lähenemine

Funktsionalistlik lähenemine keskendub soolise ja seksuaalse ahistamise ulatuse ja vormide mõõtmisele. Tulenevalt ahistamise tajumise subjektiivsetest kriteeriumitest, soovivad Fitzgerald ja Schullman (1993) respondentidelt küsida *soovimatute* kogemuste kohta ja mitte kasutada terminit *seksuaalne ahistamine* (või *sooline ahistamine*). Kõige laiemalt on funktsionalistliku lähenemist kasutatud kahes levinud uurimisinstrumendis - SEQ ehk *Sexual Experiences Questionnaire* (Fitzgerald et al 1988) ja IHS ehk *Inventory of Sexual Harassment* (Gruber 1992). Nende kahe küsimustiku ülesehitusest on ülevaate andnud Welsh (1999:171-173), kelle kirjeldustele on nende küsimustike kirjeldamisel tuginetud.

SEQ (*Sexual Experiences Questionnaire*) jagab seksuaalse ahistamise kolme dimensiooni, millest igaühel on mitmeid indikaatoreid.

1. Sooline ahistamine (ingl *gender harassment*) - seksistlikud ja halvustavad kommentaarid ja naljad naiste kohta üldiselt
2. Soovimatu seksuaalne tähelepanu (ingl *unwanted sexual attention*) - soovimatud seksuaalsed märkused, küsimused ja/või puudutused.
3. Seksuaalne sundus/väljapressimine (ingl *sexual coercion*) - Igasugused kõlvatusele ahvatlevad vormid

Küsimustiku koostajad defineerivad seksuaalset ahistamist kui psühholoogilist konstruktsiooni, mis koosneb soovimatust seksuaalse sisuga käitumisest töökohal ja on ahistatava hinnangul solvav, tema piire ületav või heaolu ohustav (Fitzgerald et al 1997:15). Reliaabluse tagamiseks on uuringus kasutatavad ühikud käitumispõhised (ingl *behaviorally-based*), sisaldades viiteid spetsiifilistele seksuaalsetele käitumistele. Vastusevariandid on klassifitseeritud kolme- või viie punktilisel Likerti skaalal, et mõõta ahistamise esinemise tihedust. Kuna tegu on laialdaselt kasutatud küsimustikuga, on selle usaldusvärsust, tõlgendamisviise ja -võimalusi palju analüüsitud. Näiteks Gutek et al (2004) heidavad ankeedile ette seda, et see defineerib ahistamist liialt üldisena, kasutusel on erinevaid SEQ versioone ning see võib viia väärade tulemusteni. Nende hinnangul mõõdab küsimustik seksuaalse ahistamise asemel töökohal toimuvat käitumist, mida ei peeta töökohale sobilikuks ja soovitavaks. Kokkuvõttes leiavad nad, et küsimustik vajab olulisel määral täiendamist või täpsustamist.

ISH (ingl *Inventory of Sexual Harassment*) küsimustik arendati välja varem tehtud seksuaalse ahistamise uurimuste ja kohtulahendite kontentanalüüsi abil. ISH koosneb samuti kolmest ahistamise kategooriast, milleks on:

1. Verbaalsed kommentaarid (ingl *verbal comments*)
2. Verbaalsed taotlused/nõudmised (ingl *verbal requests*)
3. Mitte-verbaalsed käitumised (ingl *nonverbal displays*)

See küsimustik võimaldab uurida ahistamise tõsidust, kuna iga kategooria all esitatud käitumised on esitatud kontiinumil vähem tõsisest kuni rohkem tõsisema/järsema vormini (vt. rohkem Gruber et al 1996). Küsimustiku tugevuseks peetakse autorite endi poolt selle universaalsust olenemata riigipiirist. Samas kritiseeritakse küsimustikku selle eest, et ühte patta on pandud kaks erinevat ahistamise liiki: *quid pro quo* ja vaenulik keskkond (Welsh 1999:172).

3.2. Väljakutsed ahistamise uurimisel

Kuigi ahistamist on uuritud suhteliselt pikka aega, ei ole jätkuvalt ühest ja selget viisi, kuidas ahistamist analüüsida. Lisaks on ühiskonnas toimunud märkimisväärsed muutused, ennekõike, mis puudutab naiste ja meeste positsiooni ühiskonnas ja tööturul. Kuna eelpool kirjeldatud ning senini

laialdaselt kasutusel leidvad küsimustikud on nüüdseks juba 20 aastat vanad, ei sisaldu neis seda teadmist, mis viimase kahe dekaadi jooksul ahistamise uurimisel on lisandunud. Kvalitatiivsed uurimused on respondentide interpretatsioonidele rajanedes välja toonud hulga aspekte, mille lisamine struktureeritud küsimustikesse näib olevad suur väljakutse, kui mitte võimatu missioon. Samuti on terve rida aspekte, mille parandamist uurijad kogemuste põhjal vajalikuks peavad. Welsh (1999:172) soovib ahistamise mõõtmisel võtta arvesse alljärgnevat asjaolusid:

- Senisest rohkem tuleks eristada indikaatoreid või esinemistiheduse mõõtkava, kestvust, otsest suunatust ja rünnatavust/solvatavust iga konkreetse ahistamise tüübi puhul. Sest nii ahistamise põhjused kui tagajärg ei ole iga konkreetse ahistamise tüübi puhul universaalsed, mistõttu on tarvis kasutusele võtta rafineeritumad mõõdikud (Fitzgerald ja Schullman 1993, Gruber et al 1996, Gruber 1998).
- Oleks tarvis meetmeid, mis oleksid kumulatiivsed või multidimensionaalsed, kuna enamik ahistamise vorme esineb koos teiste vormidega (Gruber et al 1996).
- Uurijad, väljaspool ISH ja SEQ autoreid, peaksid läbi viima nende mõõdikute reliaabluse ja valiidsuse teste (Stockdale ja Hope 1997).

Varasemate küsimustike ülesehitus lähtub ennekõike eeldusest, et ahistajaks on kõrgemal positsioonil olev heteroseksuaalne mees ja ohvriks madalamal positsioonil heteroseksuaalne naine. Siinkohal ei ole rõhk küsimusel seksuaalsusest, vaid pigem interseksionaalsusest ning meeste ja naiste vaheliste võimuhete pidevas muutumises. Erinevalt lääneühiskondadest, on Eesti naised juba aastakümneid käinud tööl ning järjest enam on hakanud naised hõivama nii traditsiooniliselt meeste valdkonnaks peetavaid ameteid kui ka kõrgemaid ametipositsioone. Teisalt, eksisteerib lõhe meeste ja naiste töö tasustamisel – endiselt teenivad mehed naistest kõrgemat palka, kuigi haritud naiste osakaal on meeste omast kõrgem. Võib arvata, et selline foon, kus tööturul valitseb nii horisontaalne kui vertikaalne segregatsioon, samas naised on meestest keskmiselt haritumad, loob omakorda lõhe meeste ja naiste soolise ja seksuaalse ahistamise subjektiivsele tajumisele.

Samuti on uuringu ülesehituse ning lähenemise valikul väga oluline see, milline on antud ühiskonnas teadlikkus soolise ja seksuaalse ahistamise teemast ja kuidas ahistamise mõistet sisustatakse. Ahistamine võib osutada varjatuks sel põhjusel, et ühiskonnas pole teema leidnud laiemat kõlapinda. Lamesoo (2005, 2013) meditsiiniõdede ahistamise uuringutest selgus, et nooremad õed olid altimad nimetama üht või teist ebameeldiva seksuaalse sisuga käitumist ahistamiseks, kuid ometi varjutas nende seisukohta vähene teadlikkus sellest, millele nad oma arvamuses toetuvad ja kas seksuaalse ahistamise mõistel on ka õiguslik kate. Kuigi seksuaalse ahistamise terminit kasutati pigem alla kolmekümneaastaste õdede puhul ja paljud õed ahistamist eitasid, siis ometi nõustusid kõik õed peale ühe, et haiglas võiksid olla infovoldikud sellest, mis seletaksid ja määraksid ära töökohal sobiliku ja sobimatu seksuaalse sisuga käitumise. Seega on sellise suhteliselt uue mõiste nagu „ahistamine“ teadvustamisel ja uurimisel olulisel kohal inimeste teadlikkus ja teavitamine, et inimesed oskaksid ja julgeksid nende jaoks ebasoovitavat käitumist ahistamisena identifitseerida.

On oluline mõista ja uurida soolist ja seksuaalset ahistamist töökohal just Eesti tööturu olukorra, töökeskkonna ja tööelu üksikasju arvesse võttes. Tähelepanu on juhitud ka võõrkeelsete materjalide kohandamisel teise keelde, kuna iga keele lingvistilised eripärad võivad tulemusi mõjutada. Näiteks toovad Di Martino et al (2003) välja, et sama termini kasutamine erinevates keeltes võib tegelikult viidata erinevatele nähtustele.

3.3. Soolise ja seksuaalse ahistamise uuringud Eestis

Eestis pole senini seksuaalse ja soolise ahistamise uuringut, mis keskendukski vaid sellele teemaalale, vaataks spetsiifiliselt ahistamise toimumist töökohal ning järgiks selle probleemi arenguid läbi aja. Küll aga on olemas terve rida uuringuid ja küsitlusi, mis muude teemade hulgas annavad pisut informatsiooni ka töökohal toimuva ahistamise kohta. Uue mõõteinstrumenti loomisel on otstarbekas seniseid teadmisi ja kogemusi ära kasutada. Selle eesmärgiga kirjeldame järgnevalt kaheksa Eestis läbi viidud küsitluse metoodikat, neis kasutatud terminoloogiat ja ahistamiskogemustega seotud tulemusi. Kvantitatiivsel meetodil läbiviidud uuringuid on vaatluse all kuus ning kvalitatiivseid uuringuid kaks. Kvantitatiivsed uuringud on järgmised:

1. Teemat kõige põhjalikumalt käsitlev uuring, **Soolise võrdõiguslikkuse monitooring (SVM)** (Derman et al 2006, Vainu et al 2010) on nelja aastase sammuga toimuv üle-eestiline elanikkonna küsitlus, millega püütakse välja selgitada soolist võrdõiguslikkust ning ebavõrdsust puudutavad hoiakud, arvamused ja kogemused Eesti ühiskonnas. Antud ülevaates käsitletakse 2005. ja 2009. aasta uuringu tulemusi (täpsemat infot uuringute kohta vaata tabelist 1).
2. Teine oluline uuring on 2009. aastal korraldatud **Ohvri- ja vägivaldauuring (OVU)** (nimetatud ka turvalisuse uuringuks), mis kogus andmeid inimeste kuritegevuse ja paarisuhtevägivalda ohvriks langemise kogemuste ja turvatunde kohta (Ahven et al 2010).
3. Seksuaalset ahistamist töökohal on käsitleb ka 2010. aastal tehtud **Psühhosotsiaalsete riskide uuring**, mille eesmärk oli kaardistada tööstressi ja psühhosotsiaalseid ohutegureid eesti töötajate hulgas ning luua ettevõtetele psühhosotsiaalse keskkonna enesehindamise vahend (Seppo et al 2010).
4. **Euroopa töötingimuste uuring** (European Working Conditions Survey – EWCS) on ainuke omataoline kordusuuring, mis mõõdab süstemaatiliselt töökorraldust, -tingimusi, tööga rahulolu jt tööga seotud aspekte, sh erinevate töövägivalda vormide esinemist üle Euroopa (Parent-Thirion et al 2007). Käesolevas raportis analüüsitakse neljanda Euroopa töötingimuste uuringu (EWCS-4) Eestis läbiviidud küsitluse metoodikat ja tulemusi. Neljas laine toimus 2005. aastal ning selles osales kokku 31 Euroopa riiki.
5. 2009. aastal läbi viidud **Tööelu-uuring (TELU)** kogus töötajate ja tööandjate käest andmeid töötingimuste ja töösuhete kohta Eestis (Petta ja Puusepp 2010). Eraldi ühekordse plokina olid lisatud uuringusse küsimused diskrimineeriva, vägivaldse ja ahistava käitumise kohta.
6. Lisaks nimetatutele antakse ülevaade ka 2005. aastal korraldatud **Tööelu baromeetrist** (Saar Poll 2005). Baromeetris käsitleti lisaks töötingimustele ja töösuhetele ka vaimset ning füüsilist vägivalda töökohal.

Eestis on soolist ja seksuaalset vägivalda käsitletud ka kahes kvalitatiivsel meetodil läbi viidud uuringus. Üks neist uuris meditsiiniõdede haiglatöös ette tulnud seksuaalse ahistamise juhtumite kirjeldusi ja tõlgendusi (Lamesoo 2005, 2012). Teise uuringu eesmärgiks oli välja selgitada paarisuhtes ja töökohal toimuva soolise vägivalda mõju naistele (Soo ja Laas 2009).

3.3.1. Uuringutes kasutatud terminid

Uuringutes on kasutatud erinevaid mõisteid ja definitsioone mittesoovitud ja ahistavate kogemuste mõõtmisel. Nii võib kohata termineid nagu ahistamine, kiusamine, aga ka vaimne ja füüsiline vägivald. Osades uuringutes küsitakse üldiselt töö aset leidva vägivalda või diskrimineerimise kohta, teistes on aga esitatud eraldi küsimused soolise ja seksuaalse ahistamise kohta (vt kõigi käsitletud uuringute

terminite ja metoodika kokkuvõtet TABEL 1 KVANTITATIIVSETE UURINGUTE LÄBIVIIVA, VALIM JA NEIS MÕÕDETUD KONSTRUKTIDTABEL 1 lk 31). Soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumid võivad sisalduda diskrimineerimise ja vägivalda juhtumites, kuid ei pruugi. Näiteks kui vastajalt küsitakse, kas ta on kogenud tööl vaimset vägivalda või kiusamist, siis võivad nad sellisele küsimusele vastates silmas pidada erinevaid olukordi. Mõni näiteks peab vaimseks vägivaldaks karjumist ja mõnitamist, kuid ebameeldivate seksistlike naljade ja vihjete tegemist mitte. Inimesed võivad väga erinevalt mõista vägivalda ning situatsioonid, mis ühe inimese meelest on vägivald, ei pruugi teise arvates seda olla. Seega ei näita antud küsimus, mida konkreetselt inimesed tööl kogesid.

Mitmetes eesti uuringutes ongi jäetud küsimustes kasutatud terminid (nt vägivald, kiusamine, ahistamine) vastaja enda tõlgendada. Milczarek (2010) väidab, et nimetatud küsimismeetod võib anda vastuseks väiksema sageduse kui operatsioonalse meetodi rakendamine, mille puhul esitatakse uuritavale nimekiri erinevatest negatiivsetest situatsioonidest ning palutakse hinnata nende kogemise sagedust kindlaksmääratud perioodi jooksul.

Kõige täpsemalt on seksuaalset ahistamist uuritud Soolise võrdõiguslikkuse monitooringus ning Ohvri- ja vägivaldauuringus, kus on küsitud ahistamise nii suuliste, kirjalike kui ka füüsiliste vormide kohta, mida vastaja tajub negatiivsena. Viimase uuringu puuduseks on aga seksuaalse ahistamisega kokkupuutumise uurimine üldiselt, täpsustamata situatsiooni toimumise kohta või vastaja seotust tegevuse toime pannud isikuga. Selles mõttes on SVM põhjalikum, kuna kaardistab ahistamise kogemusi erinevast soost ning vastajaga erineva seotuse astmega toimepanijate poolt (nt isik perekonnast, sõpruskonnast või töökollektiivist). Euroopa töötingimuste uuringus (EWCS) ja psühhosotsiaalseid riske kaardistavas uurinus mõistetakse ahistamise all mittesoovitud seksuaalset tähelepanu, ent Tööelu-uuringus (TELU) on jäetud seksuaalne ahistamine tööandjate enda defineerida.

Soolist ahistamist on otseselt küsitud ainult 2009. aasta SVM-s. Selles nähakse soolist ahistamist sooga seotud ebameeldivate vihjete, kommentaaride või ettepanekute tegemisena. Neljandas EWCS-s ning TELU-s on küsitud aga sooga seotud diskrimineerimise kogemise kohta. Sooline ahistamine on soolise diskrimineerimise erivorm, seega võib töötaja soo tõttu ebavõrdsem kohtlemine (nt mitte edutamine või madalam tasustamine) toimuda käsikäes soolise ahistamisega (sugu puudutavate halvustavate märkuste tegemine). Kuna uuringutes ei seletatud uuritavatele termineid ning puudusid täpsustavad küsimused sooga seotud ahistamise kohta, võib oletada, et respondentide vastused diskrimineerimise küsimustele võivad sisaldada ka ahistamise juhtumeid (nt TELU põhjendamatu ebavõrdne kohtlemine kaastöötajate või juhtide suhtumises, kui see on toimunud töötaja soo tõttu).

3.3.2. Eesti uuringutes kasutatud metoodika

Kvantitatiivsetes uuringutes moodustasid sihtgrupi kas kõik 15 kuni 74 või 64-aastased tavaleibkonda kuuluvad inimesed¹⁸, töötavad inimesed¹⁹ või siis ettevõtted/asutused ning nende töötajad²⁰. Seega on uuringud käsitlenud ahistamiskogemusi erinevate sihtrühmade silme läbi ja nende tulemused pole seega otseselt võrreldavad. Enamik Eestis korraldatud uuringuid on läbi viidud üsna sarnasel meetodil. Valimi koostamisel on kasutatud Statistikaameti või mõne muu organisatsiooni andmebaase, mille alusel on moodustatud esinduslikkuse tagamiseks sihtgrupi soolist, vanuselist, piirkondlikku ja/või asumi tüüpide järgi jaotuvust arvesse võttev juhuvalim. Pärast valimi territoriaalse mudeli kindlaks tegemist on leitud juhuslikult teatud arv valimipunkte ning lähteadressid. Edasi toimus küsitlus etteantud sammuga marsruutmeetodil. See tähendab, et uurija valis välja teatud reegli alusel

¹⁸ OVU, SVM 2005 ja 2009

¹⁹ Psühhosotsiaalseid ohutegureid kaardistav uuring, Tööelu baromeeter, IV EWCS

²⁰ TELU

majapidamised (nt iga kolmas vasakul pool tänavat) ning küsitles igas leibkonnas üht inimest. Sõltuvalt uuringu sihtgrupist ja eesmärgist oli sobiliku respondendi leidmiseks ette antud tingimused. Näiteks Tööelu baromeetris pidi inimene olema viimase nädala jooksul töötanud vähemalt ühe tunni. Üldiselt rakendati vastaja valikul noorima mehe ning lähima sünnipäeva põhimõtet.

Teistest uuringutest erinevad OVU ja TELU. Esimeses moodustati rahvastikuregistri põhjal isikupõhine valim ning küsitleda tuli väljavalitud isikut. TELU-s moodustati aga Statistikaameti majandusüksuste registri alusel ettevõtete kogum. Sellest juhuvaliku tegemisel arvestati proportsionaalselt ettevõtete jaotumist tegevusala, töötajate arvu ning organisatsiooni juriidilise tüübi järgi ning töötajad valiti juhuslikult valimis olnud ettevõtete töötajate nimekirja põhjal.

Küsitlemismeetodina on laialdaselt kasutusel silmast-silma struktureeritud intervjuu. Ainult TELU-s tuli ettevõtete juhtidel (tööandjatel) täita iseseisvalt ankeet. Lõpliku valimi suurus on uuringuti väga erinev varieerudes 602 respondentist neljandas EWCS-s kuni 4609 vastajani TELU-s. Enamasti jäi vastajate arv 1000-1500 vahele.

Meditšiiniõdede uuringus viidi läbi 21 poolstruktureeritud intervjuud naissoost õdedega kümnest Eesti haiglast (Lamesoo 2005, 2013). Intervjueeritavate valikul lähtuti põhimõttest, et neil oleks vähemalt kaheaastane töökogemus. Õdede vanus ulatus 21 aastast kuni 55 aastani. Soolise vägivalda mõjusid hindavas uuringus (Soo ja Laas 2009) viidi töökohal vägivalda kogenud naistega läbi näost näkku süvaintervjuud. Kokku intervjueeriti seitset naist. Valimi moodustamise kriteeriumiks oli naiste täisealisus, erinevate vanusgruppide (18-30, 31-45, üle 45-aastased) esindatus uuringus, töökogemus ja ebameeldiva (vägivaldse) vahejuhtumi kogemine töökohal meessoost isiku poolt. Mõlemas uuringus kasutati naiste leidmiseks lumepallimeetodit, uuringust osavõtmise reklaamimist e-kirja kaudu või naisliikmetega elektroonilistes listides ning võeti ühendust ülemustega (vanemõde), et viimased aitaksid leida potentsiaalseid uuritavaid. Õdede uuringut tutvustati naistele kui töökollektiivis meeste ja naiste vaheliste suhete uuringut, soolise vägivalda mõjude hindamise uuringut esitleti kui ebameeldivate töökogemuste uuringut.

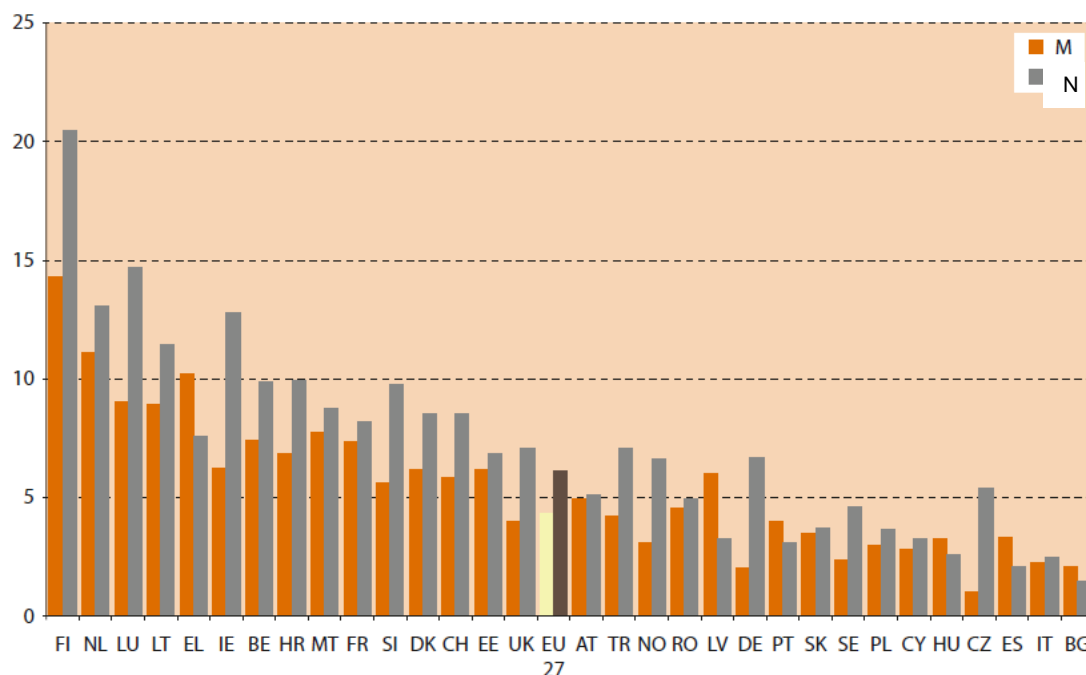
TABEL 1 KVANTITATIIVSETE UURINGUTE LÄBIVIJA, VALIM JA NEIS MÕÕDETUD KONSTRUKTID

Uuringu läbiviija	Valimi suurus ja sihtrühm	Mõõdetud konstruktid	Ahistamise määratlus	Toimumise koht/ vastaja seotus toimepanijaga
Soolise võrdõiguslikkuse monitooring (SVM)				
2005. a uuring: Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaal-uuringute Instituut, Sotsiaal-ministeerium	2005. a valim: 1000 vastajat vanuses 15-74 aastat.	Seksuaalne ahistamine (küsitud nii 2005 kui ka 2009)	Vastaja on kogenud viimase 12 kuu jooksul sama/vastassugupoole esindaja poolt: a) häirivate märkuste tegemist figuuri või seksuaalsuse kohta, b) ebameeldivate kahemõtteliste anekdootide või nilbuste rääkimist, c) soovimatute ettepanekute tegemist seksuaalvahekorda astumise kohta, d) füüsiliselt vastumeelsel viisil lähenemiskatseid e) häirivate kahemõtteliste (seksistlikke) sõnumite, e-kirjade või internetikommentaari saatmist.	Samast/vastassoost: Töökaaslane, Ülemus, Klient, Õpingukaaslane, Õpetaja, (Üli)õpilane, Pereliige, Muu sugulane, Endine partner, Keegi sõpruskonnast, Muu tuttav, Võõras inimene
2009. a uuring: Sotsiaal-ministeerium	2009. a valim: 1517 vastajat vanuses 15-74 aastat.	Sooline ahistamine (küsitud ainult 2009)	Vastaja on kogenud viimase 12 kuu jooksul sama/vastassugupoole esindaja poolt ebamugaval ja soovimatul moel tehtud vihjeid, märkusi või ettepanekuid (nii suuliselt kui ka kirjalikult) vastaja soole.	
Ohvri- ja vägivalduuring (OVU)				
Eesti Statistikaamet	4181 vastajat vanuses 15-74 aastat.	Seksuaalne ahistamine	Mittefüüsiline seksuaalne ahistamine – vastaja on pidanud viimase 12 kuu jooksul taluma talle suunatud seksuaalse alatooniga vihjeid, märkuseid või ettepanekuid (nii suuliselt kui ka kirjalikult), mis on talle ebamugavad ja soovimatud. Füüsiline seksuaalne ahistamine – vastaja on pidanud taluma seksuaalse alatooniga puudutusi, silitusi, lähenemisi või muid (kavatsetud, kuid mitte juhuslikke) füüsilisi kontakte, mis on vastajale ebamugavad ja soovimatud.	Toimumise keskkond ja isik ei ole määratletud
Neljas Euroopa töötingimuste uuring (EWCS)				
Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise fond	602 palgatöötajat või üksik-ettevõtjat vanuses 15+	Füüsiline vägivald Kiusamine Seksuaalne ahistamine Diskrimineerimine	Vastaja on ole viimase 12 kuu jooksul kogenud isiklikult tööl ... a) füüsilise vägivaldaga ähvardamist, b) füüsilist vägivalda inimeste poolt töökohas, c) füüsilist vägivalda teistelt inimestelt, d) kiusamist/ahistamist, e) seksuaalset diskrimineerimist/sooga seotud diskrimineerimist, f) mittesoovitud seksuaalset tähelepanu g) diskrimineerimist vanuse tõttu, h) diskrimineerimist kodakondsuse tõttu, i) diskrimineerimist etnilise kuuluvuse tõttu, j) diskrimineerimist usu tõttu, k) diskrimineerimist puude tõttu, l) diskrimineerimist seksuaalse sättumuse tõttu.	Töökoht
Psühhosotsiaalseid riske kaardistav uuring				

Tööinspeksioon, Rakendus-uuringute keskus CentAR	1200 töötavat elanikku vanuses 15-74 aastat.	Seksuaalne ahistamine	Vastaja on oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks.	Töökoht
		Kiusamine	Vastajat on viimase 12 kuu jooksul töökohal ahistatud sõnade või tegudega	
		Füüsilise vägivallega ähvardamine	Vastajat on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallega	
		Füüsiline vägivald	Vastaja vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda	
Tööelu-uuring (TELU)				
Eesti Statistikaamet	1332 vähemalt viie töötajaga organisatsioon; 4609 nende organisatsioonide töötajat.	Diskrimineerimine Vaimne vägivald Füüsiline vägivald Seksuaalne ahistamine	Vastaja on viimase 12 kuu jooksul kogunud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist võrreldes teiste töötajatega... a) tööle võtmisel, b) töö tasustamisel, c) edutamisel, karjäärivõimalustes, d) tööülesannete jagamisel, e) tööalase info jagamisel ja kaasaráäkimise võimalustes, f) kaastöötajate või juhtide suhtumises, g) töö tunnustamises, h) muul juhul. (Küsitati ainult töötajatelt. Jaatavalt vastanutelt paluti märkida diskrimineerimise põhjus, sh sugu.) Ettevõttes/asutuses on viimase 12 kuu jooksul töötajaid tööl a) solvatud, sõimatud, b) rünnatud, vägivaldselt koheldud, c) pahatahtlikult takistatud, häiritud töötegemisel d) seksuaalselt ahistatud. (Küsitati ainult tööandjatelt.)	Töökoht
Tööelu baromeeter				
AS Saar Poll, Sotsiaal-ministeerium	1002 töötajat vanuses 16-64 aastat.	Vaimne vägivald Füüsiline vägivald Vägivallega ähvardamine	Vastaja praegusel töökohal on esinenud vaimset või füüsilist vägivalda või sellega ähvardamist. Vastaja on praeguse töökohal kogunud vaimset või füüsilist vägivalda (küsitud neilt, kes vastasid töökohal vägivalda esinemise kohta jaatavalt).	Praegune töökoht

3.3.3. Uuringute tulemustest

Euroopa ettevõtete uuringu (ESENER) uuringu tulemused näitavad, et võrreldes teiste Euroopa riikidega ei peeta Eestis üldiselt ahistamist ja vägivalda kuigi märkimisväärseks probleemiks. Nii tunneb vaid kaduvväike osa Eesti inimestest muret füüsilise vägivalla pärast (Milczarek 2010). Kui vaatame aga seda, kui paljud töötajad EWCS andmetel ahistamist on kogenud, on pilt mõnevõrra teine ja Eesti näitajad jäävad Euroopa keskmisest ülespoole (ibid).



JONIS 1 TÖÖTAJAD, KES TEATAVAD AHISTAMISEST, SOO JA RIIGI LÕIKES (%)

Allikas: EWCS 2007

Kui vaadata nüüd lähemalt seksuaalset ahistamist, siis OVU (Salla ja Surva 2010) järgi oli küsitlusele eelnenud viimase 12 kuu jooksul kogenud seksuaalset ahistamist 4,4% inimestest, naistest 6,5% ja meestest 1,9%. Seksuaalse sisuga mittesooitud füüsilist lähenemist oli kogenud umbes 1% meestest ning 3% naistest. Eriti torkas aga naiste ja meeste erinevus silma mittefüüsilise ahistamise puhul – naised olid umbes neli korda sagedamini seksuaalsete kommentaaride ja ettepanekute sihtmärgiks kui mehed. Tulemustest selgus veel, et nooremad naised kogesid märgatavalt enam nii füüsilist kui ka verbaalset ahistamist ning vanuse kasvades ahistamisega kokkupuutumise tõenäosus langes. Samas meeste hulgas selline vanuse trend ei ilmnenud. Seksuaalse ahistamisega kokkupuutumise näitajad olid kõrgemad ka mitte-eestlaste seas, eriti aga kuni 29-aastaste naiste hulgas. Sellest johtuvalt oli ka ahistamist kogenuid rohkem Virumaal ja Tallinnas kui mõnes teises Eesti piirkonnas.

2009. aasta SVM järgi on aasta jooksul kogenud seksuaalset ahistamist umbes veerand vastajatest, naised veidi enam kui mehed (Vainu et al 2010). Erinevus ohvriuuringu tulemustest võib tuleneda monitooringus kasutatud detailsemast ahistavate olukordade loetelust. Töökohal toimunud seksuaalse ahistamisega kokkupuutunud inimeste osakaal varieerub märgatavalt. Näiteks neljanda

EWCS (Parent-Thirion et al 2007) ning psühhosotsiaalseid riske kaardistava uuringu (Seppo et al 2010) järgi on mittesoovitud seksuaalse tähelepanu osaliseks saanud vastavalt 2,2% ja 5% vastajatest. 2005. aasta soolis võrdõiguslikkuse monitooringu (Derman et al 2006) kohaselt oli umbes iga viies (21%) naine kogenud vähemalt ühte seksuaalse ahistamise ilmingut töökaaslase poolt, kliendi poolsest ahistamisest andis teada 12% naistest. Ahistamisest teatanud meeste vähesuse tõttu nende kohta uuringuraportis detailsemaid tulemusi ei esitatud. Töökollektiivis puututakse kõige rohkem kokku verbaalse seksuaalse ahistamisega, eriti aga ebameeldivate kahemõtteliste naljade (18%) ning häirivate märkuste tegemisega kehakuju või seksuaalsuse suhtes (14%) vastassoost töökaaslaste poolt (Vainu et al 2010). Kõige vähem on märgitud häirivate sõnumite, e-kirjade või internetikommentaari saamist töökollektiivi poolt (kuni 4%). Vastajate hinnangul on peaaegu kõiki küsimustikus esitatud ahistamissituatsioone kõige enam toime pannud töökaaslased, erandiks on füüsiliselt vastumeelsel viisil tehtud lähenemiskatsed, mida on kogetud enim klientide poolt.

SVM järgi ilmneb, et verbaalse seksuaalse ahistamise puhul on ahistajaks sagedamini kolleeg ning seejärel klient, füüsiliselt vastumeelsel viisil tehtud lähenemiskatseid on kogenud vastajad rohkem klientide poolt (Vainu et al 2010). Psühhosotsiaalseid riske kaardistavas uuringus selgub aga, et vastajate hinnangul on kliendid kaks korda sagedamini (45%) mittesoovitud seksuaalse tähelepanu osutajad kui kolleegid (22%; Seppo et al 2010).

Viimase 12 kuu jooksul oli 10% naistest ja 7% meestest kogenud oma igapäevaelus soolist ahistamist vastassoost isiku poolt (Vainu et al 2010). Soolist ahistamist samast soost isiku poolt esines vähem: vastav kogemus oli 6% naistest ja 2% meestest. Kõige sagedamini olid vastajad kogenud sooga seotud ahistamist sõpruskonda kuuluva inimese poolt. Tööeluga seotud isikutest nimetati enim kolleegi (14% soolise ahistamisega kokkupuutunustest), seejärel klienti (8%) ja ülemust (8%).

Töökohal kogetud soo tõttu toimunud diskrimineerimisest andis teada 7% töötavatest inimestest (Krusell 2011). Naised on nimetanud sugu oluliselt rohkem ebavõrdse kohtlemise põhjuseks kui mehed, osakaalud sugude lõikes on vastavalt 10% ja 3%. Neljandas EWCS-s ei olnud eraldi välja toodud andmeid Eesti vastajate soolise diskrimineerimise kogemuse kohta. Paraku ei ole raportis analüüsitud tulemusi ebavõrdse kohtlemise liikide ja põhjuse järgi, nii ei saa näiteks teada, kui paljud inimesed on kogenud soo tõttu ebavõrdset suhtumist kolleegide või juhtide poolt.

Umbes iga kümnes Tööelu baromeetris (Saar Poll 2005) osalenud vastaja (11%) tunnistas, et tema töökohal on esinenud vaimset ja/või füüsilist vägivalda. Vaimset vägivalda tuli tööelus ette märgatavalt rohkem kui füüsilist. Suurem osa töötajatest, kes väitsid töökohal vägivalda esinevat (73%), on seda ka ise kogenud. Enamasti on inimesed kogenud tööl vaimset vägivalda või kiusamist – 6,5-20% inimestest on kokku puutunud kiusamisega, umbes 3% on kogenud seda sageli (Parent-Thirion et al 2007, Seppo et al 2010). Aasta jooksul on ähvardatud füüsilise vägivallaga ligi 4% töötajatest ning 1,4% vastu on kasutatud füüsilist vägivalda. Respondendi suhtes on kõige rohkem vägivalda kasutanud või neid kiusanud kliendid (54% vaimset või füüsilist vägivalda kogenutest), vahetud ülemused (53%) ja kaastöötajad (46%; Saar Poll 2005). Kõige vähem on uuritavad andnud teada nende vastu suunatud vägivallast alluvate poolt (6%).

Ligikaudu kümnendik TELU-s osalenud tööandjatest märkis, et töötajaid on tööl olles solvatud või sõimatud (Krusell 2011). Äärmuslikke käitumisvorme, nagu füüsiline rünnak ja seksuaalne ahistamine, esineb tööandjate hinnangul töökohal harva (umbes protsent vastas jaatavalt). Krusell (ibid) kommenteerib, et tööandjate hinnangud vägivallajuhtumite toimumisele ei pruugi olla usaldusväärsed, kuna tõenäoliselt ei soovi paljud juhid avalikult välja öelda, et nende asutuses on personali rünnatud või seksuaalselt ahistatud.

Eestis läbi viidud kvalitatiivsete uuringute tulemustest ilmneb, et intervjueritud naistel on väga erinev arusaamine ahistamisest töökohal. See näib sõltuvat isiku vanusest ning elu- ja töökogemustest (Lamesoo 2005, 2012, Soo ja Laas 2009). Osad naised teadsid oma kogemusi kindlamalt nimetada (seksuaalseks) ahistamiseks, mõned aga ei osanud kogetule nime anda ning kirjeldasid seda kui ebameeldivat olukorda tööelus. Lamesoo (2005, 2012) leidis, et nooremad meditsiiniõed on oma õigustest teadlikumad kui vanemaealised ja peavad ebameeldivaid situatsioone sagedamini seksuaalseks ahistamiseks või kirjeldavad neid ametlikule seksuaalse ahistamise definitsioonile sarnaselt. Vanemad meditsiiniõed seevastu ei nimetanud seksistliku sisuga olukordi häirivaks käitumiseks. Nad olid hakanud ahistavaid märkusi pidama teatud arstide eripäraks, arstide õiguseks ning lihtsalt ignoreerisid kommentaare või olid nendega harjunud.

Õdede jutustustes ilmneb selge piir lubatud ja mittelubatud käitumise vahel (Lamesoo 2013). Sõbralikud žestid on teretunud ja meeldivad, ent mittesoovitud käitumise formuleerimine osutus õdedele keerukaks. Kindlalt peeti füüsilist lähenemist (nt lasku andmine tagumikule) taunitavaks. Tähelepanuväärne on ka see, et õed pidasid arstide poolset seksuaalset ahistamist oluliselt häirivamaks kui patsientide poolset seksuaalset tähelepanu. Samas oli arstide flirtimine õdede jaoks lubatav või isegi meeldiv käitumine, kuid patsientide poolset flirtimist ei kiidetud heaks.

Ehkki Soo ja Laasi (2009) uuringus oli fookuses sooline vägivald töökohal, mida autorid defineerisid kui meeskolleegide poolt naiste vastu suunatud füüsilist, vaimset, verbaalset ja seksuaalset agressiivsust, rääkisid naised peamiselt juhtumitest, mis kuuluvad seksuaalse ja soolise ahistamise valdkonda. Naiste lugudes oli näha, kuidas meesoost töökaaslane kippus naiskolleegis nägema seksuaalobjekti ning ootas naise kuuletumist ja allumist tema soovidele. Näiteks rääkisid naised situatsioonidest, kus õige pea pärast tööle võtmist hakkas meeskolleeg või ülemus ilmutama seksuaalset huvi, mis ilmnis süstemaatilistes ettepanekutes koos aega veeta ja ühemõtteliste ettepanekute tegemises seksuaalsuheteks. Mehe ettepanekute eiramisele järgnes kardinaalne pööre – terroriseeriv käitumine. See sisaldas ohvri kohustuste hulka mittekuuluvate nõudmiste esitamist, kontrollimist, vigade otsimist, ignoreerimist, alandamist vms.

Soolise ahistamise juhtumid olid lood mehe võimu demonstreerimisest ja kindlustamisest (Soo ja Laas 2009). Nendele juhtumitele oli iseloomulik, et meesülemus andis naisalluvale pidevalt naise töökohustuste hulka mittekuuluvaid ülesandeid, alahindas tema pädevust ja pärssis initsiatiivi. Eelpoolnimetatud käitumisega kaasnesid ka repliigid, mis esitlesid mehi ja meessugu paremate, võimekamate ja suuremate õigustega, kui naisi.

Töökohal ahistamise all kannatavatel naistel oli keeruline leida abi ja toetust kolleegidelt, sest need üldjuhul ei tahtnud sekkuda, kartes ahistava ülemuse kättemaksu (Soo ja Laas 2009). Seetõttu tundsid tööl ahistamise ohvrid end tõrjutu ja hukkamõistetuna. Kõige enam mõjutas kogetud ahistamine naise vaimset tervist ja psüühilist seisundit. Läbivaks jooneks oli naiste juttudes tohutu ebameeldivuse ja negatiivsete tunnete (hirm, ärevus, viha, süü) kogemine seoses ahistamisega. Valimisse kuuluvate naiste õigusteadlikkus näis olevat madal. Nad ei teadnud, kust abi saada ja arvasid, et ei leia piisavalt tõendeid ja (vabatahtlikke) tunnistajaid, et kohtus ahistaja vastu võitjaks tulla (ibid).

3.3.4. Kokkuvõte

Eestis ei ole läbi viidud spetsiaalseid uuringuid, mis kaardistaksid töökohal seksuaalse ja soolise ahistamise kogemise ulatust, toimumise mustreid ja tagajärgi. Seni on töökohal toimuvat ahistamist käsitletud mõne teise uuringu osana, puudutades ainult üksikuid valdkonnaga seotud aspekte – peamiselt mõningate situatsioonide kogemise sagedust meeste ja naiste hulgas.

Erinevates uuringutes on kasutatud erinevaid mõisteid (nt seksuaalne ahistamine, mittesooitud seksuaalne tähelepanu, seksuaalne diskrimineerimine, kiusamine) ja tihti on jäetud küsimuses esitatud mõiste vastaja interpreteerima. Nagu näitasid intervjuud naiste ja meditsiiniõdedega võib inimeste arusaamine vägivallast ja ahistamisest erineda ning käitumine, mis ühe jaoks on mitteaktsepteeritav, ei pruugi teise inimese jaoks ebameeldiv olla.

Seniste uuringuraportite soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavate andmete esitus on väga üldsõnaline. Puudub ülevaade ahistamisega kokkupuutunud inimeste sotsiaal-demograafilisest taustast, isegi soo lõikes napib informatsiooni. Uuringute alusel ei ole võimalik hinnata probleemi mastaapsust, levikut erinevat tüüpi organisatsioonides, ahistamise riskitegureid ja mõjusid kannatanule ning ühiskonnale. Samuti puudub Eestis ülevaade selle kohta, milline on inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest, ahistamisega seotud hoiakud ning milliseid situatsioone töökohal peetakse üldiselt lubatavaks ja milliseid mitte. Ka ei ole teada, milline on ettevõtetes ja asutustes juurdunud praktika ahistamise juhtumitega tegelemisel.

4. Soolise ja seksuaalse ahistamise tegurid ja tagajärjed

4.1. Tuntumad seksuaalset ahistamist seletavad teooriad

Tuntumad teooriad, mis seletavad ahistamist töökohal, pärinevad küll kaheksakümnendatest, kuid nad on siiani aktuaalsed. Siiski on märkimisväärne asjaolu, et kuna teooriad loodi ajal, mil naiste õiguste eest liikumine oli lääne ühiskondades väga aktiivne, siis puudutavad teooriad ennekõike tööalast suhet, kus ahistajaks on mees ja ahistatavaks naine.

Sotsiokultuuriline mudel (MacKinnon 1979) käsitleb seksuaalset ahistamist töökohal kui meeste poolt domineeritud ühiskonnamudeli pikendust. Töötajad võtavad tööle kaasa oma stereotüüpsed arusaamad ja soorollid; meestelt oodatakse agressiivset ja domineerivat käitumist, naistelt passiivset. Selle tulemusena tõlgendavad ja õigustavad mehed oma käitumist loomulikuna ega näe selles võimalikke negatiivseid tagajärgi naistele (Sbraga ja O'Donahue 2000).

Soorollide laialivalgumise mudeli (ingl *sex-role spillover*) kohaselt kantakse soorollid, mida naised eraelus kannavad, meeste poolt üle ka töökohtadele. Teisisõnu, naiseks olemise roll erasfääris varjutab tema rolli töökohal (Gutek ja Morasch 1982). Sellised olukorrad on eriti tüüpilised naiste poolt domineeritud töövaldkondades nagu näiteks õendus, kus ödedelt oodatakse „hellitamist“ või ettekandjatelt „seksikas“ olemist (Gutek 1985).

Evolutsiooniline/bioloogiline mudel (Tangri et al 1982) käsitleb seksuaalset ahistamist kui loomulikku käitumist, mis rajaneb meeste sugutungil ja paneb nad tööalasel agressiivselt käituma.

Organisatsiooniline mudel (Rospenda et al 1998) põhjendab ahistamise esinemist organisatsioonide hierarhilise ülesehitusega, kus võimuhierarhiad ja vastavad situatsioonid loovad tingimused kõrgemal positsioonil olevatele töötajatele eksploateerida madalama positsiooniga töötajaid.

4.2. Töökohaga seotud riskitegurid

Di Martino et al (2003) juhivad tähelepanu sellele, et tööelus toimuva ahistamise teke ei ole tingitud ainult ahistaja ja ahistatava isiklikest omadustest või positsioonidest, vaid olulist rolli mängib ka organisatsiooni iseloom. Nad võtavad kokku terve rea teiste autorite töid ja toovad esile organisatsiooni tasandi tegureid, mis mõjutavad töökohal esinevat vägivalda. Kuigi nad ei räägi soolisest ja seksuaalsest ahistamisest, vaid vägivaldast üldisemalt, on siiski oluline teada, millised organisatsiooni omadused või tingimused vägivalda soodustavad. Muuhulgas toovad nad esile, et oluline roll on juhtidel ja organisatsiooni korraldusel, kuna neil on vägivalda ja ahistamist modereeriv roll. Halb töökorraldus võib samuti vägivalda soodustada, seda ka klientide poolt – näiteks pikad järjekorrad või ooteajad võivad muuta kliendid teenindaja suhtes vägivaldseks. Stress on oluline vägivalda ja agressiooni allikaks, samuti on leitud, et majandusliku ebakindluse ja kriisi ajal esineb töökohtadel vägivalda ja ahistamist rohkem. Ka teatud füüsilised töötingimused (palavus, müra, külm) võivad agressiivse ja vägivaldset käitumist esile kutsuda.

Uurides soolist ja seksuaalset ahistamist, ei saa vaadata mööda seksuaalsuse rollist ja selle soovitatavusest töökohal. Sooline sotsialiseerimisprotsess esitab naistele ja meestele erinevaid nõudmisi, kehtestades reegleid sellest, milline on ühele või teisele soole sobilik ja soovitatav käitumine. Oleks naiivne arvata, et need arusaamad ei laiene töökohale. Nagu eelmises põigus ülevaates

seksuaalse ahistamise seletusmudelitest välja võis lugeda, siis pea kõik mudelid (v.a. bioloogiline mudel) soorollide aspekti ka rõhutavad.

Wolfi (1991) sõnul on naiste karjääri tegemisel ühiskonnas välja kujunenud naiste (ala)väärtustamise standardite kõrval veelgi suuremaks takistuseks suutmatuse end töökohal positsioneerida ja kehtestada. Lähtudes feministlikust perspektiivist ei ole tema sõnul peale välimuse ja võime viljastuda ühtegi teist meestest erinevat alust naiste väärtuse hindamiseks. Selline suhtumine paneb aga naised, kes soovivad tööl edukad olla, dilemma ette – kuidas olla väärtustatud ja väärtustada end ise vastavalt igale karjääri astmele ja erinevale elutsükli perioodile. Feministliku lähenemise kohaselt väärtustavad mehed naisi läbi nende väljanägemise. Kuna mehed omavad majanduslikku võimu, siis selleks, et pälvida neilt vähimatki tähelepanu ja lõppkokkuvõttes „hakkama saada“, peavad naised omavahel võistlema ilu alustel (Wolf 1991).

Viis, kuidas naised tööl riietuvad, on väljendusrikkam meeste riietusstiilist. Samas, kui naistele heidetakse tihti ette liigset seksuaalsuse rõhutamist, siis meeste puhul on tendents vastupidine – neile heidetakse ette passiivsust, mistõttu kahtlustatakse neid impotentsuses, neitsilikkuses, võimetuses naisi „ära rääkida“ või lausa homoseksuaalsuses (Lips 1991). Olenemata sellest, et nii naised kui mehed on seksuaalsed olevused, lõikavad töökohal sellest kasu vaid mehed (Gutek 1989, viidatud Nicolson 1996; MacKinnon 1979). Tulemus on aga see, et kui naised liiguvad karjääriredelil ülespoole, siis nähakse selles oma seksuaalsuse ärakasutamist, samas kui mehe puhul peetakse arengut loomulikuks.

Rääkides seksuaalsest ahistamisest, ei ole küsimus vaid selle subjektiivses tajumises vaid ka võimusuhtes. Võimuküsimus on läbivaks teemaks ükskõik millistes teooriates ja ahistamist seletavates mudelites selle kohta, miks ahistamine üldse aset leiab (Wilson and Thompson 2001:62). Võim võib küll väljenduda legitiimsetes hierarhilistest suhetes, kuid lisaks formaalsetele positsioonidele tulevad mängu sugudevahelised võimusuhted. Teisisõnu, isegi kui formaalselt asub kõrgemal positsioonil naine, läbib seda suhet veel teinegi võimu dimensioon, mis rajaneb teadmisel, et mehena omab ta võimu naise üle, olgugi viimane tema suhtes ametlikult kõrgemal positsioonil (vt. eelpool kirjeldatud kontra-ahistamine). Sellel teadmisel võimust rajaneb enamik seksuaalset ahistamist seletavatest teooriatest.

Näiteks puudutamist, kui üht võimalikku seksuaalse ahistamise vormi, võib paljudes situatsioonides käsitleda domineerimisena, kuigi tavaliselt peetakse puudutamist millekski, mis näitab kiindumust. Kui puudutamine on vastastikune või mõlemapoolne, näitab see kiindumust, aga kui see ei ole kahepoolne, on see seotud võimu, staatuse ja domineerimisega. Kui juhupositsioonil asuva inimese puhul on lubatud see, et ta patsutab kedagi seljale, siis tavatöötaja puhul oleks see lubamatu käitumine. Sellises kontekstis näitab tegevus teatud familiaarsust, mis tähendab juhupoolset staatuse kuritarvitamist ning vihjab autoriteedile. Sellises olukorras interpreteeritakse puudutamist kui domineerimise ja staatuse järelmit (Henley 1977, viidatud Lips 1991).

Euroopa Komisjoni (1998) poolt koostatud võrdlevas uuringus leiti ilmselge seos seksuaalse ahistamise ja soolise ebavõrdsuse vahel – kõige vähem esineb ahistamist nendes töökohtades, kus võim jagunes töötajate vahel tasakaalustatumalt. Sellegipoolest ei näidanud uuringud, et ahistamist esineks kõige rohkem seal, kus erinevus meeste ja naiste positsioonide vahel on kõige suurem, küll aga nendes kohtades, kus tasakaal on hiljuti ebavõrdsuse kasuks kaldunud.

Organisatsiooniuurimustes, kus ahistamist seletatakse valdavalt arvuliste näitajate alusel, st. vaadeldakse meeste ja naiste jagunemist vastavalt organisatsiooni tüübile, ametikohale, positsioonidele jms., on leitud, et ahistamist esineb rohkem nendes organisatsioonides, kus mehed on

arvulises ülekaalus (Gutek et al 1990) või kui on tegu traditsiooniliselt meestele kuulunud töövaldkonnaga (Gruber 1998).

Nii horisontaalne kui vertikaalne segregatsioon loovad soodsa pinnase naiste seksuaalseks ahistamiseks, kuid omaette valdkonna moodustavad soopõhiselt määratletud ametid (ingl *sex-defined work*). Naistöötaja soolisusele rõhutamist peetakse mõnede ametite puhul lausa osaks tööst, nt sekretäride, meditsiiniõdede, lastehoiu töötajate ja ettekandjate puhul. Sellistele töökohtadele on naised tööle võetud kui naised ja ühtlasi koheldakse neid kui naisi – soolisusele ja seksuaalsusele rõhumine on ilmne. Teisisõnu kui naise palkamise üheks tingimuseks on meesülemusele silmailu pakkumine või meelepärane olemine, ei ole just üllatav, et seksuaalset lähedust (isegi kui see on pealesunnitud) peetakse naise kui töötaja kohustuseks ja meesülemuse privileegiks (MacKinnon 1979).

Salin (2006) toob välja, et enamik selle teema uurijaid näevad ahistamise²¹ põhjuste ja faktoritena nii isikust tulenevaid kui ka organisatsioonist tulenevaid põhjuseid. Ta rõhutab ka, et kuigi mõlemad on olulised, on just organisatsioonilised põhjused need, mis on tööandja kontrolli all. Teiste autorite töid kokku võttes ütleb Salin (ibid), et on sellised tegurid, mis võimaldavad töökohal ahistamist, kuid on ka sellised, mis soodustavad ja julgustavad. Salini sõnul võib ahistamist võimaldavate tegurite kõrvaldamisel olla väga oluline roll sellise töökeskkonna loomisel, kus ahistamine ei ole võimalik. Selliste teguritena võib nimetada võimujaotust ja struktuure, mis muudavad ahistaja jaoks ahistamise „odavaks“, väheriskantseks, samuti struktuure ja protsesse, mis põhjustavad üldist rahulolematust ja frustratsiooni. Kõikelubavat organisatsioonikultuuri ja juhi sekkumatust peetakse peamisteks riskifaktoriteks. Lisaks loetleb Salin teiste uuringute ja autorite väljatoodud faktoritena organisatsiooni selgete eesmärkide puudumist, oma töö üle kontrolli puudumist, puudulikku sisekommunikatsiooni, ühiste arutelude puudumist ja üldist viletsat suhtluskliimat. Lisaks on leitud, et inimesed, kellel on suur töökoormus, ajasurve ja hektiline töökeskkond, kogevad ahistamist sagedamini. (ibid)

4.3. Seksuaalse ahistamise tagajärjed

Seksuaalne ahistamine mürgitab organisatsiooni kultuuri nii pikemas perspektiivis kui igapäevaselt, luues heidutava, vaenuliku ja ebasõbraliku atmosfääri (Rubenstein 1998, Commission of the European Communities 1993, Reinhart 1999, Herbert 1999). See tekitab stressi ja vähendab tööga rahulolu (Haavio-Mannila 1988). Psühholoogiliselt võib ahistamise kogemine ohvris esile kutsuda ärevust, pinget, ärritatust, depressiooni, keskendumisraskuseid, unetust, peavalu ja üleüldist kurnatust (Nicolson 1996, Herbert 1999). Ahistamise ohvril võivad tekkida probleemid tervisega, mis omakorda põhjustab pidevat haiguslehel viibimist. Harvematel juhtudel võib ahistamine viia välja töökoha vahetamiseni (Commission of the European Communities 1993).

Ahistamist kogenud naiste sõnul tekitab see neis pingeid ja muudab närviliseks. Ohvrid tunnevad end alandatuna, kuna ei suuda olukorda kontrollida – neid valdab ohustatuse ja abituse tunne. See kõik avaldab mõju nende enesekindlusele tehtava töö väärtustamisel. Naiste väärtus ei seisne mitte nende poolt tehtavas töös, vaid selles, kuivõrd neist on kasu seksuaalsete isenditena (Stanko 1985).

Soolise ja seksuaalse ahistamise temaatika tähtsuse toob esile näiteks Euroopa Komisjoni publikatsioon seksuaalsest ahistamisest töökohal Euroopa Liidus (1998), mis näitab, et ahistamine mõjutab nii inimese isiklikku heaolu kui ka tema karjääri, tööd ja tööõhkkonda. Ahistatud kogevad selliseid emotsioone nagu usaldamatust, viha, hirm ja alandatus; samuti esineb psühhosomaatilisi kaebuseid nagu peavalud, kõhuvalud, uneprobleemid, stress ja depressioon. Ahistatud töötajad on

²¹ Siinkohal kasutatakse inglise keelset terminit *bullying*

vähem rahul oma tööga ning ilmutavad ükskõiksust. Uuringu järgi koges kolmandik ahistatuid samuti negatiivseid tagajärgi oma töö osas nagu tööülesannete vähenemist, töötamise koha muutmist, viletsamaid töötingimusi.

Milczarek (2010) toob teiste autorite põhjal kokkuvõtvalt välja, et ahistamise/vägivalla mõju või tagajärjed võivad ahistatu jaoks olla nii lühiajalised kui pikaajalised. Lühiajalistena toob ta välja lühiajalised emotsionaalsed (viha, abituse tundmine), bio-füsioloogilised tagajärjed (unehäired, füüsilised pinged kehas), kognitiivsed reaktsioonid (pidev ahistamisjuhtumist mõtlemine, viha). Pikaajalise reaktsioonina nimetab ta näiteks pidevat hirmu selle ees, kes teda ahistas. Teise klassifikatsioonina toob ta välja otsesed ja kaudsed tagajärjed. Näiteks halb tuju, kognitiivne häiritus ja hirm vägivalla või ahistamise ees on otsesed tagajärjed. Need aga omakorda kanduvad üle kaudsemateks tagajärgedeks, mis võivad olla nii psühholoogilised (nt depressioon), psühhosomaatilised (peavalud), organisatsioonilised (töölt puudumine, emotsionaalne kurnatus, õnnetused, halvenenud toimetulek).

Mõjusid organisatsiooni jaoks toovad välja ka Chapell ja Di Martino (2000), kus nad lisaks langenud produktiivsusele, töölt puudumisele ja stressile toovad välja ka edasise ahistamise või vägivalla jätkumise. Lisaks näevad nad tagajärgi ahistamise ohvrile veelgi laiemalt ning leiavad, et töökohal toimuv ahistamine või vägivald võib mõjutada ka inimese pereelu, viia töölt lahkumiseni või suisa enesetapuni. Di Martino et al (2003) märgivad, et tegelikult on töökoha vägivallal kogu ühiskonnale tagajärjed, näiteks on raskemate juhtumite korral mõju tervishoiusüsteemi ravikuludele, mõju majandusele tuleneb töölt puudumisest, võimalikust ennetähtaegsest pensionile jäämisest. Inimesed, keda ahistatakse, ei suuda Di Martino et al (ibid) sõnul ka pakkuda nii head hoolitsust ja teenust. Kuna tervise- ja sotsiaalvaldkonnas on ahistamine väga levinud, siis kannatab tegelikult nende teenuste kvaliteet. Samuti on mõju perekondadele ja sõpradele, kuna vägivalla või ahistamise tagajärjed kalduvad tööelust üle eraellu.

5. Kvalitatiivuuring

5.1. Kvalitatiivuuringu eesmärk

Sooline ja seksuaalne ahistamine on tõsiste tagajärgedega keeruline nähtus. Töökeskkonnas toimuv sooline ja seksuaalne ahistamine võib mõjutada nii inimeste tööelu kvaliteeti, tööviljakust, tervist, sotsiaalset staatust kui ka materiaalselt toimetulekut. Stressi ja pingete kuhjumine ning seksuaalse ahistamise juhtumitega kaasnevad kuulujutud ja kahtlused võivad häirida peresuhteid ja halvendada töötaja eraelu kvaliteeti. Seega on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise uurimine, selle ennetamine ja tõkestamine oluline nii inimõiguste, inimeste isikliku heaolu, soolise võrdõiguslikkuse kui ka majanduse seisukohast.

Uuringu raames läbi viidud kvalitatiivuuringu eesmärgiks oli välja selgitada soolise ja seksuaalse ahistamise tõlgendused, toimumismustrid, nähtusega seotud hoiakud ning ennetamis- ja sekkumispraktikad ahistamisega kokku puutunud töötajate ja tööandjate käsitluses. Kvalitatiivse uuringu tulemusi kasutati küsitlusanneedi koostamisel ning ettepanekute tegemisel töökohal toimuvat soolist ja seksuaalset ahistamist käsitlevate teavitusmaterjalide koostamiseks.

Nagu eelnevalt viidatud on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise mõõtmine on nende nähtuste keerukuse tõttu tõeliselt väljakutseks ning hoolimata pikast kogemusest pole uurijad senini jõudnud kokkuleppele selles, kuidas soolist ja seksuaalset ahistamist defineerida ning mil viisil eristada neid mõisteid teistest samaaegselt kasutusel olevatest väljenditest. Nii eksisteerib üheaegselt mitmeid mõisteid, definitsioone ja klassifikatsioone, mille sisu on erinevates ühiskondades ja erinevates distsipliinides erinev. Lisaks mõistete paljususele ja defineerimise raskustele muudab soolise ja seksuaalse ahistamise uurimise keerukaks ka soolise ja seksuaalse ahistamise eristamine teistel alustel toimuvast ahistamisest ja teistest vägivalda vormidest, näiteks kiusamisest ja vaimsest- või füüsilisest vägivaldast laiemalt. Ka ahistamisjuhtumite raskuse varieerumine, erisused ahistamise süstemaatilisuses ning võimalike ahistajate ja ahistatavate lai ring lisab teema käsitlemisele keerukust.

Soolise ja seksuaalse ahistamise tajumine on väga subjektiivne ning ühiskonnaspetsiifiline. Käitumine, mis ühele inimesele näib tühise nalja või süütu flirdina, võib teise jaoks olla alandav, solvav ja soovimatu. Inimeste hinnangud teiste käitumisele sõltuvad omakorda sellest, kui teadlikud ollakse ahistamise temaatikast ja enda õigustest ning millised on inimese arusaamad meeste ja naiste rollidest, õigustest ja kohustustest ühiskonnas. Seega peab soolise ja seksuaalse ahistamise uurimisel arvestama ühiskondlikku konteksti ning inimeste subjektiivseid hinnanguid, hoiakuid ja teadmisi. Kuna käibelolevaid mõisteid ja lähenemisviise nende nähtuste analüüsimiseks on palju, ei ole välja kujunenud ühtset, selget viisi ahistamise leviku mõõtmiseks küsitlusuuringutega. Käesoleva uuringu suuremaks eesmärgiks oligi luua Eesti konteksti sobiv kvantitatiivne mõõtmisvahend ja –viis soolise ja seksuaalse ahistamise leviku ja selle aspektide mõõtmiseks ning kvalitatiivuuringuga koguti mõõtmisinstrumenti loomiseks vajalikku teavet selle kohta, kuidas Eesti inimesed mõistavad soolist ja seksuaalset ahistamist, milliseid väljendeid nad nende nähtuste kirjeldamiseks kasutavad ja millised on nende hoiakud soolise ja seksuaalse ahistamise kohta üldisemalt.

Tulenevalt soolise ja seksuaalse ahistamise mõõtmiseks loodavale mõõtmisvahendile esitatud

nõuetest, peab kvalitatiivuuring:

- aitama lahti mõtestada millistel tingimustel tajuvad inimesed erinevaid olukordi ja käitumisviise ahistavatena;
- andma tausta, millistele (ahistamis)olukordadele peavad Eesti inimesed mõistlikuks reageerida;
- aitama hinnata, kui hästi suudavad inimesed meenutada erinevaid (sh ka erineva tõsidusastmega) ahistamise juhtumeid;
- andma tagasisidet, millised olukorrad või käitumisviisid oleksid kõige näitlikumad ahistamise ja selle tüüpide sisu avamiseks vastajale ning aitaksid võimalikult täpselt hinnata ahistamise levikut;
- andma tagasisidet, kas on võimalik leida loetelu olukordadest ja käitumistest, mille abil mõõta soolise ja seksuaalse ahistamise levikut eraldi;
- aitama hinnata, kui palju on vastajatele vaja pakkuda näiteid erinevate ahistamise olukordade kohta;
- aitama mõista, kas meeste ja naiste teemakäsitus on piisavalt sarnane, et üks universaalne ankeet võimaldaks adekvaatselt mõlema sugupoole kogemusi mõõta.

Kvalitatiivsele uuringule püstitatud ülesannete täitmiseks uurisime töötajate ja tööandjate kogemusi, hoiakuid ja arusaamu kolme erineva lähenemise abil. Kvalitatiivuuringu raames toimus (1) neli süvaintervjuud töötajatega, (2) kuus kognitiivset intervjuud töötajatega ja (3) kaks fookusrühma intervjuud tööandjatega. Järgnevalt tutvustame lähemalt kolme kvalitatiivse uuringu alaosa eesmärgi, kasutatud meetodeid koos valimi põhimõtete ja intervjuude korraldamise üksikasjadega, samuti anname ülevaate põhitulemustest. Kuna intervjuude eesmärgiks oli saada vajalikku informatsiooni uuringu lõppeesmärgi ehk küsitlusmooduli koostamiseks ja soovitude formuleerimiseks teavitusematerjalide loomiseks, ei esitata käesolevas aruandes intervjuude ja ahistamisjuhtumite põhjalikku sisulist analüüsi, vaid keskendutakse eelpool nimetatud spetsiifilistele uurimisülesannetele. Samuti soovime rõhutada, et järgnev ei anna ülevaadet sellest, milline on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise levik ja tähendus Eestis, vaid keskendub kvalitatiivuuringu käigus kogutud teabe põhjal sellele, kuidas Eesti töötajad ja tööandjad neid nähtuseid käsitlevad ja mõtestavad.

5.2. Süvaintervjuud töötajatega

5.2.1. Eesmärk

Süvaintervjuud käsitlevad inimeste ahistamiskogemusi avatud viisil, võimaldades inimestel oma kogemusi ja mõtteid vabalt väljendada. Uuringu käigus tehtud süvaintervjuude eesmärgiks oli avatud lähenemise abil avada inimeste kogemused, hinnangud ja hoiakud, mis seostuvad soolise ja seksuaalse ahistamisega töökohal ning saada lisainfot ahistamise mõõtmise võimalike väljakutsete kohta. Samuti soovisime süvaintervjuude abil uurida inimeste sõnakasutust ning seda, kuidas erinevaid ahistamisega seotud mõisteid sisustatakse. Saadud informatsiooni kasutatakse sisendina küsitlusmooduli loomisel, samuti on see info oluliseks lähtepunktis teavitusematerjalide koostamiseks soovitude formuleerimisel.

Süvaintervjuude raames puudutati lähemalt järgnevaid teemasid:

- ahistamise olukorrad ja hinnangud neile (inimeste isiklikud kogemused ahistamise ohvrina ning kõrvalseisjana);
- ahistamisele reageerimine;
- ahistamise põhjused;
- vastutus;
- hinnangud inimeste teadlikkusele soolise ja seksuaalse ahistamise teemast.

5.2.2. Meetod

Süvaintervjuud käsitlevad inimeste kogemusi avatud viisil, andes intervjueritavale võimaluse oma tunnetest ja kogemustest enda sõnadega rääkida. Süvaintervjuude meetodit kasutataksegi eelkõige selleks, et saada vahetat teavet inimese teadmiste, tunnete ja kogemuse kohta läbi tema enda tõlgenduste (Berger, 2000). Selle meetodi abil otsitakse peamiselt vastuseid „miks?“ ja „kuidas?“ küsimustele (ibid.).

Kuna käesoleva uuringu raames oli intervjuude eesmärgiks koguda infot, mis aitaks anda vastused väga konkreetsetele meetodilistele küsimustele, on antud juhul eelistatud kasutada poolstruktureeritud süvaintervjuusid. Erinevalt struktureeritud intervjuust on poolstruktureeritud süvaintervjuudel küsimuste sõnastus ja nende esitamise järgnevus vaba, kuid erinevalt struktureerimata intervjuust eeldab poolstruktureeritud intervjuude meetod uurijalt põhjalikku eeltööd ja läbimõeldud küsitluskava koostamist (Mahoney, 1997; Berger, 2000). Seega on poolstruktureeritud süvaintervjuude puhul intervjuerijal olemas küll küsitluskava ehk respondentidelt küsitavate küsimuste nimekiri, kuid intervjuu käigus püütakse võimalikult palju säilitada struktureerimata intervjuudele omast juhuslikkust. Avatud lähenemine võimaldab intervjueritaval kasutada oma sõnavara ning annab seeläbi olulist teavet kasutatavate mõistete ning nende tähenduste kohta. Samuti ei piiritle sellise lähenemisviisi puhul käsitletavaid teemasid, olukordi ja nende detailsuse astet uurijate poolt määratletu. Intervjueritavatele antakse võimalus rääkida kõigest nende hinnangul asjasse puutuvast, mis rikastab oluliselt intervjuu-uuringust saadavat infot ning võib viia kriitilise tähtsusega teadmiseni.

Eelnevalt tulenevalt sobib süvaintervjuu andmekogumismeetodiks eriti hästi juhtudel, kui uurimisteema on keeruline, soovitakse väga detailset informatsiooni, respondentideks on kõrge staatusega isikud ja/või tegemist on väga tundliku uurimisteemaga (Mahoney, 1997). Samuti sobib süvaintervjuu hästi eeluuringuks teema kohta täpsema pildi saamiseks ning inimeste sõna- ja mõistete kasutusega tutvumiseks.

5.2.3. Valim ja korraldus

Kvalitatiivuuringute valimid ei saa taotleda kvantitatiivuuringutele iseloomulikke esinduslikkust, mis tagaks võimaluse saadud tulemusi üldpopulatsioonile üldistada (Laherand, 2008). Siiski lähtusime võimalike intervjueritavate valikul eeldusest, et erineva tausta ja kogemusega inimeste kaasamine uuringusse rikastab saadavat informatsiooni ning avardab võimalusi uurimisküsimustele vastuste saamiseks. Seetõttu arvestasime intervjueritavate valikul sellega, et kaasatud oleks nii mehed kui naised ning töökohal soolist või seksuaalset ahistamist kogenud ja mitte kogenud inimesed. Küsitlusmooduli koostamise seisukohast on oluline teada ka selliste inimeste hoiakuid, hinnanguid ja

kogemusi, kes ei ole enda hinnangul tööelus ahistamist kogenud – ümbritsevate inimeste suhtumine töökohal aset leidvatesse ahistamisjuhtumitesse võib olla oluline ahistamisele reageerimisel, aga ka ahistamisele õhutamisel ja selle ärahoidmisel. Samuti on oluline uurida nende inimeste piiri lubatud ja lubamatu käitumise vahel ning valmisolekut sekkuda ahistatava kolleegi kaitseks.

Intervjueeritavate leidmiseks kasutasime erinevaid meetodeid. Näiteks kasutasime SVV abi tõsiste soolise ja seksuaalse ahistamise kogemustega inimestega kontakti loomiseks. Samuti võtsime ühendust ühe populaarse perefoorumi kasutajatega ning kutsusime intervjuud andma inimese, kelle ametikohal võiks potentsiaalselt ahistamist esineda, kuid kes enda hinnangul ei ole töökohal soolist ja seksuaalset ahistamist kogenud. Lisaks kasutasime lumepallmeetodit²² soolist ja seksuaalset ahistamist kogenud inimeste leidmiseks.

Uuringu käigus tegime neli poolstruktureeritud süvaintervjuud erinevas vanuses, erineva töökogemuse ja ahistamise kogemusega inimesega. Kuigi meie sooviks oli intervjueerida ka mõnda väga tõsise ahistamiskogemusega inimest, jooksid katsed sobivat intervjueeritavat leida sündmuste traumaatilise tõttu liiva. Ülevaate valimisse sattunud inimeste soost, vanusest, kogemusest ja ametist ahistamise hetkel annab Tabel 2.

Intervjuude aluseks oli eelnevalt koostatud ja kooskõlastatud intervjuukava (vt LISA 1. Kvalitatiivuuring: Süvaintervjuu kava). Intervjuud viidi läbi uuringumeeskonna liikmete poolt intervjueeritavatele sobival ajal ja kohas. Intervjuud salvestati ning salvestuste põhjal koostati analüüsi jaoks lühendatud transkriptsioonid²³.

TABEL 2 SÜVAINTERVJUUDE RESPONDENDID

Intervjuu	Sugu	Vanus ahistamis- kogemuse ajal	Ahistamiskogemus	Amet ahistamis- kogemuse ajal
1	Naine	20+	Jah	Ettekandja
2	Mees	50+	Jah, kuid mitte sooline/seksuaalne	Tippspetsialist
3	Naine	30+*	Ei	Politseinik
4	Mees	alla 20	Jah	Ettekandja/baarmen

* Vanus intervjuu ajal

5.2.4. Tulemused

Süvaintervjuud käsitlevad ahistamist kolmes perspektiivis: esmalt palutakse inimesel rääkida isiklike kogemusi soolisest ja/või seksuaalsest ahistamisest töökohal, seejärel kogemusi kõrvaltvaatajana oma

²² Lumepallmeetodi (ka lumepalltehnika, lumepallvalim) puhul alustatakse valimi moodustamist väikesest hulgast isikutest, kes vastavad valimile esitatavatele nõuetele (antud juhul omavad ahistamise kogemust tööl). Olemasolevatelt respondentidelt uuritakse teiste sarnaste omadustega inimeste kontakte. Lumepallmeetodit kasutatakse sageli olukordades, kus valimit on raske muul alusel moodustada kuna uurija ei oma infot inimeste vastavate omaduste kohta (nt ebaseaduslike mõnuainete tarvitajad, aga ka tööl ahistamist kogenud inimesed). Lumepallvalimid ei ole juhuslikud ega statistiliselt esinduslikud, mistõttu sel viisil moodustatud valimi tulemusi ei saa statistiliselt kogu populatsioonile üldistada. (Marshall, 1998).

²³ Lühendatud transkriptsiooni puhul ei kirjutata üles kogu intervjuud vaid selle olulisimad, uurimisküsimusi puudutavad mõttekäigud. Samuti ei märgita transkriptsiooni pause, sõnakorduseid, kohatäiteid („eee“, „mmm“ jmt).

töökollektiivis või mujal ning viimaks arutatakse teema üle üldiselt. Intervjuu viimases osas ei toetuta inimese isiklikele teemaga seonduvatele kogemustele, vaid keskendutakse inimese hoiakutele, muljetele ja üldistele arusaamadele.

Kuna isiklike kogemuste põhjal kujunes intervjuude käigus kõige terviklikum pilt ahistamise situatsioonist, kontekstist, ahistajast ning sellest, kuidas inimene reageeris ja mil viisil olukord lahenduse leidis, siis esitame esmalt intervjuueeritute poolt toodud ahistamisjuhtumite kirjeldused. Seejärel analüüsime eespool toodud uurimisküsimusi ja neis toodud erinevaid ahistamise aspekte, kasutades lisaks intervjuudes esitatud isiklikele kogemustele ka inimeste kogemusi kõrvaltvaatajana ja intervjuueeritute poolt väljendatud üldiseid hoiakuid. Kui isiklike lugude alapeatüki fookuses ongi lugu tervikuna, siis järgmistes alapeatükkides enam lugusid ja vastajaid ei eristata vaid keskendutakse ahistamise konkreetsetele aspektidele ja küsimustele. Otsime vastuseid küsimustele „mis on ahistamine?“, „kuidas reageeritakse ahistamisele?“, „Mis on ahistamise põhjused?“, „kui teadlikud on inimesed ahistamisest?“ jms

ISIKLIKUD LOOD

Süvaintervjuud algasid palvega kirjeldada tööelus kogetud ebamugavaid olukordi, mida võib nimetada ahistamiseks või kiusamiseks²⁴. Kolm vastajat jutustasid loo, neljas vastaja enda hinnangul ahistamist kogunud pole ning lugu ei jutustanud, kuid kogu intervjuu käigus esitatud tööelu, tööülesannete ja erinevate olukordade kirjelduse põhjal oleme kokku pannud ka selle inimese loo (3. lugu). Kaks inimest rääkisid loo, mida nad ise nimetasid sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks (1. lugu ja 4. lugu). 2. lugu on küll selge ahistamise või kiusamise juhtum, kuid selles ei sisaldu ei soolise ega seksuaalse ahistamise motivatsiooni ega muid elemente. Seega on vastajate hulgas kaks inimest, kes on kogunud ja endale ka teadvustanud, et neid on sooliselt või seksuaalselt ahistatud.

1. LUGU: Väga kahju, et sa ennast oma kehas hästi ei tunne

Noor naine kirjeldas lugu, kuidas ta seitse aastat tagasi, 25 aasta vanusena läks tööle restorani ettekandjaks. Probleeme tekitas tema jaoks restorani juhtkonna poolt nõutud ettekandjate riietus, milleks olid maani väga sügava dekoltee ja lõhikuga liibuvad kleidid. Kuna riietus oli liialt paljastav, pöördus tütarlaps restorani juhataja poole öeldes, et selline riietus ei ole normaalne ning tõstas küsimuse, „kas me tahamegi selline restoran olla“. Restorani juhataja, väga hea figuuriga naine, kes ise samuti armastas kanda liibuvaid, kuid väga korrektseid ning mitte niivõrd paljastavaid riideid, reageeris kaebusele vaid öeldes „väga kahju, et sa ennast oma kehas hästi ei tunne“. Intervjuueeritava jaoks olid nii selline märkus kui ka kogu olukord väga solvavad. Samas tõsiasi, et Briti poissmehed sellise kostüümi peale vilistasid, tollal tütarlapsele ahistavana ei tundunud. Praegu, tagantjärele mõeldes leidis ta, et ka see tunduks väga ahistav. Muid ahistamisjuhtumeid või ahistavaid reaktsioone ei ilmnunud, kuid olukord lahendust ei leidnud.

Intervjuueeritav leidis, et midagi peale ülemusele kaebamise teha ei olnud võimalik. Valida oli kahe käitumisviisi vahel - kas kannatada olukorda, või ära minna. Nüüd tagantjärele mõeldes arutleb, et võiks kaevata „soovolinikule“, aga ega ta päriselt kindel ei ole, kas selliste asjadega saab voliniku poole

²⁴ Kaudset lähenemist läbi nn töökohal esinenud ebameeldivate olukordade kasutamine juhul, kui me ei olnud eelnevalt teadlikud, kas intervjuueeritaval on tema enda hinnangul kogemusi soolise või seksuaalse ahistamisega töökohal. Selline lähenemine oli vajalik selleks, et intervjuueeritaval oleks võimalik rääkida ka neist ahistamise juhtumitest, mida ta ise sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks ei nimeta (kuid milles võib sooline või seksuaalne aspekt siiski sisalduda).

pöörduda. Arvab, et pigem ei saa. Pärast nelja kuud töötamist lahkus tütarlaps ettekandja töölt (vaid osaliselt ebameeldiva töökeskkonna tõttu).

Olukorda tõlgendas intervjuueeritav soolise ahistamisena ning leidis, et Eestis on üldiselt ettekandjate riietused liiga väljakutsuvad. Selle põhjendusena on ta kuulnud seda, et kliendid lähevad tagasi kohtadesse, kus on ilusad tüdrukud.

2. LUGU: Šokisüstid

Omavalitsusasutuses väikeses kollektiivis töötav viiekümneandates eluaastates mees kirjeldab kahte juhtumit, millele ta esimese hooga ise nime ei oska anda, kuid mida intervjuu edenedes nimetab korduvalt „šokikäitumiseks“, „hirmutamiseks“, „kahe meesterahva omavaheliseks hammaste näitamiseks“ ja „minu jaoks tõeliseks ahistamiseks“.

Viimase aasta vältel on mees kahel korral sattunud olukorda, kus tööandja süüdistab teda ootamatult ja alusetult, ilma ühegi tõendusmaterjali olemasoluta, rikkumistes ning ähvardab distsiplinaarkaristuse määramisega. Hirmutamisele reaalseid kirjalikke dokumente kummalgi korral järgnenud ei ole ning on jäänud mulje, et tööandja on „igaks juhuks raputanud, et vaadata, mis sealt tuleb“. Mehe sõnul on tegu olnud ebainimliku käitumisega, mis tekitab neile, kellele see osaks saab „sellise värina, et leiad /.../, et see pole inimlik“.

Esimesel korral, kui selline olukord tekkis, ei osanud mees enda sõnul šokiseisundis muud moodi reageerida, kui argumenteerida, et süüdistused ei vasta tõele. Kuna tööandja sel hetkel ei võtnud mehe signaali, et ta on sõnumi vastu võtnud ja olukorda analüüsinud, vastu, pöördus ta järgmisel päeval rahunenuna uuesti tööandja poole. Olles oma süütust tõestanud, esitas ta tööandjale palve edaspidi samalaadsete juhtumite puhul teisti, säästvamalt ja mõistlikumalt selgitusi otsida. Paraku kordus sarnane olukord üsna pea uuesti. Lisaks isiklikule kogemusele on mees tööandja sarnast hirmutavat ja ähvardavat käitumist näinud ka kahe kolleegi puhul, kes samuti seati ootamatult ebameeldivasse olukorda, mis „ei kuulu hea töökollektiivi tavade juurde“.

Tööandja käitumisele põhjuseid otsides leiab mees, et ilmselt on ühelt poolt tegu ülevalt tuleva survega ning püüdega vastutuse teiste õlule surumisega oma nahka päästa. Teisalt on selline „administreeriv stiil“ ilmselt sellele inimesele iseloomulik tööstiil. Ta leiab, et kui tööandja süüdistustel oleks tõepõhi all olnud, oleks olnud temaga pahandamine õigustatud, kuid ka siis tulnuks probleem koheselt lahendada. Kuid juhtunu, kus esitati valesüüdistusi kaugel minevikus toimunud sündmuste kohta, on igasuguse austuse tööandja suhtes kustutanud. Enda ja teiste reageerimist antud olukorras peab vastaja adekvaatseks ning märgib: „Kui sul on pensionini jäänud, ütleme, kaks aastat, siis sa Midrimaal²⁵ oma töökohaga väga mängida ei taha“.

Sellised juhtumid või „šokisüstid“, nagu mees neid ise nimetab, on muutnud tööahkkonna ebakindlaks ning sundinud neid kolleege, keda hirmutamine ja ähvardamine on isiklikult puudutanud, kapselduma ja „mure all küüru vajuma“. Samuti on mees ise aset leidnud vahejuhtumite tagajärjel kaks korda haige olnud.

²⁵ Viide Ellen Niidu lasteluuletusele „Midrimaa“

Kuigi endaga juhtunud nimetab mees ka „*kahe meesterahva omavaheliseks hammaste näitamiseks*“, ei seosta ta seda otseselt soolise või seksuaalse ahistamisega. Ka ei ole tema hinnangul võimalik leida mingit mustrit tööandja käitumises selles osas, kelle suhtes hirmutamise- ja ähvardamismeetodeid kasutama hakatakse - lisaks intervjuueeritavale on ohvriteks olnud noor, kolmekümneaastane mees ja pensionieelses eas naine.

3. LUGU: Las sõimavad

Kolmekümnendates eluaastates naissoost noorsoopolitseinik ei ole vaatamata sellele, et ta töötab maskuliinses organisatsioonis ning puutub kokku korralekutsumist vajavate noortega, kunagi tundnud, et teda oleks töökohal kuidagi sooliselt või seksuaalselt ahistatud. Ahistamise temaatika tundub vastajale väga võõras, ajab seda kohati segamini homoseksuaalsuse teemaga, räägib üldistest töötingimustest ja ilmselgelt pole ta kunagi ühelegi käitumisviisile ahistamise silti külge pannud.

Rääkides oma tööst, kirjeldab ta samas olukordi, kus noored, kellega ta oma patrullimiste käigus kokku puutub, kõikvõimalikke „*kenasid*“ sõnu kasutades halvasti ütlevad. Kuigi ta ise näiteid ei too, kinnitab ta küsimise peale, et aeg-ajalt tuleb ette väga ebatsensuursete sõnade kasutamist, mille hulgas esineb ka võimalikke seksuaalse alatooniga, nt ka erinevaid kehaosasid kirjeldavaid, sõnu. Seega võib oletada, et naise tööelus siiski tuleb ette olukordi, mida võiks tõlgendada ka verbaalse soolise või seksuaalse ahistamisena. Muid ahistamise ilminguid vastaja jutust ei ilmnenud ja vastaja rõhutas korduvalt, et töötab peamiselt naiste kollektiivis, andes mõista, et seetõttu soolist või seksuaalset ahistamist toimuda ei saagi.

Naise läbivaks sõnumiks on, et tema töökohal ei saa võtta solvanguid südamesse. Seda, kui miski solvab, ei tohi välja näidata ning lahendusena tuleb lihtsalt tegeleda iseenda tunnete maandamisega, näiteks läbi spordi. Seega annab ta mõista, et tema töös tuleb ette selliseid stressirohkeid olukordi, mis teda sedavõrd mõjutavad, et peab mõtlema maandamisele. Samas ei olnud ta nõus tunnustama, et selline käitumine „*klientide*“ poolt oleks mingil viisil ahistav. Samuti oli ta tõrjuv igasuguste intervjuueerija poolt tehtud vihjete osas, et mõni kirjeldatud olukord võiks olla soolise või seksuaalse alatooniga. Kuigi ühelt poolt räägib naine vajadusest ennast maandada ja solvumist varjata, väidab ta teisalt, et solvangud lähevad tal ühest kõrvast sisse, teisest välja ning ta ei saa solvanguid südamesse võtta. Lisaks mainib ta, et solvamiste, sõimamiste või füüsiliste rünnete puhul on võimalik noortele määrata distsiplinaarkaristust. Samuti on politseil olemas kaplan ja psühholoog, kuid kas ja kui palju nende teenuseid kasutatakse, ei osanud vastaja öelda.

Võimalik, et üheks põhjuseks, miks vastajal on keerukas teatud laadi soolist või seksuaalset ahistamist nimetada ja ära tunda, on asjaolu, et ta ametikoht ja töö toovad igapäevaselt kaasa olukordi, kus temaga ei käituta viisakalt, mistõttu ei ole võimalik liialt tundlik olla. Teisalt väljendas ta ka kohati traditsioonilisi vaateid meeste ja naiste erinevuste osas, kus ei olegi võimalik teisiti, kui soo põhjal, otsuseid langetada:

„See patrulli osa on minu arust hästi selline, et seal peavad olema mehed. Sest naised.. sa lihtsalt ei tule puht füüsiliselt toime. Üksikud võibolla on võrdsed oma füüsilisega meestega, aga looduse poolt on ikka antud, et mehed on tugevamad“

Samuti tõi ta näiteks, kuidas nende osakonna ainus mees on teinekord vajalik selleks, et keerulistes olukordades suuremat autoriteeti näidata. Võimalik, et madalast soolise ja seksuaalse ahistamise

alastest teadlikkusest tulenevalt ei oska vastaja olukordi, mida võiks sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks nimetada, ära tunda.

4. LUGU: *Exit only*

Noor mees jutustas oma kaheksa aasta tagusest kogemusest, kui ta äsja gümnaasiumi lõpetanud noormehena töötas ettekandjana ja baarimehena. Toitlustuskoha püsiklientuuri hulka kuulusid ka paljud homoseksuaalsed mehed, kes asusid noorele kenale poisile nii verbaalset (hüüdnimed, välimuse kommenteerimine jmt) kui füüsilist tähelepanu pöörama. Tähelepanu oli korduv ja kestis kogu toitlustusasutuses töötamise ajal (umbes pool aastat). Mehe enda hinnangul oli tegu pigem lööpimise ja mänguga, kuna kliendid teadsid, et temast „*neile asja ei ole*“. Samas sisaldus selles tähelepanu pööramises ka füüsiline element, kuna laksud tagumikule olid võrdlemisi tavapärased.

Enda hinnangul suhtub mees praegu ja suhtus ka siis asjasse pigem huumoriga. Siiski muutus olukord aegajalt häirivaks ja „*ajas mingil ajal ikka närvi ka*“. Eelkõige muutus ärritavaks see, et tema töötegemist häiriti – teatud kliendid kutsusid teda pidevalt enda laua juurde, „*et ma käiks seal patseerimas*“ ja jooksutasid teda erinevate palvetega mööda saali ringi („*ja kui siis kõnnid minema ja tunned tema silmi oma selja peal, see ei [ole meeldiv]*“).

Läbi kogu intervjuu rõhutas mees, et ta ei võtnud seda olukorda ülemäära tõsiselt ning see ei traumeerinud teda liialt, aga „*kui ma oleks seda tõsiselt tülgastusega võtnud, siis ma ei oleks saanud seal töötada*“.

Paludes intervjuueeritaval olukorrale nimi anda, toob ta esmalt välja, et see oli tüütu tülitamine ja külgelöömine. Kui lähtuda ahistamise definitsioonist, mis võiks mehe hinnangul olla sihilik käitumine, mis on temale vastumeelne ja mille suhtes ta on oma vastumeelsust väljendanud, siis oli tegu ka ahistamisega. Kuna „*nad ahistasid mind oma soolise olemuse seksuaalsete eelistuste tõttu, ma tundusin neile apetiitne. Vastasel juhul ei oleks midagi olnud*“, leiab mees, et see kuulub nii soolise kui seksuaalse ahistamise alla. Hiljem, intervjuu käigus tuleb ta selle küsimuse juurde tagasi ja täpsustab, et tegemist oli eelkõige seksuaalse ahistamisega, kuid rõhutab, et seksuaalne ahistamine võib vahel olla soolise ahistamise kaasprodukt.

Kuna olukord muutus aegajalt häirivaks, püüdis mees „*tüütu tülitamise*“ ja ligitikkumise vähendamiseks erinevaid strateegiaid kasutada. Mõnel päeval, kui tundis, et ei jaksa selle kõigega tegeleda, palus kolleegidel oma laudu (kus liigset tähelepanu pööravad kliendid istusid) ise teenindada. Samuti plaanis ta naljatamisi teha särgi, mille seljal oleks kiri „Exit only“ koos alla suunatud noolega. Ühe katsena olukorda lahendada mängis mees koos oma naissoost tuttavaga tüütute klientide ees armunud paari, kuid see oodatud tulemust ei toonud. Ülemuste kõrva olukord ei jõudnud, kuigi naiskolleegidele ligi tikkuvaid (mees)kliente kutsuti korrale.

Tagantjärele hinnates arvab mees, et oleks võinud tekkinud olukorrale tugevamalt reageerida ja piirid paika panna. Aga sel hetkel ta üritas lihtsalt olemasolevates tingimustes hakkama saada ning lisab: „*Sellistes situatsioonides oleks ma võinud natukene resoluutsem olla. Aga noor poiss olin. Praegu ma tõenäoliselt ei laseks endal tagumikku patsutada sellisel töökohal, toona ei osanud reageerida.*“

Ahistamine kestis kogu selles asutuses töötatud aja – kuue kuu – vältel. Töökohalt lahkumise põhjuseks see aga ei olnud. Hilisemas tööelus pole mees enda hinnangul soolist ega seksuaalset

ahistamist kogenud.

AHISTAMISE MÕISTE

Intervjuudest selgub, et inimeste jaoks ei ole sõna „ahistamine“ alati selge ning käitumised või olukorrad, mida selle terminiga tähistatakse, varieeruvad oluliselt – iga vastaja jaoks on see mõnevõrra teistsuguse sisuga, samuti ei ole arusaamad alati kooskõlas ka teoreetiliste käsitlustega. Ahistamisele iseloomulikest tunnustest toovad autorid (nt Albi et al 2010) esile, et ahistamine on soovimatu, sõnaline, mittesõnaline või füüsiline ning selle eesmärgiks on alandada isiku väärikust või tal on isiku väärikust alandav mõju. Nii nimetasid ka intervjueeritud inimesed ahistamisest rääkides ning püüdes selgitada, mis teeb mingist käitumisest ahistamise ja mis eristab seda „*niisama nõmedast käitumisest*“, üsna samasuguseid komponente.

Järgnevas loetelus on ära toodud olulisemad aspektid, mida vastajad ahistamisest rääkides välja tõid. Oluline on märkida, et kõik vastajad erinesid üksteisest selle poolest, kui täpselt nad mõistet defineerisid ja kui mitut aspekti allolevast loetelust mainisid. Ahistamise definitsioon ei ole vastajate jaoks ühene ja selge. Kaks vastajat ei osanud ahistamise definitsiooni anda ning alles pärast suhteliselt pikka arutlust tööelu ja erinevate probleemide üle tuli nende jutust välja, mis võiks olla nende hinnangul kriteeriumid, mille alusel otsustada, kas tegu on ahistamisega või mitte.

- **Kavatus.** Kaks intervjueeritavat leiavad, et ahistamise puhul on tegemist sihiliku ja eesmärgistatud tegevusega. Üks vastajatest täpsustab, et „*ahistamine on tegelikult manipulatsioon*“. Selle eesmärgiks on tema hinnangul näiteks soov saada tunnet, et oled kellestki üle, või allutada kedagi, ka võib selle taga olla soov kellestki lahti saada. Samuti seostab vastaja ahistamist sotsiaalse kompetentsusega, väites, et ahistamine võib alguse saada sellest, kui inimesed ei oska muul viisil panna teisi oma käskle täitma.
- **Tagajärg.** Üks vastaja rõhutab, et käitumise nimetamisel ahistamiseks on oluline käitumise tagajärg. Ta leiab, et nii nagu depressiooni puhul on oluline see, kas see seisund mõjutab inimese toimetulekut, on ka ahistamise puhul oluline, et see mõjutab inimese sotsiaalset hakkamasaamist. Seega viitab ta asjaolule, et käitumine on ahistamine siis, kui see ahistatavat häirib sedavõrd, et sellel on tõsised tagajärjed. Lisaks kirjeldas teine intervjueeritav oma ahistamisjuhtumi puhul olulise komponendina just tõsiseid tagajärgi (haigestumine), kuigi ahistamise definitsiooni ta otseselt ei sõnastanudki.
- **Korduvus.** Vastajate hinnangul on üheks ahistamise kriteeriumiks käitumise korduvus. Üks intervjueeritavatest leidis, et just verbaalse ahistamise puhul peab tegu olema pikaajalise käitumisega: „*Sellised sõnalised ütlemised, ma kujutan ette, et need peavad ikka pikemalt toimuma, et siis sa tunned end ehk südamesopis ahistatuna*“. Samas nõustus, et näiteks laste puhul võib olla ka ühekordne katsumine ahistamine. Seega füüsilise kontakti puhul võib olla ühekordne intsident ahistav, samas kui verbaalse ahistamise puhul peab tegu olema korduva käitumisega. Korduvuse tõi otseselt välja üks intervjueeritav, kuid ka teise vastaja juhtumit, mida ta nimetas ahistamiseks, iseloomustas just korduvus ja pikaajalisus.
- **Subjekttiivne hinnang ja kontekst.** Vastajad tõid välja, et teatud käitumiste ahistamisena tajumine võib sõltuda nii situatsioonist kui tegijast. Ühelt poolt võib teatud käitumine (näiteks märkused, puudutused jmt) olla ahistav ühes olukorras (näiteks tööalasel koosolekul), kuid seda ei tajuta ahistamisena teises situatsioonis (näiteks töökollektiivi peol). Teisalt võidakse

ühete ja sama käitumist tajuda ahistavana sõltuvalt sellest, kes nii käitub - näiteks ebasümpaatse kolleegi märkuseid tajutakse häiriva ja ahistavana, samas kui sümpaatse kolleegi samasisulised märkused on aktsepteeritavad. Seega sõltub ahistamise äratundmine inimese subjektiivsest tajust, mida teatud olukordades või teatud inimeste poolt lubatavaks peetakse.

- **Teadlikkus.** Teadlikkus kahe intervjueeritava jaoks üheks kesksemaks ahistamise mõistmise aspektiks, mille üle arutletakse korduvalt ning mis tekitab vastajates vastandlikke arvamusi. Näiteks leiab üks vastaja esmalt, et „*kui inimene ei tunneta [käitumist] ahistamisena, siis [see] ei ole ahistamine*“, kuid nendib hiljem, et sama olukorda võib inimene hakata pidama ahistamiseks siis, kui ta on ahistamise teemal teadlikum. „*Inimene ei saa mõelda ega tunneta midagi, millel ei ole nime*“. Nii kirjeldab üks vastaja, et ta ei osanud anda soolise ahistamise nime aastaid tagasi toimunud juhtumile:

„Ma siin ütlen, et on olnud küll nõmedat käitumist, aga see on tulnud pigem isikuomadustest, aga tegelikult me ei tea seda, sest sel hetkel oli minu jaoks olemas ainult see seksuaalse ahistamise kategooria.“

Kuigi ahistamise äratundmine on vastajate sõnul oluline eelkõige ahistamisele reageerimise seisukohalt, leidsid vastajad, et ahistamine võib toimuda ka siis, kui inimene seda ei teadvusta. Olukord, kus ahistamise kriteeriumiks on inimese subjektiivne tunnetus teatud käitumiste ahistavuse kohta, teisalt aga ei pruugi ahistatav teadmatuses ahistamist ära tunda, komplitseerib (kõrvalseisjate poolset) sekkumist vajava ahistamisolukorra defineerimist ja äratundmist.

Mitte ükski intervjueeritav ei toonud välja kõiki eelpool nimetatud aspekte. Seega võib öelda, et nelja intervjueeritud inimese jaoks on ahistamine mõnevõrra erineva sisuga mõiste ning see, kas mingit käitumist saab nimetada ahistamiseks, sõltub sellest, milliseid kriteeriume hindamiseks kasutatakse. Kõige terviklikuma ahistamise definitsiooni pakkus välja üks intervjueeritav öeldes, et ahistamine on sihilik käitumine, mis on ühele poolele vastumeelne ja mis jätkub hoolimata sellest, et seda vastumeelsust on väljendatud.

SOOLINE JA SEKSUAALNE AHISTAMINE

Intervjuudega püüdsime välja selgitada, kui hästi on vastajate jaoks mõistetavad soolise ja seksuaalse ahistamise mõisted ning nende erinevus. Võib öelda, et vaid kaks intervjueeritavat eristas intervjuus läbivalt mõisteid soopõhine ahistamine ja seksuaalne ahistamine (üks neist kasutab väljendit „*soopõhine ahistamine*“ või „*ahistamine soo baasil*“). Teised nii selget eristust sisse ei toonud.

Vastajad, kes kinnitasid, et oma tööelus ei ole nad soolist või seksuaalset ahistamist kogunud, suhtusid sellesse teemasse tõrjuvalt. On ilmne, et nende jaoks ei ole päris selge, mida need mõisted tähendavad. Täpsustusi soolise ja seksuaalse ahistamise tähenduse ja sisu osas püüti tagasi tõrjuda väitega, et vastajatel puudub isiklik kogemus ja nad ei oska seetõttu teemas kaasa rääkida. Seejuures tõi üks vastaja intervjuu käigus korduvalt spontaanselt nende kahe ahistamise viisi erisuse sisse, viidates seksuaalsele ahistamisele eelkõige kui füüsilisele ligitikkumisele või siivutute ettepanekute tegemisele; soolise ahistamise näitena tõi ta välja soolise palgalõhe. Seega oli temal teatud kontseptsioon nendest ahistamise liikidest olemas, kuid ta ei olnud kindel enda arusaamade

vastavusest ametlikele mõistetele.

Teine intervjueritav esitas intervjuu käigus korduvalt täpsustavaid küsimusi, et mõista milliseid olukordi või käitumisi intervjuerija soolise ja seksuaalse ahistamise all silmas peab.

Intervjuerija: Kui nüüd lihtsalt üldiselt mõelda ahistamise teema peale – soolise ja seksuaalse ahistamise peale ja mis kuskilt kuulda on. Millised võiks olla tüüpilised ahistamisjuhtumid?

Vastaja: Rahalised võib-olla, või mis sa mõtled?

Intervjuerija: Pean silmas soolist ahistamist näiteks? Soo põhjal. Või siis seksuaalset ahistamist.

Vastaja: et näiteks, miks juhid on rohkem mehed?

Intervjuerija: Ka seda näiteks. Ma ei tea, kas sa pead seda ahistamiseks?

Vastaja: Mingil määral kindlasti pean.

Sellel vastajal puudusid soolise ja seksuaalse ahistamise kontseptsioonid ning seetõttu ei olnud võimalik arutleda mõistete sisu ja erinevuse üle. Seega tuleb ankeeti koostades võtta arvesse, et kõigi inimeste jaoks ei ole selge, mida peetakse silmas soolise või seksuaalse ahistamise all. Vastajad viitasid ka sellele, et Eesti ühiskonnas on sooline ja seksuaalne ahistamine teemad, millest ei soovita rääkida ning seetõttu võib ankeetküsitlusega inimeste sellalaste arvamuste ning kogemuste uurimine olla problemaatiline.

Seksuaalse ahistamise näidetena toodi peamiselt füüsilist ligitikkumist, mittesooitud puudutusi ja seksuaalvägivalda. Olukord, mis on ühe vastaja jaoks samuti ärritav ning seksuaalse alatooniga, on komme sünnipäevadel ja muudel tähtpäevadel kolleege kallistada („*Ma ei taha, et mind tööle keegi katsuks. Ma ei taha neid onusid katsuda*“). Siiski rõhutati, et ka verbaalne käitumine võib olla seksuaalne ahistamine: „*Mitte ainult penetratsioon vaid ka kõik sinna juurde kuuluv koos sõnalise osaga*“. Verbaalse seksuaalse ahistamise näidetena toodi välja näiteks siivutute ettepanekute tegemist ja meelitussõnadega kutsumist. See, kas kahemõtteliste naljade rääkimine, pornograafiliste materjalide esitamine või inimeste välimuse kommenteerimine on seksuaalne ahistamine, sõltub vastajate hinnangul sellest, kuidas inimene seda subjektiivselt tajub. Kui inimest kommentaarid, naljad või visuaalid ei häiri, siis ei ole tegu ahistamisjuhtumiga.

Soolise ahistamise all peavad vastajad silmas väga erinevaid nähtuseid ja käitumist, mis on tingitud vastaja soost. Kõik vastajad toovad esile näiteks soolist palgalõhet, mitmed mainivad ära ametialase segregatsiooniga seotud aspekte (s.h. eeldust, et bussijuhid on mehed, et juhid on mehed). Seega võib järeldada, et sooline ahistamine ning diskrimineerimine ei ole omavahel kuigi hästi eristatavad ning kuna just segregatsioon ja palgalõhe on Eesti meedias ja ühiskonnas viimasel ajal laialdast kõlapinda leidnud, on oluline ankeeti koostades neid kahte nähtust soolisest ja seksuaalsest ahistamisest eristada. Soolise ahistamise näidetena pakuti välja veel sool põhinevaid ootuseid ja eelarvamusi, näiteks eeldust, et naine peaks kandma kleiti või paljastavaid riideid, töökollektiivi sünnipäevadel peab lilled üle andma mees ning noor blond naisterahvas on tingimata rumal. Lisaks mainiti soolise ahistamisena ühe sugupoole eelistamist ning soosimist²⁶.

²⁶ Samas toodi intervjuude käigus mitmeid näiteid olukordadest, kus ühte sugupoole on eelistatud, kuid neid olukordi ei nimetatud otseselt ahistamiseks või ei osatud hinnata, kas tegu on pigem soolisel või seksuaalsel alusel toimuva ahistamisega. Näiteks mainiti ära, et kliendid eelistavad teenindajatena naisterahvaid, kuid samas hoitakse mõnes teenindusasutuses meessoost teenindajaid rohkem (nt antakse eksimused kergemini andeks), kuna neid on vähem.

Inimeste jaoks võib olla keerukas eristada soo või seksuaalsuse baasil toimuvat ahistamist muudel alustel toimuvast ahistamisest, samuti soolist ahistamist seksuaalsest. Leitakse, et seksuaalse ahistamise äratundmine on lihtsam nii selle tõttu, et sageli on tegu füüsilise ligitikkumise või siivutute sõnavõttudega, kui ka seetõttu, et teadlikkus sellest on kõrgem. Kuna inimeste teadmised soolisest ahistamisest on väiksemad ning soopõhise ahistamise eristamine „*lihtsalt nõmedast käitumisest*“ on oluliselt raskem, on soolise ahistamise mõistmine ja äratundmine keerulisemad. Üks vastaja viitas ka sellele, et seksuaalne ahistamine võib olla soolise ahistamise kaasprodukt, st need kaks ahistamise viisi on omavahel tugevalt seotud. Välja toodi ka inimeste kehva suhtumist teatud töid tegevatesse inimestesse või olukorda, kus vahetuse vältel ei ole võimalik käia tualettruumis ega teha puhkepausi. Ka töökiusamine leidis ahistamisena mainimist.

AHISTAMIST SOODUSTAVAD TEGURID

Süvaintervjuude soovisime välja selgitada, millised inimesi, töökeskkonda või organisatsiooni kirjeldavad aspektid võivad ajendada, soodustada või takistada ahistamisjuhtumite esinemist. Samuti uurisime, kes on vastutavad ahistamisjuhtumite tekkimisel, ennetamisel ja lõpetamisel.

Püüdes tuua näiteid töökeskkonnas kõige tõenäolisemalt teisi sooliselt ja seksuaalset ahistava inimese ja ahistamise ohvri kohta rõhutavad vastajad, et eelkõige oleneb kõik inimese isiksuseomadustest. Mõlemad meesoost intervjuueeritud rõhutavad, et tüüpilist **ahistajat** iseloomustab see, et tal on rahuldamata jäänud tähelepanuvajadus või mingi muu vajakajäämine isiklikus elus. Ahistaja võib olla väiklane, „*riiukukk ja kiusupunn*“. Samas viitab üks intervjuueeritav sellele, et kuna ahistamine on manipulatsioon, peab ahistaja „*peenelt ahistamiseks*“ olema intelligentne.

Kaks vastajat rõhutasid kas seda, et „*mõni inimene teeb lihtsalt teadmatuses ka*“, ta on „*emotsionaalselt rumal*“, puudub sotsiaalne kompetents teiste inimestega suhtlemisel. Teisisõnu ei pruugi ahistaja teguviis olla kuritahtlik, vaid võib tuleneda teadmatuses ja oskamatuses tajuda teatud käitumiste sobimatust või häirivust.

Üks vastaja toob välja, et kuigi stereotüüpse arvamuse kohaselt on ahistajad tõenäolisemalt meesterahvad, usub ta, et tegelikkuses on palju ka vastupidiseid juhtumeid. Tema hinnangul ei ole mehed kuigivõrd varmad ahistamisest avalikult rääkima, kuna see rikuks kuvandit nende mehelikkusest. Kaks inimest tõstsid esile ka selle, et erinevalt tavapärasest arusaamast võivad ahistaja ja ahistatav olla ühest soost. Üks vastajatest seob samasooliste inimeste vahel toimuva ahistamise homoseksuaalsusega:

Intervjuueerija: Kas [töökohal laiemalt, väljaspool enda struktuuriüksust] tuleb ette olukordi, mida võiks nimetada sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks?

Vastaja: Ma olen ikka kuulnud küll, et seal pidi olema omasooiharaid naisterahvaid, ma ei tea, kui palju see tõele vastab /.../

Intervjuueerija: Kas see on viinud mingi ahistava käitumiseni siis?

Vastaja: Nad ongi seal lihtsalt. Nad lihtsalt armastavad omasuguseid. Just naissoo poole pealt ma olen kuulnud /.../ Mind ei ole vähemalt keegi proovinud kuskile suunata, minu orientatsiooni.

Osad intervjueeritustest tõid välja, et ahistamist saab töökohal lubada endale see, kellel on võimupositsioon. Kui konkreetne töötaja ei ole tööandjale asendamatul, on võim ning sellega kaasnev teoreetiline võimalus ahistamiseks või ahistamisolukordade ignoreerimiseks tööandjal. Kui aga töötaja on asendamatul või raskesti asendatav, on võimupositsioon töötajal.

Ajendina, miks keegi töökohal teisi sooliselt või seksuaalselt ahistab, tuuakse välja isiklikku vastumeelsust või vastamata sümpaatiat kellegi suhtes. Samuti mainiti, et ahistamise ajendiks on lihtsalt võimalus seda teha.

Ahistatav on vastajate hinnangul tõenäoliselt inimene, kes on „*kergesti kiusatav tüüp*“, st ta ei astu vastu ega kehtesta piire, mida teistel ületada ei luba. Ühe meessoost intervjueeritava hinnangul peab ahistatav ise andma ahistamiseks põhjust – näiteks naine eksponeerib oma välimust (rõivastuse ja meigiga), saadab sellega välja valesid signaale ja tekitab vastuvõtlikes inimestes kiusatuse sellele reageerida. Samas võtmes oletas üks intervjueeritav, et ka ahistataval on ilmselt elus midagi vajaka, mis tingib väljakutsuva käitumise ja sellele järgneva ahistava reaktsiooni.

Ahistamist soodustavate tingimustena tõid intervjueeritavad välja mitmeid **töökeskkonna tegureid**. Välja toodi pikki tööpäevi, tööruumide jaotust ja töötajate omavahelist tööalast sõltumist – kui ühe inimese töö on tihedalt seotud või sõltuv teise inimese tööst, siis ei riskita omavaheliste suhete rikkumisega. Üks vastaja on veendunud, et ahistamine on tõenäolisem väga suurtes asutustes, kus on palju töötajaid ning ka töökoha ruumid on füüsiliselt suured ja pakuvad võimalusi teistele märkamatuks kellelegi läheneda.

Ka **töötajate kollektiivi** omadused võivad vastajate hinnangul mõjustada ahistamisjuhtumite tõenäosust töökohal. Töökollektiivi sooline koosseis on üheks ahistamist soodustavaks tingimuseks – nii üksik noor naine meessoost kollektiivis kui ka üksik mees naiste kollektiivis võivad sattuda ahistamise ohvriks. Samas viitab üks vastaja ka sellele, et üksik meestöötaja naiste kollektiivis võib naiskolleegide (sooliselt) ahistada. Kollektiivi vanuseline koosseis ja töötajate perekonnaseis on samuti ühe vastaja sõnul ahistamise tekkimise tõenäosuse seisukohast oluline. Ta leiab, et töökohas, kus töötavad valdavalt keskealised pereinimesed ei ole sooline ja seksuaalne ahistamine kuigivõrd tõenäoline. Teine vastaja usub, et olulist rolli mängib töötajate haridustase ning hindab, et haritumas seltskonnas on ahistamise tõenäosus väiksem. Ta rõhutab, et kõrgem hariduse ei garanteeri ahistamisjuhtumite puudumist, kuid arvab, et haritumad inimesed on teadlikumad ja vaoshoitumad.

Töökohavälistest teguritest tõi üks vastaja välja, et pinged ja konfliktid kodus võivad viia ahistamiseni töökohal. See arvamus resoneerib eelnevalt välja toodud seisukohaga, et inimesel, kes teisi ahistab, on mingites eluvaldkondades vajakajäämisi.

AHISTAMISELE REAGEERIMINE, ABIVÕIMALUSED JA VASTUTUS

Süvaintervjuude üheks eesmärgiks oli uurida, millistele ahistamisolukordadele peavad inimesed mõistlikuks reageerida. Samuti uurisime, milline see reaktsioon on ehk milliseid abivõimalusi teatakse ja kasutatakse. Reageerimisviis on omakorda tugevalt seotud inimeste hinnanguga sellele, kes on ahistamissituatsioonis vastutav ning kelle ülesandeks on olukorda ennetada või see lahendada.

Reageerimist vajavad olukorrad

Reageerimist vajavate olukordade käsitlemisel tõstatasid kaks vastajat taas küsimuse inimese

subjektiivsest tunnetusest kui ühest ahistamissituatsiooni kriteeriumist. Leiti, et kui mingi olukord või käitumine muutub ahistavaks, tuleb sellele koheselt reageerida. Probleem tekib aga juhul, kui inimene ei oska ahistamist ära tunda või sellele nime anda.

Üks intervjuueeritav rõhutab, et kui käitumisele osatakse panna vaid silt „*nõme käitumine*“, siis ei ole inimesel võimalik sellele reageerida ega olukorrast kuhugi kaevata, sest olukord on liiga ebamäärane ning millestki pole kinni haarata. „*Sa ei saa öelda, et mu ülemus on nõme, käitub nõmedalt. Selle peale öeldakse, et kelle ülemus ei käitu nõmedalt?*“. Ahistamise puhul on seevastu juba „*loodud pretседendid*“, mille all intervjuueeritav peab silmas kohtuasju, sellest on räägitud ja selle kohta leidub infot (nt Internetis). Kuigi käitumine ei ole aktsepteeritav ei „*nõmeda käitumise*“ ega ka „*ahistamisena*“ ning tagajärjed võivad mõlemal olukorral olla tõsised, sõltub reageerimisviis käitumise tõlgendusest: „*Kui sa annad talle ahistamise nime, siis saad sellega tegeleda, seda adresseerida*“.

Teine vastaja mõtiskleb selle üle, kas olukorda, mis kõrvaltvaataja hinnangul on ahistamine, saab ahistamiseks nimetada ja sellele reageerida ka juhul, kui ahistatav ise seda ahistamisena ära ei tunne. Selle piiri tõmbamine, millest alates enam ei loe asjaosaliste subjektiivsed olukorratunnetused ning kus kõrvalseisjate sekkumine muutub vajalikuks, on väga raske.

„Aga kui on töökohal tõsisem ahistamine, siis ongi see, et kui sa näed kõrvaltvaatajana, et käiakse pinda pidevalt kellelegi, kas soo või seksuaalse või ükskõik mis põhjusel, kiusatakse. Töökohal kiusamine käib ka ahistamise alla vististi, ma oletan. Seal see kiusatav jällegi, oleneb mismoodi tema seda asja näeb. Mõne inimese saab tampida väga-väga sügavale mutta ja siis oleks kindlasti teiste asi öelda kuskil midagi välja. Ma ei tea, kui palju seda tehakse. Kui see ahistatav ei lase endaga seda teha või teab, mis toimub, siis... siis on keerulisem natuke.“

Mõlemad vastajad jõuavad siiski seisukohale, et teatud olukordades on mingi käitumine ahistamine ka juhul, kui ahistatav seda ise ahistamisena ei defineeri. Piir, millest alates subjektiivne hinnang ei loe, on aga ebaselge.

Ahistamissituatsioonide lahendamine

Intervjuueeritud leiavad, et esmajärjekorras peaks püüdma ahistamisjuhtumeid lahendada **kohapeal** ja lahendajateks peaks olema sellega **seotud osapooled**. „*Targad inimesed peaks ikka suutma ise ära lõpetada*“. Inimesed peavad ise enda probleemid lahendama, olukorra peatama, rääkima ahistajaga, paluma neil lõpetada. Ahistamist kogenud inimene peab „*selja sirgu ajama*“²⁷. Kui ahistav osapool palvetele häiriv käitumine lõpetada ei reageeri, tuleks ühe vastaja hinnangul asuda enda tagalat kindlustama ning ahistamisjuhtumid fikseerida: „*Tuleks asi kuhugi kirja panna, kui on kinnine ümbrik ja kuupäev all ja... tuleb end valmis panna*“.

Juhul, kui ahistatav ise ei näe või ei oska määratleda olukorda ahistavana, kui kõrvalseisjad on olukorra tõsiduses veendunud, peaks kõrvalseisja esmalt rääkima ahistatuga. Tuleks uurida, kuidas ahistatu olukorda näeb ning miks endaga niiviisi käituda laseb. Kui ahistamine on pidev ja tõsine, peaks kõrvalseisja sellest kindlasti kuhugi, eeldatavasti tööandjale, teatama.

Ühe intervjuueeritu hinnangul on ainsaks võimaluseks ahistamisolukord lahendada otseselt asjassepuutuvate osapoolte vahel ilma kolmandaid isikuid kaasamata. Teised vastajad näevad aga

²⁷ Sama vastaja toob teises kohas sisse taas ahistamise ära tundmise probleemi: „*Sirge selg tuleb kasuks. Aga teada, millal seda selga kasutada, see on omaette küsimus*“.

järgmise sammuna, mis tuleb astuda peale katset olukorda osapoolte vahel kohapeal lahendada, **tööandjaga rääkimist**. Üks intervjueeritav väljendas ootust, et tööandja peaks lisaks olukordade lahendamisele olema ka ahistamise märkaja. Siiski töid kõik intervjueeritavad välja, et tööandjaga rääkimine ei pruugi alati vilja kanda. Olukorras, kus konkreetne inimene ei ole tööandja jaoks asendamatult, ei pruugi tööandja olla huvitatud probleemi lahendamisest, kuna probleemi kurtva töötaja asendamine uuega on tema jaoks lihtsam. Seega ei ole töötajad sageli piisavalt tugeval positsioonil pretensioonidega tööandja poole pöördumiseks. Üks intervjueeritav leiab, et vestlusel tööandjaga on oluline see, kas ahistamist kogunud töötaja leiab töökohal nõo liitlasi kolleegide hulgas (ehk saab oma positsiooni tugevdada), kes aitaks sõnumit juhtkonnale selgeks teha. Sageli ongi vastajate hinnangul inimesel valida, „kas teed suu lahti või kaotad oma töö“.

Üks intervjueeritav toob välja, et tema asutuses töötab nii psühholoog kui ka kaplan, kelle poole on võimalik probleemida korral pöörduda. Siiski ei kaasaks ta ahistamisohvriks sattudes probleemi lahendamisse kedagi kolmandat. Teinegi vastaja tõi ühe võimalusena välja psühholoogi poole pöördumist, kuid probleemi lahendamist sealt ei oodanud, kuna psühholoog tegeleb pigem inimese enda, tema emotsioonide ja tõlgendustega, kui olukorra lahendamisega

Kui töökohal probleemi lahendada ei õnnestu, „siis on võimalik ka kuhugi **kõrgematesse instantsidesse** pöörduda“. Kõrgemate instantsidena toovad intervjueeritavad välja töövaidluskomisjoni ja tööinspektsiooni. Mainitakse ka korrakaitseorganeid, kuhu tuleks pöörduda tõsisemate seksuaalse ahistamise juhtumite korral, kuna „need lähevad paragrahvi alla“ ja kohtuid, mida peetakse äärmuslikuks abinõuks. Üks vastaja leidis umbmääraselt, et „kindlasti on Sotsiaalministeeriumi poolt mingid asjad paika pandud, kuhu saab inimene, keda kiusatakse /.../, pöörduda“. Seejuures ei maininud intervjueeritav siinkohal soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku, kuigi ta oli, nagu intervjuu käigus selgus, voliniku ametikoha ja tema tegevustega kursis. Teine vastaja kaalus oma ahistamiskogemust analüüsides, et ehk oleks olnud võimalik volinikule kaevata, kuid polnud siiski kindel, kas volinik tema probleemi laadsete asjadega tegeleb.

Vastutus

Üksmeelselt leidsid kõik intervjueeritud inimesed, et töökohal toimuva ahistamise korral on üheks, enamuse hinnangul ka peamiseks, olukorra eest vastutajaks kindlasti **ahistaja**. Kuid teatud osa vastutusest lasub mitme vastaja hinnangul ka **ahistataval**. Näiteks leiab üks intervjueeritu, et kui ahistajal „on midagi puudu“, siis selleks, et ta kedagi ahistama hakkaks, peab keegi mingil viisil väljakutsuvalt käituma, st saatma signaali, et temaga võib niimoodi käituda.

Ahistatava vastutus ahistamisolukorra tekkimisel või püsimisel võib olla ka kaudsem. Näiteks situatsioonis, kus ahistaja häiriv käitumine ei ole pahatahtlik ja kalkuleeritud, vaid tuleneb ahistaja teadmatusest, ignorantsusest või „emotsionaalsest rumalusest“, on olukorra lõpetamine ehk käitumise ebameeldivuse ja sobimatuse selgitamine ahistajale selle inimese vastutus, keda käitumine häirib. Samuti on ahistatav vastutav oma piiride seadmise ja nende ületamise mittelubamise, ehk ahistamise (mitte)võimaldamise eeltingimuste loomise eest.

Üks vastaja oli veendunud, et ideaalses maailmas lasub suur osa ahistamise ennetamise ja tõkestamise vastutusest **tööandjal**. Tema hinnangul peaks tööandja olema teemast teadlik, julgustama inimesi vastu hakkama ja probleemi püsimisel tööandja poole pöörduma.

Ahistamisjuhtumeid tuleks lahendada mõistlikult ja delikaatselt. Samas nendib ta, et tegu on soovitava olukorraga, mitte reaalsusega. Teine intervjuueeritav vastab küsimusele selle kohta, kes vastutab selle eest, et organisatsioonis ei toimuks ahistamist: „Ma ei tea. Ma päriselt ei tea. Ilus oleks mõelda, et juhtkond, aga kui mõelda stereotüübi peale, siis juhtkond on see, kes ahistab“. Kolmas vastaja seevastu tööandjal vastutust ega rolli ei näe.

HINNANG TEADLIKKUSELE

Süvaintervjuude raames uurisime vastajate hinnanguid sellele, kui teadlikud on inimesed soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikast, kas ja millises osas oleks vaja teadlikkust tõsta. Samuti tundisime huvi, kuidas peaks vajadusel inimeste teadlikkuse tõstmisele lähenema (kanalid, sõnumivijjad) ning milline oleks teavitustegevuse sihtgrupp.

Hinnangud sellele, kui **teadlikud** on Eesti inimesed soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikast, on kõigil vastajatel erinevad. Kui üks vastaja leidis, et teema on viimasel ajal väga populaarne (ning seeläbi võiks eeldada, et vajalik info on inimesteni viidud), suhtus teine inimeste teadlikkuse kriitiliselt, samal ajal kui kolmas ei osanud hinnangut anda ning neljas vältis küsimusele vastuse andmist. Ühe vastaja hinnangul on inimeste teadmised seksuaalse ahistamise kohta paremad:

„Me oleme küll kuulutanud seksuaalse asja no-no-no'ks, aga selle vaimse asjaga [soolise ahistamisega] me veel ei oska midagi teha. Me ei ole seda läbi rääkinud, me ei ole selle kohta lugu kirjutanud.“

Hoolimata erinevatest hinnangutest Eesti inimeste teadlikkusele soolisest ja seksuaalsest ahistamisest, leiavad kolm vastajat, et elanikkonna **teadlikkuse tõstmine** on väga oluline. Üks intervjuu andnud inimene toob välja, et teadlikkuse tõusuga võib paratamatult kaasneda ka ülereageerimist:

„Aga üks asi, mis sageli kaasneb, on ... kujutan ette, et ülereageerimine inimeste poolt. Siis hakkabki järjest rohkem... see on poliitilise korrektsuse värk. Sa peadki kontrollima iga oma lauset. Teed mingi kahemõttelise nalja ja järgmine hetk oled soovoliniku laua taga (koputab manitseva näoga lauale). Mina kardan selle kaasnemist ühel hetkel ja ma kujutan ette, et neid juhtumeid on praegu ka.“

Siiski on temagi kindlal veendumusel, et teadlikkuse tõstmine on vajalik ja oluline.

Nii, nagu vastajate hinnangud inimeste teadlikkusele soolise ja seksuaalse ahistamise kohta, on nad erinevatel arvamustel ka selle kohta, **millist teavet** tuleks inimestele esimeses järjekorras edastada. Üks intervjuueeritav hindas inimeste teadmisi (soolise ahistamise kohta) nii puudulikuks, et alustada tuleks kampaaniast mis tõmbaks lihtsal teemal tähelepanu ja teadvustaks inimestele, et selline teema on üldse olemas. Teine leidis, et inimestele tuleks esmalt õpetada ahistamise äratundmist ning seejärel on võimalik hakata rääkima sellele reageerimisest. Kolmanda arvates tuleks eelkõige teavitada inimesi sellest, kuidas soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumitele reageerida. Kuigi vastaja hinnangul on oluline ka ahistamine ära tunda, ei ole sellest ilma reageerimisoskuseta kasu, sest pelk probleemi tunnistamine ei vii veel selle lahendamiseni.

Teadlikkuse tõstmise viisidest rääkides mainivad kõik intervjuueeritavad meediat. „[K]ui meedia

räägib, siis kõik räägivad, kui meedia ei räägi, siis on vaikus". Mõlemad mehed hindasid meedia rolli väga oluliseks teatud teemade tõstatamisel ja aktuaalsena hoidmisel ning leidsid, et sellel on auditooriumile väga suur mõju. Paralleele toodi hiljutise koduvägivalla teema laialdase käsitlemisega meedias, mille raames ilmus erinevate autorite ja arvamustliidrite poolt palju erinevast vaatenurgast kirjutatud artikleid. Samuti toodi analoogsete teavitustlike kampaaniate näidetena välja soolise palgalõhe, laste ahistamise ja HIV leviku teemade perioodiline käsitlemine Eesti meedias. Mõlemad mehed viitasid ka sellele, et teavitavad meediakampaaniad (teema intensiivse käsitlemise vormis ajakirjanduses) peaksid teatud intervallidega tsükliliselt toimuma.

„See ei saa olla selline, et ükspäev teeme ja järgmised 50 aastat on mureta. /.../ Sa peadki tsükli kaupa tegema. Ühed inimesed loevad artiklid läbi, ma eeldan, et inimesed loevad ikka artikleid. Viie aasta pärast tulevad järgmised inimesed peale ja nad ei tea midagi. Seda tulebki niimoodi tsükliliselt vaateväljas hoida. Teeme üks kord ja siis on rahu majas, selline lähenemine ei aita.“

Kuigi eelkõige pidasid vastajad meediakampaaniate toimumiskohana silmas nn kvaliteetset kirjutavat ajakirjandust, leidis üks intervjuueeritav, et teemast võib kirjutada kasvõi Õhtulehte või Kroonikasse, peaasi, et auditoorium oleks võimalikult lai.

Oluline on ka avaldatavate materjalide vorm ning teema käsitlemise viis. Üks vastaja manitseb: „ /... / seda tuleb teha kuidagi neutraalselt ja mõistlikult, et mitte süvendada stereotüüpe ja mitte tekitada paanikat“.

Võimaliku efektiivse teavituskanaalina toob viitab üks vastaja ka tele- ja tänavareklaamidele, mis teavitavad inimesi nähtuste (nt soolise ahistamise) olemusest. Sellisel viisil on võimalik inimeste tähelepanu tõmmata teemadele, millest nad väga palju ei tea.

Olulise teabekanaalina mainis üks vastaja nn suulist pärimust. Ta leiab, et noored inimesed räägivad oma ahistamiskogemustest sõpradele ning sel viisil hakkab teadmine ahistamise võimalike väljundite kohta levima.

Infobrošüüride efektiivsusesse suhtuvad kõik kolm intervjuueeritut, kes sel teemal kaasa rääkisid, skeptiliselt, kuna infovoldikuid on töökohtadel palju ning neid ei jaksa keegi lugeda. Siiski leidsid mõlemad meesvastajad, et igaks juhuks võiks voldikud soolise ja seksuaalse ahistamise kohta töökohal olla, sest „kui sa ei kirjuta, siis kindlasti keegi ei loe“.

Suuremates asutustes võiks ühe vastaja hinnangul lisaks teavitustmaterjalidele toimuda ka infopäevi või –loenguid. Kuigi ettepaneku tegija kahtleb nende loengute populaarsuses või rohkem osavõttus, leiab ta siiski, et need oleksid vajalikud.

Lisaks laiema elanikkonna harimisele tuleks ühe vastaja hinnangul tingimata tõsta ka vastutavate isikute (ehk tööandjate) teadlikkust soolise ja seksuaalse ahistamise olemusest, et ahistamisjuhtumitega nende poole pöördunud inimesi ei tõrjutaks või naeruvääristataks, vaid neile pakutaks abi. Teise inimese arvates tuleks kindlasti saata uuringute ja analüüsidega signaale teema olulisuse kohta ministriumitesse või muudesse taolistesse instantsidesse.

AHISTAMISE MEENUTAMINE

Üheks kvalitatiivuuringu eesmärgiks oli kontrollida, kui kaugeid ahistamisega seotud sündmuseid suudavad inimesed meenutada. Süvaintervjuude käigus kirjeldatud soolise või seksuaalse ahistamise juhtumid pärinevad ühel juhul kaheksa ning teisel juhul seitsme aasta tagusest ajast. Kummalgi vastajal ei ole juhtumite detailide meenutamise probleem. Tegu oli ilmselgelt mitmeid kuid kestnud ebamugavate ja häirivate olukordadega, mis ei leidnudki lahendust enne, kui noored töökohalt lahkusid. Mõlemal juhul oli tegu noorte inimeste tööelu algusega. Hilisemast ajast ja töökogemusest midagi otseselt ahistavat kummalegi ei meenu.

Üks vastajatest, kes küll ei pea oma ahistamiskogemust sooliseks ega seksuaalseks, meenutab kahte viimase aasta jooksul temaga toimunud ahistamisjuhtumit. Ühtegi otseselt seksuaalse või soolise ahistamise juhtumit oma kogemustest tuua ei oska väites, et tal sellised kogemused puuduvad. Neljas intervjuueeritav ei suutnud enda tööelust meenutada ühtegi juhtumit, mis oleks olnud ahistamine. Siiski ei ole ilmselt põhjuseks raskused mäletamisel või meenutamisel, vaid pigem on tegu teadlikkuse vähesusega.

Teisalt mainis ahistamiskogemusega naine, et pool aastat tagasi toimunud asutuse väljasõidul juhtus midagi, mis teda häiris, kuid samas ei suutnud ta sellele „näppu peale panna“. Ka ei suutnud ta meenutada konkreetseid näiteid olukordadest, mille kohta ta mäletab, et ülemus väljendus patroniseerivalt. Seega võib oletada, et probleeme ei ole konkreetsete korduvate ja tugevalt häirivate juhtumite meenutamine pika aja tagant, kuid raskusi võib esineda ühekordsete või harvaesinevate ning ebamääraste juhtumite meenutamisel. Samuti ei pruugi detailselt meenuda juhtumid, mida inimene ise ei pea otseselt ahistamiseks.

5.2.4. Süvaintervjuude kokkuvõte

Sõna „ahistamine“ tähendus on iga vastaja jaoks erinev. Siiski on võimalik välja tuua **kriteeriumid**, millest vähemalt osa peavad olema täidetud selleks, et mingit käitumist saaks nimetada ahistamiseks. Ahistav käitumine on sihilik, korduv ning see mõjutab ahistatava toimetulekut. Oluline on nii käitumise kontekst kui käitumise objekti hinnang olukorrale (st selle tajumine ahistavana), mis omakorda on tihedalt seotud inimese teadlikkusega soolise ja seksuaalse ahistamise teemast. Probleemaatiliseks tõusis esile olukord, kus inimene ise ei oska teadmatuse tõttu ahistamist ära tunda, kuid kõrvalseisjate hinnangul on tegu ahistamisega. Sellisel juhul on piiri, millisest hetkest on kõrvalseisjate sekkumine lubatav või vajalik, väga raske tajuda.

Inimeste jaoks võib olla **keerukas eristada soo või seksuaalsuse baasil toimuvat ahistamist muudel alustel toimuvast ahistamisest, samuti soolist ahistamist seksuaalsest**. Kergemini tuntakse ära sellist seksuaalset ahistamist, mis väljendub otseses füüsilises ligitikkumises, siivutute ettepaneku tegemises ja seksuaalse alatooniga hüüdnumede kasutamises. Soolise ahistamise äratundmine on keerulisem, seda samastatakse eelkõige soolise diskrimineerimisega.

Ahistamise olukordade tekkimist võimaldavad ja soodustavad inimeste hinnangul mitmed inimesi, töökeskkonda ja töökollektiivi iseloomustavad tegurid. Välja toodi nii isiksuseomadusi, võimusuhteid, tööruumide jaotust, kollektiivi suurust ning soolist ja vanuselist koosseisu, töö iseloomu, töötajate haridustaset, perekonnaseisu kui ka kolleegide eraelulisi seiku.

Ahistamisjuhtumite tekkimise eest vastutab eelkõige ahistaja, kuid oluline roll on ka sellel, keda

ahistatakse. Ahistatava vastutus võib erinevate inimeste hinnangul olla nii otsene, nt provotseerivalt käitumine ja mitmemõtteliste signaalide edastamine, kui ka kaudne. Kaudselt on ahistatav vastutav piiride kehtestamise ja ahistajale piiride ületamisest märku andmise, ehk ahistamise eeltingimuste (mitte)loomise, eest. Osade inimeste hinnangul võiks ja peaks teatud osas ahistamisjuhtumite ennetamise, sekkumise ja lahendamise eest olema vastutav ka tööandja. Eelnevalt tuleneb ka see, **kuidas ahistamisolukordades reageerida**. Kuna suurimat rolli olukorra tekkimisel ja püsimisel nähakse ahistajal ja ahistataval, peaks ka olukordade lahendamine eelkõige toimuma nende kahe osapoole vahel. Juhul, kui probleemi lahendamine sellel tasandil luhtub, tuleks pöörduda tööandja poole, sealt edasi viia küsimus juba kõrgematesse instantsidesse, nt tööinspektsiooni või korrakaitseorganitesse.

Inimeste seksuaalse ja soolise ahistamise alaste teadmiste tõstmist peetakse väga oluliseks, kuid seisukohad lahknevad selles osas, kas vajalik oleks eelkõige lihtsalt teema inimeste teadvusesse viimine, ahistamisolukordade ära tundmise õpetamine või abi saamise võimalustest teavitamine. Efektiveimaks meetodiks peetakse meediakampaaniat, eelkõige teema tsüklilist tõstatamist trükimeedias arvamusiidrite poolt. Positiivselt suhtuti ka tele- ja välireklaamidesse, mille eesmärgiks on teemale tähelepanu juhtimine. Töökohtadel või mujal jagatavaid infovoldikuid väga tulemuslikuks teavitusviisiks ei peetud. Lisaks üldsusele toodi olulisena välja ka tööandjate ja riigi kõrgema tasandi ametnike teavitamist ahistamise olulisusest ja tõsidusest.

Inimestele ei valmista raskusi kaua aega tagasi toimunud konkreetsete, korduvate ja tugevalt häirivate **ahistamisjuhtumite meenutamine**. Ühekordsete või harvaesinevate ning ebamääraste juhtumite meenutamine on seevastu probleematuiline. Võib oletada, et ilma väga konkreetsete analoogsete näidete toomiseta ei suuda inimesed tõenäoliselt meenutada ka neid juhtumeid, millele nad ise ei ole ahistamise silti külge pannud.

5.3. Kognitiivsed intervjuud

5.3.1. Eesmärk

Kvalitatiivuuringu etapis²⁸ tehtud töötajate kognitiivsetes intervjuudes keskendusime eelkõige neile küsimustele ja probleemidele, mida töötajate süvaintervjuude ja tööandjate fookusgrupi intervjuude käigus nende intervjuude formaadi ja rõhuasetuse tõttu välja selgitada või piisavalt põhjalikult uurida ei saanud. Näiteks pakkusime kognitiivsete intervjuude käigus vastajatele välja erinevaid töö toimuda võivaid ebasobivaid käitumisi ja uurisime, kas ja kuidas inimesed neid lahti mõtestavad, taunivad, reageerivad; toimunud intsidente meenutavad; millised on inimeste arusaamad tüüpilistest ahistamissituatsioonidest, ahistajatest, ahistatavatest. Kui süvaintervjuud ja fookusgrupi intervjuud keskendusid eelkõige intervjuueeritavate isiklikele kogemustele töötajate või tööandjatena, siis kognitiivsete intervjuude käigus kaasasime respondente ka ekspertidena. See tähendab, et kognitiivse intervjuu käigus oli võimalik kontrollida, kas uurijate poolt kasutatav sõnavara on vastajatele mõistetav ja sama tähendusega, kuidas intervjuueeritavad teemat enda jaoks mõtestavad, millised on kitsaskohad ja puudused uurijate poolt formuleeritud küsimustes jmt.

Lisaks eelnevale oli uuringu II etapi kognitiivsete intervjuude käigus võimalik testida teistes uuringutes kasutatud töökohal toimuvat ahistamist käsitlevaid küsimusi. Kuna eelnevate Eestis läbi viidud

²⁸ Uuringu III etapis viidi küsitlusmooduli ettevalmistamise raames samuti läbi 10 kognitiivset intervjuud, mille eesmärgiks oli esialgse küsitlusmooduli eeltestimine.

uuringute analüüsidele, teostajatele ja andmetele on uurimisgrupil vajadusel võimalik ligi pääseda, keskendusime siinkohal valitud välismaistes uuringutes kasutatud küsimustele. Testitavad küsimused pärinevad Soome „Quality of Working Life Survey“, Iiri „Bullying in the Workplace“ ja Suurbritannia „Individual Employment Rights“ uuringutest. Küsimused on tõlgitud ning vajadusel kohandatud ja täiendatud. Siiski tuleb silmas pidada, et tegu on üksikute küsimustega, mida nende sobivuse korral küsitlusmoodulis vajadusel täpsustavate ja täiendavate küsimustega toetatakse.

5.3.2. Meetod

Kognitiivse intervjuerimise meetodit on küsimuste eeltestimiseks alates 1980. aastatest üha enam kasutatud²⁹. Kognitiivset intervjuerimist võib defineerida kui küsimustiku respondentidele esitamist, samal ajal neilt antavate vastuste kohta infot kogudes; saadud infot kasutatakse vastuste kvaliteedi või küsimuste sihhipärasuse (kas vastus annab seda infot, mida küsimustiku autorid soovisid saada) hindamiseks (Beatty, 2004). Seega on kognitiivne intervjuerimine oma olemuselt tavapärase uuringuintervjuu laiendus ja modifikatsioon, mille eesmärgiks on välja selgitada võimalikud väärarvamused ja segadust tekitavad vead küsimustiku ülesehituses ja küsimuste sõnastuses (Willis, 2004; De Leeuw et al., 2004).

Kognitiivse intervjuu tehnika põhineb kognitiivsel psühholoogial, mille kohaselt eeldab uuringuküsimustele vastuste leidmine nelja kognitiivse operatsiooni edukat toimimist (Tourangeau, 1984). Nendeks operatsioonideks on (1) küsimuse mõistmine ja interpreteerimine, (2) vastamiseks vajaliku info meenutamine, (3) sobiva vastuse leidmiseks vajalike otsuste tegemine ja hinnangute andmine ja (4) vastusekategoriate valimine ja vastuse edastamine (ibid.). Kui vastajal on raskusi mõne nimetatud kognitiivse operatsiooni sooritamisega, ei ole ta võimeline küsimustikule korrektselt vastama (Blake, 2009; Willis, 2004). Kuigi kognitiivse intervjuerimise käigus püütakse mõista vastusteni jõudmise viise, on selle peamiseks eesmärgiks välja selgitada võimalikud kitsaskohad, mis takistavad korreksete vastuste andmist (Conrad ja Blair 1996, viidatud Willis 2004) ning mis jääksid tavapärase pilootuuringu käigus varjatuks (Blake et al., 2009; Borgers et al., 2000).

Kognitiivse intervjuerimise puhul kasutatakse kahte peamist tehnikat, nn valjult mõtlemise (ingl *think-aloud*) ja täpsustavate küsimuste tehnikat (ingl *verbal probing*) (Willis 1999, 2004; Blake et al., 2009). Valjult mõtlemise tehnikat kasutades palutakse intervjueritaval küsimustele vastamisel oma mõtted, ehk vastuseni jõudmise viis, verbaliseerida (Blake et al. 2009). Täpsustavate küsimuste tehnika puhul esitatakse respondentile peale küsimusele vastuse saamist täpsustavaid küsimusi, mis püüavad välja selgitada vastuseni jõudmise viise ning küsimuse mõistmist (ibid.). Mõlemat nimetatud tehnikat võib kasutada eraldi või koos ühe uuringu käigus.

Kuigi kognitiivset intervjuerimist peetakse üksmeelselt viljakaks küsimustike eeltestimise meetodiks, puudub konsensus selles osas, milline tehnika on tõhusaim või kuidas analüüsida ja hinnata tulemusi (Presser et al., 2004; Beatty, 2004). Samuti puuduvad selged standardid intervjuerija käitumise (Beatty, 2004), intervjuude läbiviimise tingimuste, intervjuerijate kvalifikatsiooni ning andmete salvestamise ja kodeerimise kohta (Willis, 2004).

²⁹ Küsimustike testimiseks kasutatavat kognitiivset intervjuerimist ei tohi segi ajada õigusteaduslikus kirjanduses kajastuva lapstunnistajate ülekuulamiseks kasutatava kognitiivse intervjuerimisega (De Leeuw et al 2004).

Käesolevas uuringu etapis ette nähtud kognitiivsetel intervjuudel kasutasime segatehnikat. Intervjuu esimeses osas esitasime respondentidele nimekirju võimalikest ahistamise sünonüümidenä kasutusel olevatest väljenditest, erinevatest ahistamise olukordadest, potentsiaalsetest ahistajatest ja ohvritest ning palusime vastajatel väljendada oma esimesi assotsiatsioone, mis nende sõnade või väljenditega tekivad, hinnanguid olukordadele ja võimalikele ahistajatele/ahistatavatele. Intervjuu teine osa järgis täpsemalt klassikalise kognitiivse intervjuu käiku. Selles osas esitasime respondentidele küsimusi eelpool nimetatud välismaistest uuringutest ning palusime neil püüda küsimustele vastata ja verbaliseerida vastuseni jõudmise viise, samuti esitasime hiljem täpsustavaid küsimusi ankeediküsimuse ja vastusevariantide sõnastuse ja sobivuse kohta.

5.3.3. Valim ja korraldus

Kvalitatiivuuringu raames tegime kuus kognitiivset intervjuud. Intervjueeritavate valimisel pidasime silmas, et saadava info mitmekesisuse huvides oleks valimisse kaasatud erineva kogemuse ja taustaga inimesi. Intervjueeritavate leidmiseks kasutasime lumepallmeetodit otsides võimalikke kontakte tuttavate kaudu. Samuti teavitasime võimalusest uuringus osaleda ühes populaarses perefoorumis. Lõplikusse valimisse kuulusid kaks meest ja neli naist, kes töötavad erinevates organisatsioonitüüpides ja valdkondades.

TABEL 3 KOGNITIIVSETE INTERVJUUDE RESPONDENDID

Intervjuu	Sugu	Vanus	Amet
1	Mees	30+	Oskustöoline
2	Naine	20+	Spetsialist
3	Mees	40+	Noorsootöötaja
4	Naine	40+	Endine spetsialist, hetkel mitteaktiivne
5	Naine	30+	Spetsialist
6	Naine	50+	Tippspetsialist /keskastme juht, õppejõud

Intervjuude läbiviimisel lähtuti eelnevalt loodud ja kooskõlastatud küsitluskavast (vt LISA 2. Kvalitatiivuuring: Kognitiivse intervjuu kava). Kuna kognitiivse intervjueerimise eesmärgiks oli koguda infot võimalike mõõteinstrumentide kasutatavate väljendite ja formuleeringute sobilikkuse ja kasutatavuse kohta, võis küsitluskava vastavalt intervjuu kulule täiendada ning teiseneda (nt kõiki küsimusi ei küsitud, kuna eelnevatele küsimustele antud vastused selgitasid küsimuse sobimatust või andis intervjueeritav ammendava vastuse eelnevatele küsimustele vastates).

Intervjuud kestsid umbes 1,5 tundi. Intervjuud viisid läbi uuringumeeskonna liikmed intervjueeritavale sobival ajal ja kohas. Vestlused salvestati, samuti tegi intervjueerija vestluse käigus jooksvalt

märkmeid.

5.3.4. Tulemused

MÕISTETE SISU

Kognitiivsete intervjuude esimene osa käsitles erinevaid mõisteid, mis viitavad töökohal aset leida võivatele ebameeldivatele olukordadele. Meie eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas intervjuudel osalenud inimesed erinevaid väljendeid mõistavad ja mida need terminid nende jaoks tähendavad. Testiti kuut väljendit: (1) (töö)kiusamine, (2) diskrimineerimine, (3) töövägivald, (4) ahistamine, (5) sooline ahistamine ja (6) seksuaalne ahistamine.

Väljendid esitati respondentidele ükshaaval ning paluti selgitada iga mõiste järel, milliseid seosed neil sellega tekivad. Intervjuueritav võis püüda mõistet defineerida, nimetada võimalikke sünonüüme või näiteid olukordadest, kus väljend on asjakohane. Samuti pakuti vastajatele võimalust nimekirja veel analoogsete väljenditega täiendada.

Kiusamine

Kiusamist peavad vastajad tahtlikuks tegevuseks, mis seostub eelkõige vaimse ja verbaalse kiusamisega ega sisalda füüsilist komponenti. Kiusamine on kellegi suhtes pahatahtlik käitumine, mis muudab töö tegemise töökohal kiusatava jaoks keeruliseks.

Töökohal aset leidva kiusamise näidetena toodi olukordi, kus mingil põhjusel ebasümpaatsele või mittemeeldivale inimesele antakse raskemaid või keerukamaid tööülesandeid või antakse kiusatavale ülesandeid, mida keegi teine teha ei soovi. Samuti toodi kiusamise näidetena välja halvasti ütlemist, elu raskeks tegemist ja seda, et uude kollektiivi minnes ei võeta inimest omaks.

Töölase kiusamise juures on oluline ka subjektiivne komponent, mida üks vastaja näitlikustas järgmiselt:

„Meil on üks [töötaja], kes alati tahab juulis puhata ja kuna teised tahavad ka, siis tema seekord ei saanud. Tema tajus seda kiusamisena, kuigi seal ei olnud seda elementi.“

Seega võib inimene tajuda mingit töökohal toimuvat käitumist, otsust või olukorda kiusamisena hoolimata sellest, et tegu ei ole pahatahtliku ega isiklikult tema vastu suunatud käitumise, otsuse või olukorraga.

Kiusamine seostus osadele vastajatele pigem millegi lastega seonduvaga, mis võib aset leida koolis või laste ja noorte seltskondades, kuid mitte täiskasvanud inimeste vahel töökohal. Samuti hinnati, et kiusamise esinemine töökohal võib oleneda inimeste haridustasemest, mistõttu näiteks kontoritöötajate hulgas võiks töökiusamist harvem kohata, kui lihttöölise seas.

Kiusaja ja kiusatav võivad vastajate hinnangul olla samasuguseid tööülesandeid täitvad (samal tööalasel positsioonil) olevad inimesed, samas kui näiteks diskrimineerimine toimub vastajate

hinnangul pigem ülemuse ja alluva vahelistes suhetes.

Diskrimineerimine

Diskrimineerimist defineeriti vahetegemisena või erineva kohtlemisena, mille põhjuseks on inimeste erinevad tunnused. Peamiselt ja esimesena seostub diskrimineerimine vastajatele soolise diskrimineerimisega, aga välja toodi ka rahvuse, vanuse, rassi, seksuaalsete eelistuste, terviseseisundi (nt HIV/AIDS) ja inimese tööstaaži alusel toimuvat vahetegemist.

Pea kõigile intervjueritavatele seostus diskrimineerimine soolise palgalõhega. Lisaks toodi tööalase diskrimineerimise näidetena välja ka järgnevaid olukordi:

- naiskollektiivis töötavad mehed liiguvad karjääriredelil kiiremini edasi;
- tööle värbamisel eelistatakse võrdsete kandidaatide puhul meest/naist;
- edutamisel eelistatakse inimest, kes on juhtivatele töötajatele meeldiv ja/või pakkunud neile füüsilist lähedust;
- tööalase vastutuse ja tööülesannete jagamine;
- suurema tööalase staažiga inimestele pakutakse paremaid töötingimusi, -ülesandeid või palka;
- välisettevõtte Eesti tütarfirmas eelistatakse ettevõtte päritolumaalt siia tööle tulnud inimesi, pakkudes neile näiteks kõrgemat palka ja paremaid töötingimusi.

Ka diskrimineerimise juures peetakse oluliseks subjektiivset taju, st ebasoodsamas positsioonis inimene peab ise tajuma sellist olukorda diskrimineerimisena. Lisaks diskrimineerimise subjektiivsele tajule toodi olulisena välja ka see, et diskrimineerimine on võrreldes kiusamise, vägivalda või ahistamisega pigem kaudne, mitte otseselt konkreetse inimese vastu suunatud. Teisisõnu on diskrimineerimine üheks töökeskkonna, mitte inimestevaheliste suhete, osaks. Kuna tegu on vastajate hinnangul laiemal töökeskkonnal teguriga, siis toimub diskrimineerimine respondentide silmis pigem ülemuste ja alluvate või tööandja ja töövõtja, mitte samal positsioonil olevate inimeste vahel.

Töövägivald

Töökohal aset leidv vägivald seostus intervjueritavatele eelkõige füüsilise vägivallaga, seda defineeriti füüsilise pahatahtliku käitumisena. Kuigi vastajad nentisid, et töökeskkonnas võib ette tulla ka vaimset ja verbaalset vägivalda (nt sõimamist), siis seda nimetaksid nad pigem „kiusamiseks“ või „ahistamiseks“.

Üsna üksmeelselt leiti, et mõiste „töövägivald“ on väga tugeva konnotatsiooniga ning seetõttu väga tõsine ebaõiglase kohtlemise vorm. Füüsilist vägivalda on kergem defineerida ja ära tunda, vaimse vägivalla puhul on äratundmine keerulisem ning oluline on ka subjektiivne tunnetus, kas olukord on töötaja jaoks häiriv. Kuna füüsilise vägivalla tõsidust on kergem tajuda, seostubki töövägivallaga esimesena just füüsiline rünnak töötaja või tööandja suhtes.

Töövägivalla näitena toodi tõukamist, togimist ja löömist, aga ka olukorda, kus inimesel takistatakse füüsiliselt töö tegemist (näiteks võetakse töövahendid ära). Olukorda, kus alluv karjub ülemust füüsiliselt ründab või ülemus mittemeeldivat alluvat kiusab ja ta „töölt välja sööb“, toodi samuti

töövägivalla näidetena (esimest olukorda käsitleti füüsilise, teist psüühilise vägivallana). Lisaks tõi üks vastaja näite hiljuti meedias kajastatud vägivallajuhtumist:

„Eelmisel nädalal Pärnu Postimehes oli artikkel, kus pagaritöökoja juht nuhtles töötajaid saiaga. Töötaja nägi seda käitumist vägivaldsena, tööandja aasivana või norimise või naljatlemisena. Kui olukord on tema jaoks normaalne, siis milline nali on sellisel ettevõtjal, kes töötab näiteks betoonelementide tehases?“

Seega võib öelda, et kuigi töökohal toimuvat (füüsilist) vägivalda võivad erinevad osapooled erinevalt tajuda, ei ole olukorra võimalike raskete tagajärgede tõttu selle situatsiooni subjektiivne tajumine olukorra tõsiduse ja vägivallaks nimetamise kriteeriumiks.

Nagu öeldud, seostasid vastajad töökohal toimuvat vaimset vägivalda pigem ahistamise ja kiusamise mõistetega. Ka füüsilist vägivalda seostati kiusamisega ning hinnati, et kiusamine on kergem pahatahtliku kohtlemise vorm, mis võib viia vägivallani.

Ahistamine

Ahistamine seostus paljudele vastajatele kiusamisega ja neid väljendeid nimetati sünonüümideks - ahistamine on ametlikum ja kiusamine „maakeelsem“ termin. Mitmed respondendid tõid välja, et väljend „ahistamine“ seostub eelkõige Ameerika filmidega ning on Eestis võõras, uus ja raskesti äratuntav kontseptsioon. Pea kõigi intervjueeritute esmaseks assotsiatsiooniks seoses ahistamise terminiga oli seksuaalne ahistamine.

Ahistamise kriteeriumiks on see, et vastav käitumine on selle objektile häiriv ja soovimatu. Samuti toodi välja, et selline ebameeldiv käitumine peab selleks, et seda võiks ahistamiseks nimetada, olema korduv (kuid mitte tingimata regulaarne). Samuti rõhutati, et ahistamise tajumine on subjektiivne, sõltudes nii konkreetsest inimesest kui kultuuriruumist. Näiteks toodi füüsiline kontakt (kallistamine, lähedal seismine), mis eestlastele on võõras ja sageli ahistamisena tajutav, kuid näiteks slaavi kultuurides täiesti aktsepteeritav, tavapärane ja isegi ootuspärane käitumine.

Ahistamine võib vastajate hinnangul töökeskkonnas aset leida nii samal positsioonil töötajate, mees- ja naistöötajate, ülemuste ja alluvate kui ka töötajate ja klientide vahel. Üks intervjueeritav arvas, et mõne inimese ahistamine oleneb ka sellest, kas see inimene laseb ennast ise ahistada. Lisaks tõi üks intervjueeritav välja, et teatud töökeskkonnad on ahistamise toimumist pärssivad – näiteks see, kui töötad üksinda kabinetis ning teiste kolleegidega väga tihedalt koostööd ei pea tegema, võiks olla olukord, kus ahistamisolukordi ei pruugi tekkida.

Sooline ahistamine

Sooline ahistamine on intervjueeritute jaoks võrdlemisi võõras fenomen, mida kasutatakse soolise diskrimineerimise sünonüümina. Sooline ahistamine on vastajat hinnangul ühe töötaja eelistamine teisele tema soo ja sellega seonduvate arvamuste või hoiakute tõttu. Tuuakse välja ka seda, et inimeste anketeerimisel oleks mõistlik väljendid „sooline ahistamine“ ja „seksuaalne ahistamine“ selgelt ära defineerida, kuna inimesed ei mõista nende spetsiifiliste väljendite sisu ja erinevust.

Töökohal toimuva soolise ahistamise näidetena toodi nii, nagu diskrimineerimisegi puhul, välja

olukordi, kus ühest soost töötajad saavad teisest soost töötajatega võrreldes eeliseid või hüvesid (nt suurem palk, edutamine vmt). Samas lisati ka uusi olukordi soolise ahistamise illustreerimiseks – näiteks meestöötajatelt töökollektiivi pidudel suurema söögiraha nõudmine, mis põhineb eeldusel, et mehed söövad naistest rohkem või see, kui meestöötajal ei lasta töökohal koristada jt stereotüüpselt naiste töödeks peetavaid ülesandeid täita.

Üks intervjuueeritav manitses, et kõikvõimalikes mehi ja naisi hõlmavaid ebavõrdseid lahendusi sisaldavates töösituatsioonides (nt ühe inimese edutamine samal ajal, kui teise tööalane positsioon jääb samaks) on kerge süüdistada soolist ahistamist, kuigi tegelikult pole alati ühe soo eelistamine otsuste tegemise ajendiks.

Seda, et sooline ahistamine võiks toimuda samasooliste inimeste vahel, ükski vastaja välja ei toonud. Pigem kerkis esile vastupidine veendumus („*Kui sa töötad valdavalt naise kollektiivis, siis kuidas seal soolist ahistamist saab olla?*“).

Seksuaalne ahistamine

Võrreldes „soolise ahistamisega“, oli mõiste „seksuaalne ahistamine“ vastajate jaoks selgemini piiritletav ning siinkohal ei toodud paralleele diskrimineerimise või kiusamisega. Seksuaalset ahistamist kirjeldati kui seksuaalset ärakasutamist, millega võivad kaasneda ähvardused, näiteks palgatõusu või edutamise ärajätmise kohta, ja väljapressimine. Seksuaalne ahistamine võib vastajate sõnul olla nii füüsiline, nt katsumine, lasku andmine jmt, kui ka mittefüüsiline. Viimase näidetena pakkusid vastajad välja vihjete ja kahemõtteliste naljade tegemist ja kirjade saatmist nii otsekontaktis kui ka sotsiaalmeedias, teatud kehahoiakut, pilke ja hääletooni. Füüsilist seksuaalset ahistamist on kergem ära tunda nii kõrvalseisjatel kui ka asjaosalistel.

Sarnaselt ahistamisele on ka seksuaalse ahistamise puhul kriitilise tähtsusega ahistavate käitumiste ohvri hinnang olukorrale. Kui see olukord on ohvrile häiriv ja vastumeelne, siis on tegu seksuaalse ahistamisega.

Intervjuueeritavate hinnangul toimub seksuaalne ahistamine tavaliselt erinevate sugude vahel. Eelkõige viidati olukorrale, kus mees ahistab naist, kuid üks intervjuueeritav viitas, et ka vastupidine olukord on täiesti mõeldav.

Vastajate pakutud täiendused

Intervjuu käigus pakuti vastajatele võimalust eelnevalt toodud nimekirja täiendada väljenditega, mis kirjeldavad teisi sarnaseid ebameldivaid olukordi töökohal. Respondendid tõid välja mitmeid olukordi, näiteks:

- kõrgemal positsioonil isik võib oma tõekspidamise tõttu (nt usk, vastumeelsus suitsetavate või alkoholi tarvitavate inimeste suhtes), mis ei ole otseselt seotud töökoha või tööülesannete täitmisega, osasid alluvaid teistest halvemini kohelda;
- mõni töötaja ei järgi töökoha kirjutamata reegleid, nt jätab enda nõud pidevalt kööginurgas laokile;
- teiste töötajate klatšimine.

Üks vastaja leidis, et meie poolt välja pakutud väljendid on töösituatsioonis ette tulevate probleemolukordade kirjeldamiseks liiga tugevad ja äärmuslikud:

„Tööl tekivad probleemid, konfliktid, eriarvamused ja sa püüad neid lahendada, aga need sõnad on liiga tugevad selle jaoks /.../ Tehakse otsus, mis sind ei rahulda, aga ma ei saa selle kohta öelda, et see otsus, mis mulle ei meeldi ja mida ma pean täitma oleks kiusamine, diskrimineerimine või vägivald. Siin on kõige ülemised või kõige ägedamad sõnad võetud. Kui juhataja ütleb, et me graafikuid muudavad ja minu töötajad peavad nii palju [teatud vahetuses töötama], siis kui mulle see otsus ka ei meeldi, siis see ei ole üks nendest sõnadest, vaid tavaline töösituatsioon, kõik ei ole nii nagu tahad. Need on töö kohta liiga vänged sõnad.“

Paremad sõnad oleks intervjuueritava hinnangul „eriarvamus“, „konflikt“ või „probleemi lahendamine“.

HINNANG OLUKORDADE TÕSIDUSELE

Järgnevalt paluti vastajatel hinnata seda, kui võrd ebameeldivaks ja tõsiseks nad eelnevalt toodud väljenditega kirjeldatud olukordi peavad. Kuigi intervjuukavas oli ette nähtud eraldi küsimus olukorra ebameeldivuse ja selle tõsiduse kohta, selgus intervjuude läbiviimisel, et olukorrad, mida inimesed hindavad ebameeldivaks on nende hinnangul ka samavõrra tõsised. Seega ei ole mõistlik olukorra ebameeldivust ja tõsisust eraldi küsimustesse lahutada.

Kõige ebameeldivamaks pidasid vastajad töövägivalda ja seksuaalset ahistamist³⁰. Seejuures hindasid naised kõige tõsisemaks olukorraks seksuaalse ahistamise, mehed aga töövägivalda. Tõsiseimaks peeti neid olukordi seetõttu, et neis sisaldub sageli füüsiline komponent, nad on suunatud isiklikult teatud inimese vastu ning nende esinemisel oleks töökohal töötamise jätkamine raske:

„Kõige barbaarsem on töövägivald. Inimene vajab elatumiseks töölkäimist. Mis mind taksitaks, et ma tööle ei läheks või üritaks kohe töökohta vahetada, oleks töövägivald /.../ Seksuaalne ahistamine vast ei ole meestel väga kartust, see pigem naiste teema. Ilmselt kui oleks naine, oleks see väga kõrgel tasemel.“

Töökohal toimuvat kiusamist pidasid enamus vastajatest samuti tõsiseks olukorraks, kuid leebemaks, kui töövägivalda ja seksuaalset ahistamist. Kõige leebemaks hinnati (soolist) ahistamist ja diskrimineerimist, mis, nagu eelnevalt selgus, on paljude vastajate jaoks sünonüümid. Diskrimineerimise või soolise ahistamise pidamine välja pakutud olukordadest kõige kergemaks tuleneb sellest, et see ei ole vastajate hinnangul suunatud ühe inimese vastu isiklikult, vaid puudutab teatud gruppi (näiteks naisi) tervikuna. Sellisena kirjeldab väljend „diskrimineerimine“ pigem töökeskkonda kui inimestevahelisi suhteid ning on selle kollektiivse olemuse tõttu intervjuueritavate arvates kergemini talutav.

AHISTAMISJUHTUMITE ESINEMISSAGEDUS JA NENDE MEENUTAMINE

³⁰ Üks vastaja pidas töövägivalda aga valikutest kõige pehmemaks ja kergemaks olukorraks, ahistamist ja diskrimineerimist aga kõige tõsisemateks töökohal ette tulevateks olukordadeks.

Uurisime intervjuueeritavatelt, kas nad on mõne eelnevalt käsitletud olukorraga – kiusamine, diskrimineerimine, töövägivald, ahistamine, seksuaalne ahistamine ja sooline ahistamine – töösituatsioonis kokku puutunud ning esitasime olukordade korduvuse ja kestuse suhtes täpsustavaid küsimusi.

Mitmed intervjuueeritavad olid, peamiselt kõrvalseisjatena, kokku puutunud mõne tööalase ebameeldiva olukorraga, valdavalt soolise ahistamise, diskrimineerimise või kiusamisega. Kõigi välja toodud olukordade puhul oli tegu korduvate juhtumitega. Tõenäoliselt on korduvaid kiusamise, ahistamise või diskrimineerimise olukordi kõrvaltvaatajatel kergem märgata ja osalistel häirivana tajuda. Samuti peeti, nagu eelnevalt selgus, ahistamise, kiusamise ja diskrimineerimise üheks kriteeriumiks seda, et tegu ei oleks üksikjuhtumiga.

Küsimusele „Kui sageli see toimus?“ oli keerulisem vastata, kuna välja toodud olukorrad olid erineva iseloomuga. Näiteks võis tegu olla kolleegi või ülemuse hoiakuga, mis väljendub diskrimineerivas käitumises (näiteks ülemus, kes eelistab värbamisel ühest soost inimesi), mille puhul näis sageduse määramine keeruline ning vastajad andsid sageduse määratluseks „pidevalt“. Tehti ka ettepanek küsida konkreetemalt kordade/juhtumite arvu, kuna alguses võib sellist olukorda sagedamini ette tulla ja mõnel hetkel võib ebameeldiv käitumine ka raugeda. Teisalt oskasid mõned respondendid olukordade sagedust tavaskaala piires määrata. Seega sõltub juhtumite sageduse määramise võimalus konkreetsest juhtumist ning skaala määratlemine on keeruline.

Ka küsimustele „Kui pikalt see olukord kestis?“ ja „Millal see toimus?“ antud vastused olid väga juhtumispetsiifilised. Kui näideteks toodud juhtumid kirjeldasid pidevat pahatahtlikku käitumist, mis on teatud töökeskkonnas tavapärane, oli vastajatel väga raske olukorra kestust määratleda. Teiste, piiritletud lõpuga (nt ühe osapoole töölt lahkumisega lõppenud) juhtumite puhul vastamine probleemi ei tekitanud. Küsimus kirjeldatavate olukordade toimumise aja suhtes sai respondentidelt erinevat tüüpi vastuseid, näiteks „pidevalt“, „umbes n aastat tagasi“ ja „n aastal see lõppes“. Seega on vastajad küsimust erinevalt tõlgendanud ja/või sõltub antav vastus juhtumi spetsiifikast – kas tegu on ühekordse olukorraga, kas sellel situatsioonil on kindlalt määratav alguspunkt ja/või kas olukord on käsitlemise hetkeks lõppenud. Juhtumid, mida vastajad meenutasid, leidsid aset kuni neli aastat tagasi.

Juhul, kui vastaja oli töötanud mitmes erinevas kohas ja/või oli kokku puutunud mitme erineva olukorraga, tekkis küsimus, millist töökohta või juhtumit vastamisel silmas pidada.

SUHTUMINE SEKSUAALSESSE AHISTAMISSE

Selleks, et selgitada välja inimeste suhtumine seksuaalsesse ahistamisesse, esitati intervjuueeritutele viis seksuaalse ahistamise olukorda, mis võivad esineda töökohal. Iga olukorra kohta küsiti vastajate hinnangut sellele:

- Kas selline olukord on lubatav
- Kas selline olukord on ebameeldiv
- Kas olukorda võiks nimetada ahistamiseks (sooline või seksuaalne),
- Kas olukord vajab reageerimist (mil viisil).

Tehakse märkuseid inimese välimuse või seksuaalsuse kohta

Vastajad on seisukohal, et inimese välimust või seksuaalsust puudutavate kommentaaride tegemine ei ole töökeskkonnas sobiv ega lubatav. Sellegi poolest on pea kõik vastajad selliste olukordadega tööl kokku puutunud. Meesvastajad kommenteerisid selliseid olukordi pigem kõrvaltvaataja seisukohast, mis annab alust oletada, et välimuse ja seksuaalsuse kohta käivad kommentaarid on tavaliselt pigem naistele suunatud.

Olukorra ebameeldivuse tajumine sõltub vastajate hinnangul sellest, kas tehtav märkus on positiivne (näiteks märgatakse uut soengut), negatiivne (näiteks viidatakse kaalutõusule) või sündsuse piire ületav. Näiteks vihjed või märkused, mis puudutavad inimese seksuaalsust, ei ole kuidagi seotud inimese tööalaste oskuste või võimetega ning seetõttu ei tohi selliseid vihjeid või kommentaare, isegi kui need ei ole negatiivse alatooniga, töösituatsioonis lubada. Hinnang kommentaaride meeldivuse kohta sõltub vastajate silmis ka sellest, kas märkuse autor on sümpaatne või mitte.

See, kas sellist olukorda võiks pidada ahistamisest, sõltub vastajate hinnangul märkuste sagedusest – kui märkused on korduvad, võiks seda pidada seksuaalseks ahistamiseks. Samuti on ahistamise tajumine subjektiivne, st kui inimene, kellele neid märkuseid tehakse, ei pea neid häirivaks (nt on märkuste tegija sümpaatne või tehakse positiivseid komplimente), siis ei ole vastajate hinnangul tegu ahistamisega. Juhul, kui tegu on ahistamisega, on see vastajate hinnangul pigem seksuaalne ahistamine.

Kuna mehed käsitlesid välimuse või seksuaalsuse kohta märkuste tegemist pigem kõrvaltvaatajana, hindasid nad ka olukorrale reageerimise vajadust sellest seisukohast, kas nad kõrvalseisjana sekkuksid. Mehed sekkuksid enda hinnangul olukorda juhul, kui on näha, et ühe inimese korduvad kommentaarid on teisele häirivad ning kommenteerija ei võta märkuste objekti palveid kommenteerimine lõpetada tõsiselt. Naissoost vastajad lähenesid märkuste sihtmärgi seisukohast ja leidsid, et juhul, kui olukord on häiriv, tuleb sellest kindlasti märkuste tegijale teada anda. Üksmeelselt leidsid nii naised kui mehed, et alati ei ole reageerimine sellises olukorras vajalik, kuna märkused välimuse ja seksuaalsuse kohta ei ole iga kord ebameeldivad või häirivad. Kui olukord on häiriv, siis tuleks esmajoones pöörduda märkuste tegija poole, ja paluda tal selline käitumine lõpetada. Toodi välja ka see, et alati ei ole märkuste tegija pahatahtlik vaid ta lihtsalt ei pruugi mõista, et tema tegevus teisi häirib. Juhul, kui olukorda ei suudeta asja osapoolte vahel lahendada, tuleks vastajate hinnangul pöörduda probleemi lahendamiseks tööandja poole.

Inimesele või tema kuulates räägitakse solvavaid kahemõttelisi anekdoote või nalju

Üksmeelselt leiti, et kahemõtteliste naljade rääkimine ei ole töökohal lubatav. Eelkõige toodi mittelubatavuse põhjusena asjaolu, et töökohal peaks inimene tegelema tööga ning tal ei tohiks jääda aega naljade ja nilbuste rääkimiseks. Samas tõdesid kõik vastajad, et nad on sellise olukorraga töösituatsioonis kokku puutunud.

Selles osas, kas nimetatud olukord on ebameeldiv, oldi eriarvamusel. Osad vastajad leidsid, et olukord võib, aga ei pruugi olla ebameeldiv ning hinnang situatsioonile sõltub sellest, kas räägitavad naljad riivavad kedagi isiklikult (nt vihjavad seksuaalsetele eelistustele, juuksevärvile vmt) või on suunatud kellelegi konkreetsele. Teised vastajad leidsid, et töösituatsioonis on kahemõtteliste naljade rääkimine

igal juhul ebameeldiv.

Sarnaselt eelmisele olukorrale sõltub see, kas tegu on ahistamisega, konkreetsest naljast ning sellest, kas seda räägitakse mõne inimese juuresolekul, keda nali võiks riivata. Ahistamise liik sõltub ilmselt nalja sisust. Ka reageerimisvajadus sõltub sellest, millise naljaga on tegu ning milline on kuulajaskonna subjektiivne hinnang – kui kahemõtteliste naljade rääkimine häirib, tuleks sellele olukorrale koheselt reageerida palvega tegevus lõpetada.

Tehakse ettepanekuid või vihjeid seksuaalvahekorda astumise kohta

Seksuaalvahekorda astumise kohta vihjete tegemine ei ole vastajate hinnangul üldiselt töösituatsioonis lubatav. Küll aga tõi üks naissoost vastaja välja, et olukorra lubatavus sõltub sellest, kas ettepaneku tegijaga on olemas vastastikune sümpaatia:

„Küsija suu pihta ei lööda (naerab). Kui keegi laest tuleb ja ütleb, et teeme, siis ei ole lubatav. Aga siis, kui susiseb, siis on nagu äge. Kui on vastastikune sümpaatia, siis see ettepanek ei ole üldse ahistav.“

Teine, meesoost vastaja, leidis, et hoolimata olukorra lubamatusest teevad mehed naistele tööl ettepanekuid seksuaalvahekorda astumise kohta seetõttu, et vahel naiskolleegid ise ootavad ja meelitavad neilt sellesisulisi ettepanekuid.

Hinnang olukorra häirivusele sõltub sellest, kas vihjete tegija on sümpaatne ning kas ettepanek on oodatud või mitte. Sellegi poolest leiavad kõik vastajad, et isegi juhul, kui ettepanek seksuaalvahekorras tuleb sümpaatselt inimeselt, on tegu seksuaalse ahistamisega. Seega erinevalt välimuse või seksuaalsuse kohta käivatest märkustest ja kahemõttelistest naljadest, peetakse otseseid vihjeid seksuaalvahekorda astumiseks seksuaalseks ahistamiseks sõltumata sellest, milline on vihjete objekti subjektiivne hinnang olukorrale ning vihjete tegija meeldivusele.

Seisukohad selle kohta, kuidas tuleks toodud olukorras reageerida, erinesid kardinaalselt. Nii leidsid osad vastajad, et selliseid ettepanekuid tuleks lihtsalt ignoreerida, teised arvasid, et esmajärjekorras tuleks vestelda ettepanekute tegijaga. Samuti leiti, et sellise olukorra ilmnemisel tuleks koheselt pöörduda tööandja poole ning juhul, kui tööandja olukorda rahuldavalt ei lahenda, peaks probleemi edastama tööinspeksioonile või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule.

Püütakse füüsiliselt läheneda

Vastajad tõlgendasid seda olukorda erinevalt. Osade vastajate esimeseks assotsiatsiooniks oli katse inimesega seksuaalvahekorda astuda, teistele seostus see pigem personaalsesse ruumi tungimisega (nt liiga lähedal seismine). Kuigi üldiselt leiti, et kummaski võtmes füüsiline lähenemine ei ole töökohal lubatav ega meeldiv, leidis üks vastaja, et olukorra lubatavus ja meeldivus sõltub sellest, kes lähenemiskatseid teeb.

Reageerimisvajadus sõltub inimeste hinnangul sellest, kas olukorda tajutakse ebameeldivana. Kui inimene füüsilisest kontaktist huvitatud ei ole ja lähenemiskatsed on häirivad, on tegu seksuaalse ahistamisega. Selline olukord vajab kohest reageerimist, milleks erinevate vastajate hinnangul võiks

olla ahistajale olukorra ebameeldivuse selgitamine või tööandja poole kaebusega pöördumine.

Saadetakse kahemõttelisi sõnumeid, kirju või kommentaare (nt suhtlusportaalides, foorumites vm)

Ka kahemõtteliste sõnumite, kirjade või kommentaaride saatmise lubatavus, ebameeldivus ning hinnang käitumise ahistavusele sõltuvad adreassaadi subjektiivsest hinnangust olukorrale ja sõnumite saatjale. Kui olukord on häiriv, siis ei ole selline käitumine lubatav ja tegu võib olla ahistamisega.

Intervjueeritud töid välja ka selle, et alati ei pruugi kirjade või sõnumite autor olla teadlik sellest, et tema käitumine teisele osapoolle ei meeldi. Sellisel juhul tuleb oma seisukohti teisele osapoolle selgitada ning kui mittemeeldiv käitumine selle tagajärjel lõppeb, ei ole tegu ahistamisega. Kui olukord siiski jätkub, tuleks vastajate hinnangul sellele kindlasti reageerida. Üheks võimaluseks oleks ahistaja kirjade, sõnumite ja kommentaaride blokeerimine. Samuti võib probleemiga pöörduda tööandja, tööinspektsiooni või kohtu poole.

Kõikide välja pakutud olukordade puhul jäi kõlama arvamus, et töökeskkonnas on sellised käitumised lubamatud, kuna tegu on formaalse keskkonnaga. Üks vastaja tõi ka välja, et tööl tehakse tööd ning sellisteks käitumisteks ei tohiks aega jääda. Töökaaslastega mõnes teises keskkonnas ei pruugi kõik toodud olukorrad tingimata lubamatud või ahistavad olla.

Vastajate lisatud näited soolisest ja seksuaalsest ahistamisest

Intervjuu käigus pakkusime vastajatele veel kahel korral võimalust tuua näiteid tüüpilistest soolise ja seksuaalse ahistamise olukordadest, mis võivad tööl esineda. Peamiselt toodi näiteid otsesest soolisest diskrimineerimisest või soolist ahistamist hõlmavast vanuselisest diskrimineerimisest. Näidetena pakuti välja soolist diskrimineerimist palga, edutamise ja viljakas eas naiste mittevärbamise osas, samuti viidati üldiselt naiste tehtavate tööde alavääristamisele.

Seksuaalse ahistamise olukordade näitena pakkusid vastajad seksuaalse alatooniga naljade tegemist, inimese keha kommenteerimist või olukorra, kus ülemus „lööb sekretärile külge“. Samuti toodi välja situatsioone, kus inimese surveamiseks manipuleeritakse palgaga või ähvardatakse mingite tööd puudutavate sammudega juhul, kui ahistatav ei allu ahistaja soovidele. Ühe võimaliku seksuaalse ahistamise olukorrana pakuti välja ka seda, kui töökohal on kombeks tähtpäevade puhul kallistada või mõnel inimesel on harjumus teistele väga lähedale, nende personaalsesse ruumi, tulla. Vastajate hinnangul ei pruugi sellised olukorrad olla pahatahtlikud, vaid tekivad inimeste erinevast, sageli kultuurist sõltuvast, personaalse ruumi vajadusest.

AHISTAJAD JA AHISTATAVAD

Kognitiivsete intervjuude käigus soovisime saada ülevaadet sellest, millised inimesed on vastajate hinnangul töökohal potentsiaalsed ahistajad ja ahistatavad. Selleks esitati vastajatele nimekiri 10 inimesest, kellega võidakse töösituatsioonis kokku puutuda ja paluti hinnata, kui suure tõenäosusega võiks see isik nende hinnangul teisi sooliselt või seksuaalselt ahistada või olla ahistatav.

Meesoost ülemus või kõrgemal positsioonil töötaja võib vastajate sõnul suure tõenäosusega olla potentsiaalne ahistaja, samas kui ahistatavana peeti meesoost ülemust võrdlemisi ebatõenäoliseks.

Samuti tõdeti, et tõenäoliselt on selline hinnang stereotüüpne. Seevastu **naissoost ülemuse või kõrgemal positsioonil oleva töötaja** tõenäosus teisi töökohal sooliselt või seksuaalselt ahistada on madalam juba seetõttu, et naised on meestest harvemini ülemused või juhtivatel positsioonidel töötajad - seega on naiste seas vähem potentsiaalseid ahistajaid. Võimalust, et naine võiks teisi sooliselt või seksuaalselt ahistada, ei välistatud. Üks vastaja tõi välja, et naissoost ülemus ahistab suurema tõenäosusega teisi naisi ning teine leidis, et naissoost ülemus võib meesülemusest isegi suurema tõenäosusega ahistajaks osutada:

„Eestis on rohkem olukordi, kus ülemus või ettevõtte juht on meessoos /.../ ja kui nüüd naissoost inimene on kõrgemale positsioonile jõudnud, kus tavaliselt on mees, siis võib juhtuda, et see võim või üleolek ... Tunneb end kõrgemalseisvana, et tema on midagi erilist, et on jõudnud sinna tasandile, kus on tavaliselt mehed, et tal on äkki rohkem lubatud, rohkem võimu ja võimalusi. Mitte, et ta seksuaalselt ahistaks kõiki oma alluvaid, aga ahistamine mingitel muudel alustel.“

Seda, et naisülemust või kõrgemat töötajat sooliselt või seksuaalselt ahistataks, peeti ebatõenäoliseks.

Kui **meessoost samal positsioonil töötaja** võib intervjueeritute hinnangul tõenäoliselt olla ahistaja, siis **naissoost samal positsioonil oleva töötaja** puhul peeti seda vähetõenäoliseks. Mõned vastajad tõi välja, et meestepoolne ahistamine on enam seksuaalse alatooniga ning seal võib samal positsioonil olevate töötajate puhul mängida rolli ka töötaja staaž. Naistöötajate ebameeldivat käitumist seostati eelkõige kiusamisega. Seda, et **mees- või naissoost samal positsioonil töötaja** on ahistatav, hindasid vastajad ühtviisi tõenäoliseks. Seejuures sõltub meeste ahistamisohvriks langemise tõenäosus muuhulgas näiteks töökollektiivi soolisest jaotusest (mehe võimalus ahistatu olla on suurem valdavalt naissoost töökollektiivis).

Kuigi nii **mees- kui naissoost alluva või madalamal positsioonil oleva töötaja** ahistajaks olemist peeti võrdlemisi vähetõenäoliseks, leidsid mõned vastajad, et naistöötajad võivad vahel (seksuaalse) ahistamise laadse käitumise või manipuleerimise abil püüda oma tööalast positsiooni parandada või juhi soosingusse tõusta. Meessoost alluva ohtu töökohal ahistamise objektiks sattuda peeti ebatõenäoliseks, samas kui naissoost alluva või madalamal positsioonil töötaja ahistamist hinnati väga tõenäoliseks.

See, kui suure tõenäosusega **klient** töösituatsioonis inimesi sooliselt või seksuaalselt ahistada võiks, sõltub töö iseloomust. Oht kliendi ahistava käitumise osaliseks saada on suurem neil töötajatel, kes otseselt ja pidevalt oma töös klientidega suhtlevad. Samas seda, et töösituatsioonis klienti sooliselt või seksuaalselt ahistataks, vastajad ei usu.

Patsiendi tõenäosust seksuaalse või soolise ahistamise ohvriks sattuda või meditsiinipersonali ahistada, ei osanud respondendid väga hästi hinnata. Leiti, et linnalegendide ja filmidest nähtu põhjal võiks arvata, et patsiendid võivad meditsiinitöötajaid ahistada või ise ahistatud saada. Ka **õpilane** võib vastajate hinnangul tänapäeva koolis ahistajaks olla, samas on temal ka sama suur tõenäosus ahistatavaks osutada. Seda, et **organisatsiooniväline koostööpartner** oleks ahistaja või ahistatav, peeti ebatõenäoliseks.

Mõned intervjueeritavad rõhutasid, et lisaks inimeste positsioonile, soole ja omadustele on

ahistamise või ahistamise ohvriks sattumise tõenäosuse mõjutajaks ka töökeskkond (nii füüsiline kui ka mittefüüsiline) ja töö iseloom.

KÜSIMUSI TEISTEST UURINGUTEST

Kognitiivse intervjuu käigus testisime teistes uuringutes kasutatud töökohal toimuvat ahistamist käsitlevaid küsimusi, mis pärinevad Soome „Quality of Working Life Survey“, Iiri „Bullying in the Workplace“ ja Suurbritannia „Individual Employment Rights“ uuringutest. Küsimused on tõlgitud ning vajadusel kohandatud ja täiendatud.

Intervjueeritavatele paluti küsimusele vastata ning täpsustada, kuidas ta vastusevariandi valis. Samuti paluti intervjueeritavatel küsimust ja vastusevariante kommenteerida, seda ka juhul, kui küsimus otseselt intervjueeritavat ei puudutanud ja küsimusele vastamine seetõttu võimatu. Täpsustavad küsimused puudutasid küsimuse ja vastusevariantide arusaadavust, vastusevariantide piisavust ja ammendavust, sobiva vastuse leidmise lihtsust jmt.

Järgnevalt on esitatud testitavad ankeediküsimused koos vastajate kommentaaridega, soovitatud täienduste ja muudatustega ning küsimuse võimalike kitsaskohtadega.

Kas olete viimase viie aasta jooksul oma töökohal kogunud diskrimineerimist või ebavõrdset kohtlemist järgmistes situatsioonides: (Jah/Ei)

01 Palkamisel või tööle määramisel/värbamisel

02 Töö tasustamisel

03 Tööpanuse hindamisel

04 Karjääri edendamise võimaluses

05 Tööjaotuses

06 Tööaja määramisel

07 Tööandja poolt pakutavatele/finantseeritavatele täiendkoolitustele pääsemisel

08 Tööd puudutava informatsiooni saamisel

09 Otsustusprotsessidesse kaasamisel

10 Tööga kaasnevate soodustuste saamisel (nt ametiauto kasutamise õigus, töötelefon, trennisoodustused vmt)

11 Töökaaslaste või ülemuste suhtumises

12 Puhkusele lubamisel või puhkuse planeerimisel

13 Tööpindade või vahendite jagamisel

14 Tööalase vastutuse määramisel

15 Initsiatiivi toetamise /mittetoetamise osas

Vastajate hinnangul võiks küsida viiest aastast pikema perioodi, näiteks 10 aasta kohta. Samuti vajaks täpsustamist see, kas vastata tuleks kõigi töökohtade kohta, kus inimene on määratletud ajaperioodil töötanud, või tuleb vastata viimast töökoha silmas pidades. Probleemina kerkisid esile olukorrad, kus mõni välja toodud olukord ei ole vastaja töökohal aktuaalne (nt tööga seonduvad soodustused, tööandja poolt finantseeritud täiendkoolitused). Sellisel juhul ei ole vastus „ei“ piisavalt informatiivne, kuna see ei viita mitte probleemi puudumisele, vaid vastava olukorra või võimaluse puudumisele töökohal. Seetõttu tuleks sellelaadsetesse küsimustesse lisada ka vastusevariant „ei puuduta minu töökohta“ või „ei oska vastata“.

Vastusevariantide piisavust ja ammendavust hinnates tõid intervjuudel osalejad välja, et

vastusevariandid 1-6 ja 11-12 kirjeldavad väga olulisi ning potentsiaalselt ebavõrdset kohtlemist hõlmavaid olukordi. Variantide 7 (täiendkoolitustele pääsemine) ja 14 (vastutuse määramine) juures viidati ka sellele, et täiendkoolitustele saatmist või tööalaselt suure vastutuse määramist ei pruugi kõik töötajad näha positiivse olukorrana. Seetõttu on küsimusele antud vastuste tõlgendamine raskem – küsimus võimaldab saada teada inimese hinnangu olukorrale, mis seostub täiendkoolitustele saatmise või tööalase vastutuse määramisega, kuid ei anna teavet selle kohta, kas diskrimineerivana tajuti täiendkoolitustele saatmist või mittesaatmist, tööalase vastutuse andmist või mitteandmist.

Üksmeelselt leiti, et vastusevariandid 6, 8-9 ja 13 on väga tugevalt seotud töökoha spetsiifikaga. Näiteks organisatsioonides, kus on palju samal tasandil töökohti, eeldatakse suuremat töötajate otsustusprotsessidesse kaasatust, kui neis asutustes, kus töökohad jaotuvad pigem vertikaalselt eri tasandi ametiteks.

Vastajad tegid ettepanekud mõne väljendi asendamiseks teisega. Näiteks soovitati vastusevariandi „tööpanuse hindamisel“ asemel kaaluda varianti „tööviljakuse hindamisel“ ning variandi „tööjaotuses“ asemel kasutada mõistet „tööülesannetes“.

Kas olete kunagi tundnud, et Teid on töökohal kiusatud/ahistatud? (Jah/Ei)

Küsimus oli kõigile intervjuudel osalenutele üheselt mõistetav.

Kas selle kiusamise/ahistamise tõttu olete teinud midagi järgnevast loetelust? (Jah/Ei)

- 01 Arutasite probleemi pereliikmetega*
- 02 Arutasite probleemi ühe või mitme sõbraga*
- 03 Arutasite probleemi ühe või mitme kolleegiga*
- 04 Arutasite probleemi ülemuse/juhatajaga*
- 05 Teavitasite probleemist personalitöötajat/-osakonda*
- 06 Teavitasite probleemist ametiühingut/töötajate liitu/töötajate usaldusisikut*
- 07 Kasutasite organisatsioonis sisseseatud kaebuste esitamise süsteemi*
- 08 Palusite meditsiinilist või muud taolist professionaalset abi (nt nõustamist)*
- 09 Palusite juriidilist abi*
- 10 Pöördusite soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole*

Välja pakutud vastusevariante hindasid vastajad asjakohasteks ja tõenäolisteks valikuteks, kuhu kiusamise või ahistamise tõttu pöörduda. Tehti ka ettepanek lisada vastusevariantide hulka meedia, kuna paljude inimeste jaoks näib see olevat oluliseks valikuks, kuhu olukorra keeruliseks muutumise korral pöördutakse.

Vastusevariandid 1-5 ei tekitanud vastajates küsimusi, pigem peeti neid isikuid kõige tõenäolisemateks, kelle poole ahistamisprobleemiga esmajärjekorras pöörduda. Variantid 6-10 olid vastajate hinnangul problemaatilisemad:

- Leiti, et ametiühingud, töötajate liidud ja töötajate usaldusisikud (variant 6) on Eestis väga vähe levinud ning seetõttu pole kuigivõrd tõenäoline, et ahistamis- või kiusamisjuhtumitega nende instantside poole pöördutakse.
- Intervjueeritavad ei ole organisatsioonisisese kaebuste esitamise süsteemiga (variant 7), mis

oleks mõeldud ahistamisjuhtumitest jt taoliste olukordadest teavitamiseks, kokku puutunud. Seetõttu tehti ettepanek lisada vastusevariant „organisatsioonil puudub kaebuste esitamise süsteem“.

- Vastajates tekitas segadust, mida on silmas peetud meditsiinilise abi (variant 8) all – kas peetakse silmas psühholoogi/psühhiaatri poole pöördumist või pere- või eriarsti poole pöördumist somaatiliste probleemidega.
- Juriidilise abi palumine (variant 9) seostus vastajate jaoks eelkõige tööinspektsiooni poole pöördumisega. Samuti tõstatati küsimus, kas silmas on peetud juriidilise abi otsimist oma organisatsiooni seest või organisatsioonivälise juriidilise nõustaja poole pöördumist.
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördumise (variant 10) osas olid vastajad skeptilised. Inimestel puudus isiklik kogemus, et keegi oleks ahistamise või kiusamise tõttu voliniku poole pöördunud. Leiti, et ahistatu ei pruugi selle võimaluse peale tulla või enda juhtumit piisavalt tõsiselt pidada. Samuti ütlesid osad vastajad, et nad ei tea, kuidas volinikuga kontakteeruda. Ühe põhjusena, miks voliniku poole pöördumist mitte kaaluda, toodi välja ka voliniku negatiivset meediakajastust ja sellega kaasnevat eelarvamusi.

Kelle poole Te seoses selle probleemiga esimesena pöördusite?

01 Pereliikmed

02 Sõbrad

03 Kolleegid

04 Ülemus/juhataja

05 Personalitöötaja/-osakond

06 Ametiühing/töötajate liit/töötajate usaldusisik

07 Organisatsiooni kaebuste esitamise raamat/süsteem

08 Nõustaja või meditsiinipersonal

09 Jurist

10 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

11 Muu (täpsusta)

Vastusevariante peeti üldiselt sobivateks, kuid tehti ettepanek lisada nimekirja „sugulased“ ja „meedia“. Arusaamatust tekitas küsimuse juures see, kas valida tuleks üks või mitu vastusevarianti. Kuna vastajate hinnangul pöördatakse kõige tõenäolisemalt esmajoones perekonna, sõprade või lähedasemate kolleegide poole, soovitati küsimus teha kaheosaliseks – küsida nii seda, kelle poole pöörduiti esimesena, kui ka seda, kas ja millise ametlikuma inimese või organi poole pöörduiti järgmisena.

Miks pöördusite esimesena just selle inimese/instantsi poole?

Leiti, et esmajoones pöördatakse lähedaste – sõprade, sugulaste, kolleegide – poole sooviga muret jagada ning saada kinnitust, et olukord pole ka teiste hinnangul normaalne. Ülemuste ja kõrgemate instantside (jurist, tööinspektsioon, volinik) poole pöördatakse vastajate hinnangul alles peale seda, kui lähedastele on oma murest räägitud. Seetõttu oleks ka antud küsimuse juures sobilik küsimuse kaheosaliseks muutmine, mis võimaldaks saada infot ka selle kohta, millistel põhjustel pöördatakse

probleemi korral esimesena just mõne konkreetse instantsi poole.

Millist abi või nõu Te sellelt inimeselt ootasite? Infot või nõu...

- 1 ...kuhu abi saamiseks pöörduda
- 2 ...oma õiguste kohta
- 3 ...kuidas edasi tegutseda
- 4 ...kuidas probleemi lahendada
- 5 Midagi muud (täpsusta)

Leiti, et küsimusele tuleks lisada ka sõna "instants", kuna ka eelnevates küsimuses loetletud variandid hõlmasid lisaks inimestele ka instantsse. Samuti pidasid inimesed vastusevariante ebapiisavaks ning tehti ettepanek küsimuse lahtiseks muutmiseks. Vastajad märkisid ära ka selle, et sageli ei oodata kellegi poole pöördumisel konkreetset abi või nõu, vaid soovitakse poolehoidu või ärakuulamist.

Millal Te esimest korda peale probleemi ilmnemist teavitasite kedagi juhtunust, arutasite seda kellegagi või otsisite abi?

- Koheselt probleemi ilmnemise järel
Vähem kui nädal peale probleemi ilmnemist
Ühe kuu jooksul peale probleemi ilmnemist
2-3 kuud hiljem
4-6 kuud hiljem
7-12 kuud hiljem
üle aasta hiljem
ei mäleta

Üks vastaja juhtis tähelepanu asjaolule, et küsimus sisaldab kolme erinevat küsimust - millal teavitasite, millal arutasite kellegagi ja millal otsisite abi, mistõttu neid küsimusi tuleks küsida eraldi. Vastusevariantide piisavuse osas ilmnis, et skaala ülemist osa tuleks veelgi täpsustada lisades näiteks variandid „ligikaudu nädala jooksul“ ja „paari nädala jooksul“, samas kui skaala keskpaika võiks üldisemaks muuta. Vastajate hinnangul on oluline see, kas probleemist anti teada selle ilmnemisele järgnevatel nädalatel või väga kaua peale probleemse olukorra algust (nt aasta hiljem), kuid see, kas info liikus kolm, viis või kaheksa kuud peale situatsiooni aset leidmist või algust, ei ole vastajate hinnangul kriitilise tähtsusega.

Kas selle kiusamise tõttu olete te kunagi... (Jah/Ei)

- 1 Kaalunud organisatsioonisisest üleviimist (nt teisele ametikohale/tööle või teise filiaali/osakonda)
- 2 Palunud organisatsioonisisest üleviimist
- 3 Kaalunud töölt lahkumist ja uue töökoha otsimist
- 4 Töölt lahkunud ja otsinud uue töökoha
- 5 Kaalunud üleüldse töötamisest loobumist (nt pensionile jäämist, mitteaktiivseks/koduseks hakkamist)
- 6 Võtnud haiguspuhkuse (haiguslehe ehk "sinise lehe")?

Vastusevariandid 1 ja 2 tekitasid vastajates segadust, kuna esmapilgul näisid nad kordusena. Kuigi enamasti leiti variantide mitmendal ülelugemisel, et esimene vastus väljendab kavatsust ning teine konkreetseid samme kavatsuse elluviimiseks, ei jõudnud kõik vastajad sellele järeldusele. Seetõttu tuleks antud küsimuse 1. ja 2. vastusevariandi sõnastust muuta selliselt, et nende vastuste erinevus oleks selgem. Samuti tehti ettepanek muuta variandi „palunud organisatsioonisisest üleviimist“ sõnastust selle liigse lakoonilisuse tõttu selliselt „teinud avalduse organisatsioonisiseks üleviimiseks“.

Ülejäänud välja pakutud vastusevariandid olid vastajate meelest sobivad ning asjakohased. Tehti ettepanekuid vastusevariantide nimistut pikendada, lisades sinna ahistajaga seotud tegevusi, nt „palusin ahistaja/kiusaja üleviimist või vallandamist“, „tegime organisatsioonisiselt ühiskaebuse ahistaja suhtes“. Samuti pandi ette lisada vastusevariant, mis kajastaks olukorda, kus ahistatav on teinud ettepaneku organisatsiooni sisekorraeskirjade või üldise kultuuri muutmiseks.

Kuigi tegu oli vaid üksikute võimalike ankeediküsimuste testimisega, tegid intervjuueeritavad ettepanekuid lisada küsimusi tööalase ahistamise mõjude kohta, nt kas ahistatavale kaasnes olukorraga materiaalseid kahjusid või kannatas inimese vaimne tervis. Samuti leiti, et küsida tuleks ahistamise olukorra lõpplahenduste kohta – kas ja kuidas olukord on lahenenud.

5.3.5. Kognitiivsete intervjuude kokkuvõte

Kognitiivsete intervjuude käigus selgus, et välja pakutud erinevaid töökohal esinevaid ebameeldivaid olukordi kirjeldavate **väljendite sisustamine ning eristamine ei ole süstemaatiline**. Kõige selgemad ja eristuvamad olid inimeste jaoks seksuaalse ahistamise ja töövägivald kontseptsioonid. Seksuaalne ahistamine seostus eelkõige füüsilise ligitikkumise ja siivutute ettepanekutega, töövägivald aga füüsilise vägivallaga. Probleemaatiline on ahistamise ning soolise ahistamise defineerimine ja sisu mõistmine. Soolist ahistamist samastasid vastajad enamasti soolise diskrimineerimisega ning kiusamist käsitleti ahistamisena.

Olukordi, mis olid inimeste jaoks kergemini mõistetavad ja eristatavad, peeti ka kõige tõsisemateks töökeskkonnas tekkida võivateks ebameeldivateks olukordadeks, seejuures **meeste hinnangul on kõige ebameeldivam või tõsisem töövägivald, naiste hinnangul seksuaalne ahistamine**. Ka töökohal toimuvat kiusamist ja ahistamist peeti võrdlemisi tõsisemateks olukordadeks. Diskrimineerimist ja soolist ahistamist hinnati kõige kergemini talutavamateks, kuna neid seostati pigem töökeskkonnaga, ega käsitletud konkreetse isiku vastu suunatuna. Intervjuudest selgus, et **kõik vastajad olid isiklikult või kõrvalseisjana kogunud töökeskkonnas soolist või seksuaalset ahistamist**.

Inimesed tajuvad ahistavaid olukordi väga erinevalt ning **ahistamise üheks oluliseks kriteeriumiks on olukorra subjektiivne tajumine**. Nii on ühe inimese jaoks komme tähtpäevadel kolleege kallistada ahistav, teisele ei tundunud töökaaslase poolt tehtud ettepanek seksuaalvahekorraks aga sugugi häiriv. Hinnang olukordadele sõltub sellest, kas käitumine on positiivse või negatiivse alatooniga (nt kompliment), millises kontekstis olukord aset leiab (nt töökoosolek vs töökollektiivi pidu) ning olukorra tekitaja sümpaatsusest.

Ka see, **kas ja kuidas teatud olukordades reageerida, sõltub inimese subjektiivsest hinnangust olukorrale**. Isegi, kui teatud käitumine (nt kahemõtteliste naljade rääkimine) pole vastajate hinnangul

töökonnas sobilik, peab olukorrale reageerima vaid juhul, kui seda tajutakse häirivana. Lisaks mängib rolli ka **situatsiooni korduvus**, kuna enamasti peab vastajate hinnangul ebameeldiv käitumine selleks, et seda saaks nimetada ahistamiseks, olema korduv.

Kõige sobivamaks reageerimisviisiks peeti seda, kui ahistajale antakse märku, et tema käitumine on mittesoovitatav. Seega on **esmatasandil olukorra lahendamise eest vastutav ahistatav**, kes peab lubatava käitumise piirid seadma ja teisele osapoolele piiride ületamisest märku andma. Juhul, kui olukorda ei õnnestu asjaosaliste vahel lahendada, peeti võimalikuks ka tööandja poole pöördumist. Juhul, kui ahistajaks on tööandja (ülemus) ning töötaja kardab oma töökohta kaotada, võib see samm olla problemaatiline. Teisisõnu **vastutab tööandja probleemi lahendamise eest siis, kui ahistatav ei suuda või ei saa olukorda ise lahendada**. Selge seksuaalse ahistamise korral, mis väljendub füüsilises ligitikkumises või vihjetes seksuaalvahekorda astumiseks, peeti juhul, kui konflikti osapooled või tööandja probleemi lahendada ei suuda, võimalikuks ka kõrgematesse instantsidesse, nt tööinspektsiooni või soolise võrdõigusslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördumist.

Intervjueeritud leidsid, et töökohal toimuv **ahistamine on sageli seotud inimese tööalase positsiooniga**. Ahistajaks on pigem see inimene, kes on töökonnas kõrgemal positsioonil, kellel on rohkem võimu ja kes on staažikam. Ahistatavad on seevastu tõenäolisemalt madalama positsiooniga töötajad, alluvad ning naised. Osade vastajate hinnangul on **ahistatavad ise teatud määral vastutavad ahistamisolukordade tekkevõimaluste eest** - viidatakse nii väljakutsuvale või segaseid signaale saatvale käitumisele, isiksuseomadustele kui ka inimese välimusele, mis võivad ahistava käitumise võimalikuks muuta.

Intervjuudest **ei selgunud olulisi ja süstemaatilisi erinevusi naiste ja meeste käsitluses soolise ja seksuaalse ahistamise kohta**.

Spontaanselt eelistavad intervjuudel osalenud inimesed rääkida kiusamisest ning teistest ebameeldivatest situatsioonidest töökohal, libisedes intervjuu fookusest, milleks on sooline ja seksuaalne ahistamine, pidevalt välja. Osaliselt võib teemas püsimise keerukus olla seletatav sellega, et soolise ja seksuaalse ahistamise mõisted on vastajatele küllaltki võõrad ning nende sisu ebaselge. Madala teadlikkuse tõttu ei pruugita soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumeid ära tunda. Teisalt toonitavad mitmed osalejad intervjuude käigus, et töökohal on väga palju teisi, üldisemaid ja inimeste jaoks olulisemaid, häirivaid olukordi. Kuigi sooline ja seksuaalne ahistamine on samuti probleemsed situatsioonid, on tegu üsna spetsiifiliste juhtumitega.

5.4. Tööandjate fookusrühma intervjuud

5.4.1. Eesmärk

Fookusrühma intervjuude eesmärgiks oli välja selgitada tööandjate teadlikkus ja hoiakud soolise ja seksuaalse ahistamise kohta ning nende valmisolek teemaga tegeleda. Fookusrühma intervjuudel saadud teavet kasutati eelkõige teavitusmaterjalide koostamiseks antavate soovitude formuleerimisel, kuid asjassepuutuvad infot võeti arvesse ka mõõteinstrumenti loomisel. Tuginedes mõõtmisinstrumentidele esitatavatele nõuetele ning uuringu eesmärkidele keskendusid uurimisküsimused täpsemalt sellele, kuidas tööandjad mõistavad ahistamise teemat ning millisena

nähakse oma rolli ahistamisjuhtumite ilmnemise korral.

Fookusrühma intervjuude eesmärgiks oli:

- Kaardistada tööandjate arusaamad ja hoiakud seoses soolise ja seksuaalse ahistamisega töökohal. Tööandjate arusaamad ja hoiakud on lähtepunktiks infomaterjalide koostamisel, mistõttu oli meie jaoks oluline välja selgitada, mida tööandjad soolistest ja seksuaalsest ahistamisest arvavad – kas nad eristavad neid ahistamise liike, kui palju tuleks selle teema käsitlemisele töökohal tähelepanu pöörata, millistel põhjustel ja millistes tingimustes ahistamine tekib, milline on tööandja roll ahistamisjuhtumite ennetamisel ja lahendamisel, millised olukorrad on tööl lubatavad jne. Vastused neile küsimustele annavad infot selle kohta, mida ja kui põhjalikult tuleb tööandjatele suunatud infomaterjalides käsitleda.
- Avada, kuidas tööandjad mõistavad erinevaid soolise ja seksuaalse ahistamisega seonduvaid termineid ja nähtuseid. Info selle kohta, kuidas inimesed teatud sõnu kasutavad ning nähtuseid mõtestavad, on oluline nii küsitlusmoduli koostamiseks kui ka infomaterjalide loomiseks.
- Uurida, millised on tööandjate seisukohad võimalike ennetus- ja sekkumismehhanismide kohta. Selgitasime välja, kas organisatsioonides on välja töötatud käitumisreglemendid puhuks, kui ilmnevad soolise või seksuaalse ahistamise juhtumid, või rakendatud ennetusmehhanisme selliste juhtumite vältimiseks.
- Välja selgitada, milline on tööandjate hinnangul töötajate ja tööandjate teadlikkus ahistamise teemast, kas ja millises valdkonnas tuleks teadlikkust tõsta, milliseid aspekte rohkem avada ning mis vormis teavet esitada. Samuti uurisime tööandjate valmisolekut teavitusmaterjalide toomiseks töökohale.

5.4.2. Meetod

Fookusrühma intervjuu³¹ on kvalitatiivne uurimismeetod, mida on defineeritud kui “hoolikalt planeeritud diskussioonide seeriat, mille eesmärgiks on sõbralikus ja vabas õhkkonnas koguda infot selle kohta, kuidas inimesed tajuvad teatud nähtuseid” (Krueger ja Casey, 2000:5). Tegemist on intervjuuga, mis viiakse läbi mingil konkreetsel teemal väikese grupi inimestega (Patton, 2002, viidatud Laherand, 2008). Fookusrühma intervjuud kui uurimismeetodit iseloomustab ühele kindlale teemale keskendumine ning räägitavat kujundav ja mõjutav rühmaliikmete interaktsioon (Stewart et al., 2008). Fookusrühma intervjuu formaat võimaldab saada väga süvitsiminevaid andmeid ning on humanistlik, st eeldab avatust, kuulamist, osalejate rütmi ja väljendusviisiga kohanemist (ibid.).

Fookusrühma intervjuude tugevustena on välja toodud, et neis on inimesed avameelsemad, respondentidel puudub surve igale küsimusele vastata, arutelud on paindlikud ning nende korraldamine on võrreldes individuaalintervjuudega odavam (vt Hennessy & Heary, 2005). Kuna fookusrühma intervjuudel saadav informatsioon ei ole väga detailne, on selle meetodi kasutamine eriti viljakas just uuringu planeerimise faasis kogumaks ideid küsimustike loomiseks, planeeritud andmekogumisprotseduuride sobivuse hindamiseks, teatud teemade vastuvõetavuse või tundlikkuse väljaselgitamiseks ning saamaks aimu sellest, milliste sõnadega sihtrühm käsitletavast teemast räägib

³¹ Olenevalt uurija eelistustest nimetatakse sageli ka fookusgrupi intervjuuks, rühmaintervjuuks, fookusgrupi aruteluks või rühmaaruteluks (Laherand 2008).

(de Leeuw et al., 2004). Samuti on fookusrühma uuringutel võimalik kiiresti hinnata seda, kas ja kuivõrd erinevad inimesed mingeid seisukohti jagavad (Patton, 2002, viidatud Laherand, 2008).

5.4.3. Valim ja korraldus

Tavapärast moodustatakse fookusgrupiuuringute valimid sarnase taustaga inimestest. Seejuures kaasatakse rühmadesse saadava info mitmekesistamiseks eesmärgil küll sarnase profiiliga, kuid mingite tunnuste poolest erinevad inimesed. Käesoleva uuringu tarbeks valimi koostamisel arvestasime seda, et sinna kuuluksid erineva profiiliga ettevõtted. Valiku aluseks olid järgmised kaalutlused:

- Ettevõtte/asutuse suurus
- Omandivorm (era- ja avalik sektor)
- Kapital/omanikering (kodumaisel ja välismaisel kapitalil põhinevad ettevõtted; välismaiste ettevõtete filiaalid)
- Töötajate sooline koosseis
- Tegevusvaldkond (nt teenindus, tööstus, konsultatsioon, meedia, korrakaitse, valitsemine jne).

Nende aspektide alusel valisime välja 47 ettevõtet (21 Tartust ja Lõuna-Eestist ning 26 Tallinnast ja Põhja-Eestist), kuhu saadeti palve fookusrühma intervjuul osalemiseks. Intervjuule ootasime personalitöötajaid või teisi juhtivaid isikuid, kelle töö on seotud personalivaldkonnaga. Oluliseks kriteeriumiks osalejate valimisel oli eeldus, et rühmavestlusel osaleja peaks olema kursis võimalike esinenud probleemidega organisatsiooni töötajate omavahelises suhtluses või tööalastes suhetes klientidega/kodanikega. Samuti eeldasime, et intervjuul osaleja teab, kuidas nende organisatsioonis võimalikke ahistamisjuhtumeid lahendatakse ning milline on tööandjate seisukoht selliste olukordade kohta.

Uuringu käigus korraldasime ühe fookusrühma intervjuu Tartus ja ühe Tallinnas. Kuna fookusrühmas osalemist ei ole võimalik teha kohustuslikuks, kujunes lõplik valim selle alusel, millised organisatsioonid kutsele positiivselt vastasid. Sellest tulenevalt on fookusrühma intervjuul alaesindatud väiksemad organisatsioonid (kuni 50 töötajat), samuti ei ole kaetud kõik tegutsemisvaldkonnad (nt meedia, konsultatsioon, haridus, toitlustus/teenindus jmt). Tartus toimunud rühmavestlusel nõustus osalema kaheksa inimest, neist seitse töötavad otseselt personalivaldkonnaga (personalijuhid ja –spetsialistid) ning üks on ettevõtte tegevjuht. Üks osalejatest oli meessoost. Tallinnas toimunud fookusgrupi intervjuul nõustusid osalema viie ettevõtte ja asutuse personalitöötajad (kõik naissoost), kuid ühe osalejaga toimunud õnnetusjuhtumi tõttu võttis rühmavestlusest osa neli inimest. Fookusrühmas osalenud inimestest ning nende asutustest annab ülevaate Tabel 4.

Fookusrühma intervjuud kestsid umbes kaks tundi. Rühmavestluseid modereeris eelnevalt loodud ja kooskõlastatud küsitluskava (vt. LISA 3. Kvalitatiivuuringu: Fookusrühma intervjuu kava) alusel üks uuringumeeskonna liige. Vestlused salvestati ning salvestiste põhjal koostati analüüsimiseks lühendatud transkriptsioon. Esmatasandi analüüsimisel kasutati salvestuspõhist analüüsimeetodit (*i.k. tape-based analysis*) (Krueger, 1998, Krueger et al., 2001). Teisel analüüsitasandil täiendati ja

täpsustati esmast analüüsi lühendatud transkriptsioonide põhjal.

Kuigi intervjuueeritavad olid kutsutud arutelus osalema kui tööandjate esindajad, kellel on vastutus organisatsiooni personali eest, on ka personalitöötajad ja juhid osaks kollektiivist, kes samamoodi võivad olla ahistamise ohvrid. Seetõttu käsitleti mõlemal arutelul ahistamise temaatikat sageli ka isiklikust perspektiivist, räägiti isiklikest juhtumitest ning sellest, mil viisil vastaja ise mingit temale ahistavana tunduvat olukorda lahendaks. Kuna üldjuhul Eesti organisatsioonides ei ole kindlaks määratud reglementi või häid tavasid, millest juhindudes personaliga tegelevad töötajad saaksid erinevaid ahistamise juhtumeid lahendada, teevad nad otsuseid oma kogemustest, uskumustest ja hoiakutest lähtudes. Seetõttu peame oluliseks lisaks organisatsiooni praktikatele ja tavadele analüüsis vaadata ka inimeste isiklike kogemusi ja seisukohti.

TABEL 4 FOOKUSRÜHMA INTERVJUUDE RESPONDENDID

Osaleja	Sugu	Organisatsiooni tegutsemisvaldkond	Organisatsiooni suurus*
1	Naine	Meditiin	> 500
2	Naine	(Oma)valitsusasutus	250-499
3	Naine	Tootmine	250-499
4	Naine	(Oma)valitsusasutus	250-499
5	Naine	Tootmine	> 500
6	Naine	Tootmine	> 500
7	Naine	Infotehnoloogia	250-499
8	Mees	Ehitus	11-49
9	Naine	Kaubandus	>500
10	Naine	Korraldus	>500
11	Naine	(Oma)valitsusasutus	50-249
12	Naine	Teenindus	>500

* Organisatsiooni suurus ja valdkond on esitatud üldistatud kujul, et kindlustada osalenud organisatsioonidele anonüümsus. Kasutatud organisatsiooni suuruse skaala: kuni 10 töötajat; 11-49 töötajat; 50-249 töötajat, 250-499 töötajat, üle 500 töötaja.

5.4.4. Tulemused

FOOKUSRÜHMADE ERINEV TEEMAKÄSITLUS

Kvalitatiivuuringu raames läbi viidud kaks fookusrühma arutelu ja nendes osalejad erinesid üksteisest teemakäsitluse osas oluliselt. Esimeses grupis oli teadlikkus ja valmisolek soolise ja seksuaalse ahistamise teemal arutleda oluliselt madalam ning arutelu käigus jäädigi asutusekeskseks. Teise rühma arutelu oli analüütilisem ja üldistavam ning nenditi valdkonna sisulisi probleeme varjutavat negatiivset kuvandit. Kuigi mõlemas rühmas eelistati pigem rääkida üldisest töökiusamisest või soolisest

diskrimineerimisest, oli esimeses rühmas teema fookust keerulisem suunata soolisele ja seksuaalsele ahistamisele.

Esimene grupp oli nii soolise kui seksuaalse ahistamise suhtes vähemtundlik. Arutelu jooksul toodi mitmeid isiklike näiteid kohatutest seksuaalse sisuga sõnavõttudest, mida ei peetud ahistamiseks. Selles fookusrühmas osalejad rõhutasid inimese tundlikkuse ning subjektiivse hinnangu rolli ahistamise tunnetamises. Teises grupis tauniti sedalaadi käitumist üksmeelsemalt, lubatu ja lubamatu piir oli selgemalt paigas ning erinevaid käitumisviise nimetati varmamalt ahistamiseks. Teises grupis võtsid osalejad ka rohkem personalitöötaja või juhtivtöötaja rolli, samas kui esimeses rühmas jäi arutelu sagedamini töötaja isiklike kogemuste tasandile.

Seda, mis tingis gruppide erineva teemakäsitluse, on võimatu kindlalt määratleda. Võimalik, et rolli mängis grupi suurus (esimesel fookusrühma arutelul osales kaheksa, teisel neli inimest) või see, et esimesel intervjuul oli üks osalejatest meessoos, teine rühm koosnes aga eranditult naisosajatest. Välistatud pole ka inimeste erinevate maailmavaadete ja iseloomuomaduste või osalejate omavahelise interaktsiooni mõju fookusrühma arutluse kulule.

Intervjuud näitavad, et erinevate eluliste näidete toomine, mis aitab inimestel luua paralleele enda tööeluga, on oluliseks abiks erinevate juhtumite meenutamisel. Samuti aitavad näited mõista, milline on seksuaalsuse roll töökohal ja millist mõju see töökollektiivile avaldada võib. Eriti kasulikud olid elulised näited esimesel fookusrühma arutelul, kus intervjuu lõpuks hakkasid inimesed, kes varem eitasid ahistamisjuhtumite esinemist oma töökollektiivis, meenutama selgeid ahistamise näiteid. Nii mõnigi intervjuueeritav tunnistas intervjuu lõppedes, et temaatiline arutelu pani teda oma kollektiivis toimuvale teisiti mõtlema.

Selline olukord kinnitab arvamust, et hoolimata teadlike organisatsioonide ja personalitöötajate olemasolust, on seksuaalsus töökohal valdavalt delikaatne teema, mille meenutamine vajab aega. Enne detailsemate ja delikaatsemate küsimuste juurde minemist on kasulik käsitleda laiemalt inimestevahelisi suhteid töökohal. See viitab asjaolule, et töötajate teadlikkuse tõstmiseks soolise ja seksuaalse ahistamise valdkonnas on eelduseks inimeste tundlikkuse tõstmine. Kõrgendatud tundlikkus võimaldab mõista ahistamise mehhanisme, selle mõju töökollektiivile ning nähtuse varjatust, mis saavutatakse selle normaliseerimisega.

AHISTAMISE MÕISTE

Ahistamise kriteeriumid

Kiusavaks või ahistatavaks käitumiseks nimetati olukorda tingimusel, et sama või sarnase loomuga käitumine on leidnud aset **korduvalt**. Ühekordset juhtumit ahistamiseks ei peetud. Näiteks ettevõttes, kus on loodud sisekorraeskiri ning töötajatevaheliste konfliktide lahendamise reglement, ei käsitleta üksikjuhtumeid üldjuhul ahistamisena. Ahistamiseks loetakse selles ettevõttes pidevat, vähemalt kuus kuud kestnud olukorda.

Fookusrühma aruteludel ilmnas, et käitumise ahistamisena tajumine on subjektiivne. Leiti, et mingi olukorra või käitumise pidamine ahistamiseks sõltub inimese tundlikkusest ja suhtumisest: „*sõltub inimestest, kelle jaoks allapoole võõd naljad ongi naljakad ja ei ole ahistamise teemat*“. Ühes fookusrühmas osalejad olid ahistamise võimalikkuse osas eitavamal seisukohal, leides, et sageli pole

tegu mitte ahistamise või ebasobiva käitumisega, vaid olukorra häirivust tajuva inimese liigse tundlikkusega.

Samuti arvati, et ahistamise toimumine sõltub potentsiaalse ahistaja iseloomuomadustest. Näiteks teatud käitumine, mida võib liigitada ahistamiseks, võib olla inimese tavapäraseks ja igapäevaseks käitumise või suhtlemise viisiks. Sellisel juhul ei tasu inimeste hinnangul seda isikliku ega ahistavana käsitleda („*Kõik teadsid, et ta ongi labane, aga mõni võttis isiklikult*“). Üks osaleja näitlikustab:

„Osakonnajuhataja asetäitja näpistas mind tagumikust. Juhataja oli kõrval. Ma ei tundnud ennast ahistatuna, sest see iseloomustas ainult teda, mina olin nagu kõrvalseisja. See näitas ainult tema taset. Ma ei võta seda isegi ahistamisena, sest see oli nii labane ja nõme.“

Fookusrühmades osalejate hinnangud sellele, mida käsitleda ahistamisena, olid erinevad. Näiteks ühe võimaliku ahistamissituatsiooni näitena pakkus moderaator välja palja ülakehaga naist kujutava plakati eksponeerimise töökohal. Hinnangud sellele olukorrale jagunesid kolmeks:

- Osalejad ei näinud plakatis vähimatki probleemi ning võrdlesid paljaste tüdrukutega kalendrit kassipoegade või laste piltidega kalendritega: „*[Kui meestöötaja] paneks kiisumiisudega kalendri üles, siis ma vaataks veel kahtlustavamalt*“. Olukorda peeti inimeste erinevate eelistuste küsimuseks („*Kes tahab, et aken oleks lahti; kes tahab, et aken oleks kinni*“).
- Palja ülakehaga naist kujutava plakati riputamist töökohale peeti lubamatuks, kuna küsimus ei ole isiklikes eelistustes: „*See ei ole tema isiklik asi, see on üldine organisatsiooni kultuur*“. Samuti avaldati mõistmatust, miks selline olukord töökohal üldse peaks tekkima.
- Osalejad pidasid plakati küll taunimisväärseks, kuid ennekõike töötajatevahelise läbirääkimise küsimuseks. Näiteks pakuti lahendusena välja naistöötaja teise tuppa kolimist.

Ahistamisest rääkides peeti silmas pigem verbaalset käitumist – nalju, konflikte, solvanguid, aga ka visuaalset materjali. Füüsilisi intsidente või vägivaldseid juhtumeid toodi ahistamise näidetena välja harvem ning üldjuhul ei osatud neid liigitada soolise või seksuaalse ahistamise alla (va näited ülemuse liigsest embamislembusest ning näpistamisest). Tõsisemad füüsilised lähenemiskatsed või seksuaalvägivald kummaski fookusrühma arutelus esile ei kerkinud.

Ahistamine vs diskrimineerimine

Ahistamise ja diskrimineerimise mõisted ei ole vastajate jaoks selged ja teineteisest eristuvad. Sageli räägiti soolise ahistamise nime all diskrimineerimisest, näiteks värbamisel ühe soo eelistamisest või soolisest palgalõhest. Diskrimineerimise näidetena toodi välja seda, kui tööandja soovib värvata kindlast soost töötajat või olukorda, kus ühele töötajale on antud teistest enam privileege (nt õigus pidevalt varem töölt lahkuda). Diskrimineerimise sünonüümina kasutati ka väljendeid „kiusamine“ ja „sooline ebavõrdsus“. Ka selgeid ahistamise juhtumeid kirjeldati sõnaga „diskrimineerimine“. Näiteks kirjeldab üks vastaja olukorda, kus öövalves on mõnikord korraga tööl mees ja naine:

„Öövalve tekitab diskrimineerimise muret. Kui me paneme need kolm – öö, mees ja

naine – kokku, siis see tekitab teatud olukordi.“

Terminid „kiusamine“ ja „diskrimineerimine“ leidsid osalejate seas kasutust vabas vormis, seevastu ahistamise sõna kasutamisel oldi ettevaatlik või tõrjuv. Ahistamist peetakse diskrimineerimisest isiklikumaks ja tõsisemaks olukorraks, „ahistamine on järjepidev, isiku pinnalt ja äärmuslikum kui diskrimineerimine. Eriline juhtum ikka juba“. Lisaks ahistamise, diskrimineerimise, kiusamise ja soolise ebavõrdsuse mõistetele toodi ühes fookusrühma intervjuus sisse ka töövägivalla mõiste, mida käsitleti valdavalt vaimse vägivallana.

Osalejate hinnangul ei peaks tingimata rääkima soolisest ahistamisest või soolisest diskrimineerimisest, kuna tegu on oluliselt laiapõhjalisema ning erinevatel alustel põhinevate nähtustega. Inimeste eristamine värbamisel, palkade määramisel, privileegide andmisel jne ei pruugi toimuda pelgalt soo põhjal, vaid rolli mängivad ka teised inimese karakteristikud. Kuna soopõhise ahistamise ja diskrimineerimise käsitlemisel lähtuti eeldusest, et soopõhine ahistamine või diskrimineerimine saab toimuda vaid erinevast soost inimeste vahel („Kui kõik on naised ja ma kasutan vägivalda, siis ei saa olla sooline vägivald, sest kõik on ju naised“), siis leiti, et tähelepanu vajav olukord „ei pea olema valdavalt mehe ja naise vahel“ ning seetõttu ei peaks neile väljenditele lisama ette sõna „sooline“.

Sooline vs seksuaalne ahistamine

Soolise- ja seksuaalse ahistamise sisu ja nende erinevust tajuti paremini, kui ahistamise ja diskrimineerimise erinevust. Näiteks defineeris üks osaleja soolist ja seksuaalset ahistamist järgnevalt:

„Seksuaalne on seksuaalsusega seotud. Sooline on suguline – sind ei võeta tööle, sest sa oled naine, mitte sellepärast, et ma tahan temaga magada.“

Definitsioonist on näha, et soolist ja seksuaalset ahistamist eristatakse, kuid soolist ahistamist käsitletakse soolise diskrimineerimise sünonüümuna. Seda, mida tähendab „seksuaalne“ või „seksuaalsusega seotud“ ei peeta vajalikuks täpsustada, ilmselt on väljend intuitiivselt mõistetav.

Mitu fookusrühmas osalejat leidis, et sooline ahistamine ja ebavõrdne kohtlemine on seksuaalsest ahistamisest oluliselt häirivam. Näiteks leidis üks osaleja, et teda isiklikult solvaks palju rohkem, kui ta oleks ehituspoes müüja ja tema käest ei osteta kaupa, kuna ta on naine, kui see, et talle tehakse kommentaare liiga väikeste rindade kohta. Kui seksuaalset ahistamist peeti lihtsalt labaseks käitumiseks, millele pole mõtet tähelepanu pöörata ja mida ei tasu tõsiselt võtta, siis teise inimese eelistamine, karjäärirõõsu takistamine või madalama palga maksmine „kuna sa oled naine“ on solvav ning sellel on inimese tööelule olulised käegakatsutavad tagajärjed. Seega näevad inimesed tööelus seksuaalsest ahistamisest (mida rühmaaruteludel käsitleti peamiselt verbaalse või võrdlemisi süütu füüsilise teona) märksa tõsisemaid probleeme, mille otsene mõju inimeste tööelule on suurem.

Näiteid ahistamisolukordadest

Suur osa rühmavestlusel osalenutest väitsid esmalt, et nende töökohal ei ole väga märkimisväärseid ahistamise juhtumeid esinenud. Vaatamata sellele kogunes intervjuude jooksul terve rida näiteid, millele ahistamise, soolise- või seksuaalse ahistamise nime ei antud. Oskamatus küllaltki selgeid

ahistamisjuhtumeid ära tunda viitab inimeste ja tööandjate vähesele teadlikkusele.

Siinkohal toome ära mõned ilmekamad ja tüüpilisemad lood.

- Ühes asutuses esines pikemat aega naistevaheline kiusamine (alandamine, tõuklemine, juuste lõikamine jne), kus kaks naist kiusasid järjepidevalt kolmandat. Kuna töötajatevahelised suhted on sageli pingelised, on asutuses sisse seatud kaebuste esitamise ja konfliktisituatsioonide lahendamise protseduurid. Kaebuse esitasid kolleegid, kes nägid olukorra laastavat mõju kiusatavale – naine oli paanikas, stressis ja kartis tööle tulla. Personalijuhi hinnangul oli kiusatava enda kaebamise ja abi otsimise takistuseks hirm, et olukorda ei lahendata, kiusajaid ei vallandata ning olukord läheb veelgi hullemaks. Kuigi reglemendi kohaselt oleks esmalt tehtud noomitus ja hoiatus, oli antud olukord nii äärmuslik, et ahistajad otsustati päevapealt nn „näidispoomise“ eesmärgil vallandada.
- Osaleja töi näitena olukorra, kus töötajate vahel tekkis püsisuhe. Vaatamata sellele, et organisatsioonis on keelatud alluvate ja ülemuse vaheline romantiline suhtlus, leidis organisatsiooni juht endale kaaslaste struktuuris madalamal asuvalt ametikohalt. Suhet varjati, kuid naisterahvale sai osaks teiste töötajate suhtes ebaaus eriline kohtlemine ning eelised. Kui olukord ilmsiks tuli, leidsid nii personalitöötaja kui ka teised töötajad, et selline olukord on „*ebaetiline ja vastuvõetamatu*“. Siiski ei saanud personalijuht ega naise otsene ülemus olukorra lahendamiseks midagi teha, kuna otsustuspädevus oli organisatsiooni juhil. Ebaõiglaseks peeti nii salgamist kui ka naise soodsamasse olukorda asetamist ja tööalaste privileegide andmist.
- Kaubandusvaldkonna töötaja kirjeldab olukorda, kus kaupluse turvatöötajale meeldib müüja, kuid naine ei vasta tema ootustele ning lähenemiskatsetele, pidades neid ebamugavaks. Olukorra lahendas rahumeelselt kaupluse juhataja, „*suure kella külge panekut ei ole olnud*“.
- Organisatsiooni tippjuht oli tuntud oma soovi poolest kõiki inimesi kallistada, „*kohe ikka korralikult kallistada*“. Vastaja ise kirjeldas, kuidas ta andis juhile märku, et talle ei ole füüsiline kontakt vastuvõetav ning kuidas seepeale juht eemale hoidis. Kuid kord tuli tööle uus noor tüdruk ja „*ta, vana kõuts, sai aru, et seda saab kallistada*.“ Vastaja kirjelduse kohaselt käis juht igal võimalusel tüdrukut kallistamas ning „*tüdruk kartis teda kui tuld, üritas põgeneda*“. Vastaja kirjeldas juhi käitumist kui jahimeheinstinkti, kus valitakse välja kõige nõrgem, kes kardab, ning seda asuti hoolega kallistama.
- Kirjeldati ka ühte mehe ja naise vahel toimunud kiusamisjuhtumit, mille taga ei nähtud midagi seksuaalset. Noormees kiusas naiskoristajat – ei lubanud teda oma tuppa, lõi ukse kinni nii, et tüdrukul sõrmed ukse vahel, peitis ära uksekaardid jms. Organisatsioonis lahendati olukord selliselt, et vesteldi noormehega ning kiusav käitumine lõppes.
- Kirjeldati suhteliselt kõrgel positsioonil töötavat kolleegi, kes võis nii mõnigi kord tervitada oma naiskolleegi labaste ütlustega (näiteks: „*Mis sa jätsid tissid koju või?*“) ja käitus erinevates olukordades sarnase ebadelikaatsusega. Ükskord küsis ta tööintervjuul kandidaadilt isiklikke ja asjasse mittepuutuvaid küsimusi tema mehe kohta („*Kas sul mees on?*“, „*Milline su mees on?*“). Vastaja sõnul oli see ääretult piinlik olukord ja tema ei saanud olukorra kompenseerimiseks teha muud, kui ise viisakas olla. Kuigi keegi otseselt kaebamas ei käinud, jõudsid selle mehe käitumine ja kommentaarid juhtkonnani välja.

VASTUTUS

Käsitledes seda, kes on ahistamisjuhtumite korral vastutav olukorra ennetamise, tekkimise ja lahendamise eest, joonistuvad sõlmpunktidenä välja ahistamise osapoolte (ahistaja ja ahistatav), kolleegide, personalitöötaja(te) ja juhi vastutus. Muude spetsialistide või õigusorganite kaasamist fookusrühma aruteludel kuigi sageli ei mainitud. Korra viidati võimalusele ründaja isikliku füüsilise rünnaku korral kohtusse kaevata, samuti tõi üks osaleja välja juhi võimaluse saada koolitusi ning abi. Üldiselt peeti õigeks organisatsioonisisest probleemide lahendamist ning väliseid instantsse kaasata ei soovitud.

Ahistamise osapooled

Kõige rohkem räägitakse aruteludes sellest, et ahistamisjuhtumi korral on tegu kahe inimese vahelise suhtlusprobleemiga ning selle peaksid lahendama olukorra osapooled. Ahistamisjuhtumite tekkimise põhjustena toodi peamiselt välja osapoolte isiklike probleeme või isikuomadusi. Näiteks töökohal ebasüüdsate naljade rääkijal on mingi probleem, mis teda sellisele käitumisele sunnib. Viidatakse ka ohvri tegevusele ja omadustele, olles veendunud, et „*tühja koha pealt*“ ahistamisjuhtumid ei teki.

Peamiseks vastutajaks ja süüdlaseks peetakse ahistamise toimepanijat. Tüüpilise ahistajana kujutatakse kompleksides meest, või inimest, kellele meeldibki teha teistsuguseid nalju ja seeläbi tööõhkkonda võrtsitada. Vahel õigustatakse ahistaja käitumist tema isiksuseomadustega või kõrvalekaldega sotsiaalsest normist ning leitakse, et selliste inimeste tegude puhul ei peaks olukorda ahistavana tajuma.

Samas leiti, et vahel on ahistamisjuhtumite tekkimise eest vastutav ohver, kes võib olla ahistamise provotseerija (nt on ahistamisele eelnenud vastastikune flirt). Samuti on ohver vastutav siis, kui ta ei suuda enda eest seista ja lubatu ning lubamatu käitumise piiri selgelt teistele nähtavaks teha. Oli ka neid, kes leidsid, et juhul, kui ahistaja ahistab ka teisi kolleegide, keda selline käitumine ei häiri, siis on probleem pigem ahistatava liigses tundlikkuses ja tema „*kompleksides*“.

Fookusrühmas osalejad olid seisukohal, et kiusatava või ahistatava rolli võtmine on inimese enda vastutus ja valik. Näiteks üks osaleja selgitas, et kiusaja(id) on tavaliselt üks, kuid tema ohvrid on erinevad. Kuna kõikidest ei saa ohvreid, siis järelikult on ohvri rolli võtmine või vastu hakkamisele, inimese enda teha. Mitmel korral toodi ahistamise põhjustaja või esilekutsujana välja inimese iseloomuomadusi.

„See inimene, kes ei julge vastu astuda ja öelda ja mingeid samme vastu astuda, see isik ongi juba oma loomuse... Et võibolla teda ongi juba haavatud, ka kodus näiteks, et ta arvab, et nii peabki olema. Võibolla koduvägivalla ohvrid ei kujuta ette, et võibki teisiti olla. Et enesehinnang on nii maha tambitud.“

Isegi, kui olukorra tekkimisel peetakse vastutavaks ahistajat, leiti, et osa vastutust võib lasuda ka ohvril, st vastutus on kahepoolne. Näiteks juhul, kui ahistamisele on eelnenud vastastikune flirt, on ohver vastutav selle eest, et lasi ahistajal ületada piiri lubatud ja lubamatu käitumise vahel:

„Kuid kui asjasse süveneda, siis ... selgub, et sekretärile meeldib ka flirtida, siis see on ju tegelikult kahepoolne. Mis sellest, et tuleb on see, et sekretär tunneb ennast

pahasti, et teda on ahistatud.“
„Mina ka pooldan ka seda, et kõiki ju ei ahistata.“
„Aga kas see inimene läheb kaebama?“
„Läheb lõpuks, kui tema tsooni on tungitud.“
„Et algselt oli tore, aga kui juht läheb jõulisemalt edasi, siis sekretär seda ette ei näinud ja siis talle enam ei meeldinud.“
„See ei ole sekretäri süü, teine pool peab aru saama, et üle piiri mindi, et jätta järgi.“
„Kui öeldakse, et palun ära tee enam, aga juht teeb edasi, siis on juhi süü. Kui sekretär ei julge ei öelda, et äkki kaotab töö selle peale...“
„Kui ikka jamaks läheb, siis vahetab tööd.“
„Kui inimene julgeb suu lahti teha ja öelda, siis on kõik OK. Kui ta ei julge, siis kuidas aru saada. Kui ta sisemiselt kogu aeg tunneb, et ta ei taha, aga öelda ei julge ja juht ütleb umbes, et kes sind üldse tahab, hea et minagi sind tahan.“

Ka olukorra lahendamisel pandi vastutus suuresti ohvrile. Arvati, et lahendus peitub ahistatava enda käitumises, mis peaks olema kaitsev, agressiivne ja vasturünnakut sisaldav. Samas põhjendas üks intervjuueeritav ahistamise mitte-kogemist oma rahuliku meelega.

Olukorda, kus ahistav käitumine leiab aset paljude kolleegide suhtes, nimetatakse julgelt ahistamiseks. Sellisel juhul ollakse ühel nõul, et ahistajaga tuleks rääkida ja käitumise jätkumisel tuleks võtta kasutusele karmimad meetmed, mis võivad lõppeda ahistaja töölt vabastamisega. Keerulisem on olukord, kus ahistaja on võtnud sihikule ainult ühe inimese ja veelgi keerulisem, kui ahistaja käitub vastavalt mitme kolleegi suhtes, kuid vaid üks ohvritest tunneb end ahistatuna. Sellisel juhul olukorda pigem ahistamiseks ei nimetata ning võidakse leida, et probleem on ahistatava tundlikkuses.

Tööandja: personalijuht või juht

Fookusgrupis osalenud inimesed, kelle ametinimetuseks oli valdavalt personalijuht, töökeskkonna spetsialist või tegevjuht, leidsid, et töökiusamise (sh soolise ja seksuaalse ahistamise) küsimustes tuleks pöörduda nende poole ja selliste olukordade lahendamine on nende tööülesandeks.

Kuna ahistamine ja kiusamine mõjub organisatsioonile negatiivselt, on nende juhtumite ennetamine ja lahendamine osalejate hinnangul tööandja vastutusala. Leiti, et ahistamisjuhtumite korral rikutakse tööõhkkonda, töö kvaliteet langeb ja tekivad korduvad haigestumised (töövõimetuslehed):

„Ei mõju hästi, kui teatud osa seltskonnast on pidevalt stressis ja pinges. Töökeskkond muutub, inimesed hakkavad lihtsalt ringi vaatama.“

Ühes fookusrühmas osalenud ettevõttes on sisse seatud kaebuste esitamise ja konfliktiolukordade lahendamise protseduurid. Teistes asutustes kindlaksmääratud käitumiskorda sellisteks puhkudeks ei ole ning üks osalejatest kurtis, et ta ei teaski, millest olukorra ilmumisel selle lahendamist alustada. Üks osaleja leidis, et ahistamisolukorrale või –kaebusele reageerimine ja näiteks kellegi vallandamine, ei oleks tema pädevuses.

Ahistamiskaebuste lahendamise viise käsitledes kirjeldasid mitmed rühmaarutelul osalejad, et „*kõigepealt laseme aru välja, kuulame ära, võibolla pärast auru väljalaskmist asi laheneb*“, st esmajärjekorras püütakse probleeme tekitavate isikutega rääkida ning probleemi olemuses selgust

saada.

„Kui konflikt on esinenud päris pikalt ja järjepidevalt, inimesega on korduvalt räägitud, siis asi tavaliselt kulmineerub ja üsna koledal viisil, mida täiskasvanutelt ei eeldaks. Sellistesse juhtumitesse suhtume väga tõsiselt.“

Ahistaja või mõlema osapoole vallandamist (sh töötaja lahkumist omal soovil) peeti ekstreemolukordades eelistatud lahenduseks. Ühe ettevõtte esindaja sõnul on neil kogemus ühe füüsilise intsidendi pärast kriminaalasja algatamisega, kui töötaja ei olnud nõus töökohalt omal soovil lahkuma.

Lisaks ahistatavaga rääkimisele ja osapoolte vallandamisele kirjeldati loominguilisemat lähenemist nõudvaid olukordi. Näiteks on ette tulnud, et ahitava käitumise lõpetamiseks tuleb ahistaja sarnaselt käitudes paika panna. Samuti kirjeldas üks personalijuht, et ta ei osanud lahendada olukorda, kus üks töötaja oli tema peale solvunud ja keeldus suhtlemast. Ainsa lahendusena nägi ta ignoreerija provotseerimist, *„aga provokatsiooni tulemus oli see, et ta tuli ja virutas mulle vastu nina.“*

Personalijuhi rolli ega sõnaõigust ahistamise olukordades lahendamisel ei nähtud juhtudel, kui ahistajaks on juht ja või firma omanik. Samuti leiti, et situatsioonides, kus ahistaja ja ahistatav ei ole tööalaselt võrdsetel positsioonidel, kuulub olukorra lahendamine asutuse juhi pädevusse.

Kolleegid

Osad fookusrühmades osalejad leidsid, et ahistamisolukordades lasub vastutus ka kolleegidel, seda eelkõige ahistamisolukordades tekkimist lubava õhkkonna loomisel kui *„nad vaikides ju tolereerivad seda“*. Ühe asutuse protseduurides on ka kirjas, et kui teised töötajad kellegi kiusamist või ahistamist märkavad, siis peavad nad sellest märku andma. Seega on antud juhul tööandja ja personalijuhi vastutust ahistamisolukordades lahendamisel rõhutatud ning loodud mehhanism, mis peaks soodustama juhtumite jõudmist juhtkonnani.

Seoses kõrvalseisjate kohustusega ahistamisjuhtumitest teatada kerkis taas üles ahistamise tajumise subjektiivsuse küsimus. Kuna ahistamise ühe kriteeriumina nähakse seda, et inimene ise peab käitumist tajuma häiriva ja ahistavana, on kõrvalseisjal raske olukorda hinnata – *„võibolla naine naudib vaikselt seda, kui meeskolleeg tema poole neid märkusi teeb“*. Osad fookusrühmas osalejad pidasid kaastöötajate sekkumist nii oma organisatsioonis kui ka Eestis laiemalt vähetõenäoliseks, kuna sekkuv käitumine pole eestlasele omane.

TEAVITUSTÖÖ FOOKUS JA TEAVITAMISE VIISID

Teavitustöö fookus

Töökiusamist ja ahistamist peetakse oluliseks probleemiks, mille üheks osaks on sooline ja seksuaalne ahistamine. Sama oluliseks, kui sool või seksuaalsusel põhinevat ahistamist, peetakse kiusamist muudel alustel - näiteks rahvus, religioon, isiksuseomadused või välimus. Sellest tulenevalt olid fookusrühmades osalejad veendunud, et teadlikkuse tõstmisel ja teavitustöö korraldamisel tuleks soolisele ja seksuaalsele ahistamisele keskendumise asemel teha käsitleda töökiusamist laiemalt.

„Tühja neist seksuaalse alatooniga naljadest, aga no muu see õhkkond .. Kas sa tunnend ennast flirtimise pärast ebamugavalt või mingisuguse... kaks naist näiteks suhtuvad vaenulikult kellessegi. /.../ Sellist vaenulikkust ei tohiks üldse olla. Just see töökeskkonna probleem, psühholoogilised ohutegurid. Vahet pole, kas see on see sooline ahistamine või ta on naiste poolt mingi muu ahistamine.“

„See muu ahistamine on veel hullem tegelikult.“

Sootemaatika rõhutamise problemaatilisus muu ebaseadliku käitumise ja teiste probleemide kõrval kerkis esile mõlemas grupis. Korduvalt avaldati mõistmatust, miks just soospekt peaks olema teistest olulisem: *„võibolla mul on palju muid komplekse, mis ei ole sootunnustega seotud, need on muud kompleksid. Seadus ei reguleeri... rinnad on mul kaitstud, aga varbad, näiteks, kaitsmata.“*

Kõlama jääb skeptitsism soolise võrdõiguslikkuse temaatika suhtes. Üks osalejatest tõi välja, et see on osaliselt tingitud varem ilmunud liialt äärmuslikest artiklitest meedias, mistõttu on teemal *„vale pitsar peal“*. Samuti tajutakse, et ühiskonnas ollakse soostereotüüpidele vastava käitumisega rahul: *„me oleme ju ühtepidi natuke sellega rahul, et naised on nõrgemad. Me tahame is ka olla naised“*. Seega tundub osalejatele otstarbekam läheneda ahistamise ja töökiusamise teemale laiemalt. Rõhutati, et ahistamise laiemalt käsitlemise korral on suurem võimalus jõuda ka soolise ahistamise teadvustamiseni: *„kui me võtame selle soolise sealt eest ära, siis me jõuame ka sooliste näideteeni“*.

Mõlemas rühmas manitseti ettevaatlikkusele leides, et *„selle teemaga on väga kerge liiale minna“*. Leiti, et kõiki ebavõrdse kohtlemise või sobimatu käitumise juhtumeid on võimalik tõlgendada soospektist:

„Kui kõik on naised ja ma kasutan vägivalda, siis ei saa olla sooline vägivald, sest kõik on ju naised. Kui sul oleks aga üks mees seltskonnas, siis oleks kohe automaatselt sooline diskrimineerimine, mitte aga enam töövägivald, sellepärast, et ta on mees. Aga see ei ole ju asja mõte. Asja mõte on, et on töövägivald, mitte sooline diskrimineerimine.“

Samuti kardeti soo-aspekti üleekspluateerimist kuna oldi seisukohal, et sooline võrdõiguslikkus ja diskrimineerimise vastu võitlemine on seotud naiste eelistamisega: *„kusagilt jookseb mõistlikkuse piir, ei saa öelda, et me peame kogu aeg eelistama naisi või et naised on nagu... Kui me liiga palju naisi eelistame, siis me diskrimineerime ju mehi“*.

Teavitamise viisid

Erinevaid teavitamisviise käsitledes pöörati kõige rohkem tähelepanu töökohale saadavatele infomaterjalidele. Töökohal kättesaadavaid teavitamismaterjale (nt infovoldikud) ei peetud kuigi otstarbekas. Leiti, et selliseid materjale ei võeta tõsiselt:

„Siin ei saa mingil juhul lahendada sellega, et saadame materjalid. Need materjalid seisavad seal ja kõik. Kohviturgas keegi vaatab.“

„Ei kindlasti loetakse, kui tahetakse naerda. Nalja pärast, ei usu, et neid tõsiselt võetakse.“

Viimase väitega olid kõik arutelu osalenud nõus. Samas leiti, et teema käsitlemine ja infomaterjalide jagamine võib tulla kõne alla ettevõttesiseste koolituste raames. Samuti mainitakse võimalust luua koolitusvõrgustik, mis käib asutustes teavitustööd tegemas. Soovitatakse ka teiste riikide praktikast

õppida. Võimaliku teadlikkuse tõstmise vormina pakuti koolituste kõrval välja ka sotsiaalreклаame.

Kuigi üldiseid ahistamist ja ebasobivat käitumist reguleerivaid organisatsioonisiseseid dokumente oli asutustes olemas, ei teatud, kas ja mil viisil saaks soolist ja seksuaalset ahistamist käsitlevaid sätteid organisatsiooni väärtustesse ja eeskirjadesse lisada.

„Olemas on käitumiskodeks. Ma ei kujuta küll ette, kuidas seda meeste ja naiste teemat siia... Inimesed on võrdsed inividid, mis vahet seal on, mis sootunnused tal küljes on. Lugupidamisega tuleb kohelda nii naist kui meest. Või, noh, mina ei oskaks midagi sinna kirjutada.“

Reglementide sätestamisel asutuse sees ei nähta mõtet kahel põhjusel:

- Paberiga ei ole võimalik juba ette ära määrata võimalike olukordade amplituud. Kui seda siiski teha ja mõni juhtum ei sobitu ühegi punkti alla, on ohvri kaitsmine või süüdlase karistamine veelgi võimatum.
- Kardetakse, et sootemaatika käsitlemine töökohal viib ühelt poolt sootute inimeste tekkimiseni, teisalt naeruvääristab teemat sedavõrd, et keegi ei võta seda tõsiselt ka olukorras, kus seda peaks tegema.

Leiti, et noorema põlvkonna töötajaid on käitumises poliitiliselt korrektsemad, labaseid või siivutuid nalju teevad pigem vanema põlvkonna kolleegid. Sellele teadmisele tuginedes võiks teavitustööd kavandades võtta arvesse sihtrühmadevahelisi erinevusi mitte ainult soo, vaid ka vanuse lõikes.

5.4.4. Fookusrühma intervjuude kokkuvõte

Tööandjate esindajate ehk personalitöötajate või ettevõtete juhtidega tehtud fookusrühma intervjuude põhjal võib öelda, et **teadlikkus soolise ja seksuaalse ahistamise teemast on madal**. Ahistamise, diskrimineerimise ja kiusamise mõisteid aetakse segi ning neid kasutatakse sünonüümidenä. Ahistamise soolist ja seksuaalset dimensiooni eristatakse paremini, siiski on seksuaalse ahistamise olemus vastajate jaoks selgem, kui soolise ahistamise sisu. Soolise ahistamise all tuuakse sageli välja soo baasil toimuvat diskrimineerimist tööle värbamisel ja soolist palgalõhet. On selge, et nimetatud teemad on Eesti ühiskonnas ja meedias soolise võrdõiguslikkuse probleemidenä olnud esiplaanil ning seetõttu inimeste teadvusesse jõudnud. Seega on oluline ühtlustada seda, kuidas mingeid nähtuseid mõistetakse ja milliste terminitega neid nimetatakse. Meedia võib sellise ühtse kuvandi loomisel olla heaks kanaliks.

Kriteeriumitena, mille alusel mingit käitumist või olukorda saab ahistamiseks nimetada, rõhutati korduvust. Leiti, et ühekordset juhtumist ahistamiseks nimetada ei saa, ebameeldiv olukord peab kestma kauem. Samuti leiti läbivalt, et ahistamise tajumine on subjektiivne ja sõltub inimese tundlikkusest. Seksuaalsest ja soolisest ahistamisest rääkides ei saa eeldada, et on olemas olukordi või asjaolusid, mida teatud tüüpi töökohtade ja inimeste puhul vaikumisi taunimisvääreks peetakse.

Kuigi fookusrühmades osalejad arutlesid soolise ja seksuaalse ahistamise olemuse ja näidete üle, toodi rühmavestluste käigus korduvalt näiteid selgetest ahistamisolukordadest, mida ei osatud soolise või seksuaalse ahistamisena ära tunda. Seegi viitab vajadusele teavitusmaterjalides pöörata erilist

tähelepanu ahistamisolukordade äratundmise õpetamisele.

Hoolimata sellest, et ahistamisjuhtumite puhul peeti peamiseks **vastutajaks** ahistamise toimepanijat, toodi hulgaliselt välja ka ohvri vastutusele viitavaid aspekte, nt peab ohver vastu hakkama, ei tohi saata mitmemõttelisi signaale ega olla liiga tundlik teiste inimeste käitumise suhtes. Üksmeelselt leiti, et ahistamisjuhtude lahendamise eest vastutavad lisaks osapooltele ka asutuse personalijuhid või juhid.

Rõhutati, et soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikasse tuleb suhtuda ettevaatlikkusega, kuna Eesti ühiskond ei ole veel valmis soolisest ja seksuaalsest ahistamisest rääkima., **Otstarbekamaks ja vajalikumaks peeti üldist töökiusamise ja ahistamise käsitlemist**, kuna tegu on laiemal, paljudes asutustes päevakohase probleemiga, millele ei oska sageli reageerida ei töötajad ega tööandja. Sooline ja seksuaalne ahistamine on vaid üks osa tööõhkkonna ja suhtluse probleemidest, mistõttu vaid sellele keskendumist ei peetud õigeks. Inimestele on vajalik õpetada üldise tööalase kiisamise äratundmist, juhtumitele reageerimist ning abi leidmise võimalusi. Alles selle teavitustöö üheks osaks võiks olla ahistamise põhjuste ja tagamaade mõistmine, mille üheks aspektiks on ka soopõhine või seksuaalne ahistamine.

Efektiivseimateks viisideks töötajate ja tööandjate ahistamisest teavitamisel peeti koolitusi, loenguid ja sotsiaalreклаame. Töökohal jagatavatesse infovoldikutesse jm materjalidesse suhtuti skeptiliselt, samuti ei osatud leida võimalusi soolise ja seksuaalse ahistamise temaatika lülitamiseks sisekorraeeskirjadesse, eetikakoodeksitesse jt materjalidesse. Ka kindla probleemilahendamise reglemendi loomine ahistamisjuhtumite lahendamiseks ei ole fookusrühmades osalejate hinnangul otstarbekas ega efektiivne viis teemaga tegeleda.

5.5. Kvalitatiivuuringu kokkuvõte

Kuna töötajate süvaintervjude ja kognitiivsete intervjuude ning tööandjate fookusrühma intervjuude tulemused on kokku võetud vastavate peatükkide lõpus, käsitleme siinkohal intervjuude tulemusi kvalitatiivuuringu uurimisülesannete kontekstis. St vaatleme, millised vastused andsid intervjuud püstitatud uurimisküsimustele. Iga uurimisküsimuse järel on välja toodud ka need aspektid, mida kvalitatiivuuringu tulemustele tuginedes peab küsitlusmooduli loomisel arvestama³².

Kokkuvõtva peatüki lõpus on põgus ülevaade sellest, milline on kvalitatiivuuringu tulemuste põhjal inimeste teadlikkus ja teavitusvajadus soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikast ning milliseid infokanaleid on selleks mõistlik kasutada. Täpsemad soovitusel teavitusmaterjalide loomiseks on toodud ptk 7 lk 112.

Millistel tingimustel tajuvad inimesed erinevaid olukordi ja käitumisviise ahistavatena?

Kvalitatiivuuringu tulemused näitavad, et ahistamise mõistmisel on üheks keerulisemaks aspektiks subjektiivse hinnangu ja objektiivsete karakteristikute vaheline piir ja tasakaal. Erinevate olukordade ja käitumisviiside tajumine ahistavatena ei ole universaalne vaid sõltub inimeste subjektiivsest hinnangust olukorrale. Hinnang kujuneb olukorra erinevate tahkude põhjal ning üks ja seesama

³² Nii vastused uurimisküsimustele kui ka tähelepanekud küsitlusmooduli loomiseks võivad erinevatele uurimisküsimustele vastates kattuda.

käitumine võib tunduda ahistav või mitte sõltuvalt juhtumise kontekstist, ahistaja isikust või positsioonist ja inimese teadlikkusest.

Teisalt on ka selliseid olukordi, mida kõrvaltaatajad hindavad ahistamisena ka siis, kui ahistatav ise olukorda ahistavana ei taju või ei teadvusta. Probleemaatiliseks tõusiski esile olukord, kus inimene ise ei oska teadmatuset tõttu ahistamist ära tunda, kuid kõrvalseisjate hinnangul on tegu ahistamisega. Sellisel juhul on piiri, millisest hetkest on kõrvalseisjate sekkumine lubatav või vajalik, väga raske tajuda.

Lisaks eeltoodud aspektidele on kriteeriumiteks, mille alusel käitumist võib liigitada ahistamiseks, selle sihilik ja eesmärgipärane olemus ning negatiivne mõju ahistatava toimetulekule või tervisele. Seega ebaseadlikku käitumist, mis tuleneb inimese teadmatusest või tähelepanematuses teiste suhtes ning mis lõppeb peale olukorra häirivuse selgitamist, ei defineeri inimesed ahistamisena.

See, kuidas inimesed erinevaid esinevaid mõisteid, mis kirjeldavad ebaseadlikke olukordi töökohal, tähendustega täidavad ja eristavad, ei ole süstemaatiline. Kõige selgemalt eristuvad ja kergemini mõistetavad on töövägivald ja seksuaalne ahistamine mõisted. Esimene neist seostub eelkõige füüsilise rünnaku, teine füüsilise ligitikkumise või otseste seksuaalse sisuga vihjete ja ettepanekute tegemisega. Väljend „ahistamine“ tähistab inimestele töökohal toimuvat kiusamist, sooline ahistamine ja diskrimineerimine on aga sünonüümid, mida kasutatakse soolise diskrimineerimise tähenduses.

Inimeste teadmised soolise ja seksuaalse ahistamise kohta on lünklikud ja nähtuste iseloom sageli ebaselge, mistõttu ei osata selgetele soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumitele vastavat nime anda. See, kui teemat esmalt käsitleda laiemalt üldise töökeskkonna ja seal aset leidvate ebaseadlike juhtumite võtmes ning seejärel liikuda eluliste näidete varal järjest spetsiifilisemate käitumiste suunas, aitab inimestel paremini meenutada ja sildistada soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumeid.

Eelnevast tulenevalt on **küsitlusannektis** vajalik:

- kasutatavad terminid selgelt defineerida;
- määratleda kriteeriumid, mille alusel on kõrvalseisjal võimalik käitumist ahistamiseks nimetada ka juhul, kui ahistatav seda sellisena ei taju;
- fikseerida inimeste subjektiivne hinnang olukorrale (kas on häiriv, soovimatu, kas tegu on ahistamisega);
- kasutada lähenemist, kus üldisemalt (häirivad käitumised töösituatsioonis) liigutakse spetsiifilisemale (sooline ja seksuaalne ahistamine töösituatsioonis).

Kui hästi suudavad inimesed meenutada erinevaid ahistamise juhtumeid?

Inimesed suudavad hästi meenutada aastatetaguseid ahistamise juhtumeid juhul, kui tegu on olnud korduvate ja häirivate olukordadega, mida nad ise on defineerinud ahistamisena. Ebamääraste, ühekordsete või harvaesinevate juhtumite ja nende olukordade meenutamine, mida inimene ise ei ole ahistamiseks nimetanud, on seevastu problemaatiline. Selliste juhtumite meenutamise hõlbustamiseks on vaja pakkuda hulgaliselt näiteid analoogsetest situatsioonidest, kuid ka siis ei

pruugi olukord kogu detailsuses meenuda.

Kuna inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest on madal, ei osata ahistamisolukordi ära tunda ja neid sellisena sildistada. Sellest tulenevalt ei ole erinevad häirivad või ahistavad olukorrad ja käitumised salvestunud inimeste mällu kui „ahistamine“, vaid mingi muu nime all (nt näpistamine, tüli, „serva käimine“). Seetõttu ei aktiveeru mälestus inimese mälus termini „ahistamine“ peale, vaid olukord võib meenuda ahistamisolukordi käsitleva arutelu ning analoogsete näidete pakkumise peale.

Eelnevast tulenevalt peab **küsitlusankeedi koostamisel**:

- kasutama lähenemist, kus üldisemalt (häirivad käitumised töösituatsioonis) liigutakse spetsiifilisemale (sooline ja seksuaalne ahistamine töösituatsioonis);
- lähenema ahistamissituatsioonidele eelkõige näidete, mitte ahistamise definitsiooni, kaudu.

Millised olukorrad või käitumisviisid avavad kõige näitlikumalt ahistamise erinevate tüüpide sisu ja aitavad võimalikult täpselt hinnata ahistamise levikut?

Inimestel on küllalt selge ning üksmeelne arusaam sellest, mida kujutavad endast töövägivald ja seksuaalne ahistamine. Esimest käsitletakse peamiselt füüsilise rünnakuna töökohal, teist füüsilise ligitikkumise või otseste siivutute märkuste ja ettepanekute tegemisena. Kuigi neid termineid mõisteti kõigis kvalitatiivuuringu alaosades ühte moodi, ei kata inimeste arusaam nende nähtuste olemusest kogu võimalike käitumiste spektrit.

Töökohal esineda võivate ebameeldivate ja häirivate olukordade puhul on olukorra ahistamisena defineerimise jaoks kriitilise tähtsusega inimese subjektiivne hinnang. See, kas tegu on ahistamisega, sõltub sellest, kes on käitumise taga ja millises kontekstis või olukorras see aset leiab. Ahistamise mõiste ei ole ühiskonnas selgelt defineeritud, samuti on inimeste teadlikkus temaatikast madal. Oskus olukordi või käitumisi ahistamisena ära tunda sõltub lisaks inimese subjektiivsele hinnangule tema ahistamise alastest teadmistest. Käitumist, mida peetakse ahistamiseks kõigi või paljude inimeste poolt kõigis või enamuses võimalikest töösituatsioonides, ei ole võimalik välja tuua.

Küsitlusankeedi koostamisel tuleb arvestada sellega, et:

- ei ole võimalik välja tuua käitumisviise või olukordi, mida kõik inimesed nimetaksid üksmeelselt ahistamiseks;
- teadlikkuse ja subjektiivse taju erinevuste tõttu ei saa inimestelt paluda hinnangut, kas teatud käitumisviisid on ahistamine;
- vajalik on soolise ja seksuaalse ahistamise täpne defineerimine koos valitud väga kujundlike näidetega.

Kas on võimalik leida loetelu olukordadest ja käitumistest, mille abil mõõta soolise ja seksuaalse ahistamise levikut eraldi?

Soolise ja seksuaalse ahistamise teema on Eestis võrdlemisi uus, inimeste jaoks tundmatu ning sageli

ka tabuteema. Sellest tuleneva madala teadlikkuse tõttu on inimeste arusaam valdkonnast ebaselge ja soo või seksuaalsuse baasil toimuva ahistamise eristamine muudel alustel toimuvast ahistamisest keeruline. Samuti on sageli problemaatiline soolise ahistamise eristamine seksuaalsest ahistamisest.

Kuna inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest³³ ahistamisest on madal, ei osata ahistamisolukordi ära tunda ja neid sellisena sildistada. Sellest tulenevalt ei ole erinevad häirivad või ahistavad olukorrad ja käitumised salvestunud inimeste mällu kui „ahistamine“, vaid mingi muu nime all. Seetõttu ei aktiveeru mälestus inimese mälus termini „ahistamine“ peale, vaid olukord võib meenuda ahistamisolukordi käsitleva arutelu ning analoogsete näidete pakkumise järel. Tõenäoliselt jäi samal põhjusel võrdlemisi tagasihoidlikuks vastajate poolt spontaanselt välja pakutud ahistamisolukordade näidete hulk.

See, kas inimene käsitleb mingit olukorda ahistamisena või mitte, sõltub tema subjektiivsest hinnangust olukorra tingija ja selle konteksti kohta, inimese teadlikkusest ja tundlikkusest. Sellest tulenevalt ei ole võimalik tuua välja käitumist või olukorda, mida kõik inimesed üksmeelselt ahistamisena käsitleksid.

Küsitlusankeedi loomisel peab:

- üldise küsimisviisi (Kas te olete kogunud soolist/seksuaalset ahistamist?) kasutamise puhul täpselt defineerima soolise ja seksuaalse ahistamise mõisted;
- soolise ja seksuaalse ahistamise leviku mõõtmisele lähenema olukordade ja käitumiste näidete abil;
- illustreerivaid näiteid leidma erialasest kirjandusest, kuna kvalitatiivuuringu raames ei osanud respondendid näidete baasi oluliselt täiendada.

Samuti tuleb arvestada, et:

- näited töökohal toimuva soolises ja seksuaalses ahistamise olukordadest ei tohi keskenduda vaid kitsalt soolisele ja seksuaalsele ahistamisele, vaid läheneda tuleb laiemalt töökeskkonnas aset leidvate häirivate olukordade kaudu;
- kuna hinnang olukordade ahistavusele sõltub inimese subjektiivsest tajust ja tema teadlikkusest, on ammendava nimekirja loomine eraldi soolise ja seksuaalse ahistamise leviku täies ulatuses mõõtmiseks, raske või võimatu.

Kui palju on vastajatele vaja pakkuda näiteid erinevate ahistamise olukordade kohta?

Inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest on madal, ahistamisolukordi ei osata ära tunda ning neid ahistamiseks nimetada. Ahistamisjuhtumite meenutamist ja nende äratundmist hõlbustab analoogsete näidete toomine.

³³ Kuigi vastajad mõistavad seksuaalset ahistamist üksmeelselt peamiselt füüsilise ligitikkumise või siivutute märkuste ja ettepanekute tegemisenä, ei kata selline arusaam kogu võimalikku seksuaalselt ahistavate käitumiste ja olukordade spektrit.

Kvalitatiivuuringus ilmnes, et kõik inimesed on osaleja või kõrvalseisjana töökohal ahistamisjuhtumeid kogunud. Kuigi üldiselt suudeti meenutada ühte või paari isiklikku kogemust ning mõnda kõrvalseisjana nähtud olukorda, olid juhtumid ja olukorrad ise erinevad.

See, kas olukorda või käitumist võib pidada ahistamiseks, sõltub inimese subjektiivsetest tajust ja hinnangust olukorrale, ahistajale ja kontekstile. Seetõttu on inimeste hinnangud erinevatele olukordadele ja käitumistele erinevad, ühe jaoks ahistavana tunduv käitumine teisele probleemne ei ole.

Küsitlusankeedi loomisel on vajalik:

- fikseerida inimeste subjektiivne hinnang olukorrale;
- pakkuda hulgaliselt näiteid nähtuste leviku täies ulatuses mõõtmiseks.

Kas meeste ja naiste kogemusi saab mõõta ühe universaalse ankeediga?

Naised ja mehed käsitlevad soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikat sarnaselt. Kvalitatiivuuringus ilmnemad üksikud erinevused naiste ja meeste käsitlustes. Näiteks peavad mehed töökohal kõige tõsisemaks töövägivalda, naised seksuaalset ahistamist; naised asetavad ennast ohvri rolli olukorras, kus töökohal tehakse inimesele märkuseid tema välimuse või seksuaalsuse kohta, kuid mehed näevad olukorda kõrvalseisjana. Siiski pole ilmnemad erinevused põhimõttelised ega piisavalt suured, et õigustada eraldi ankeetide loomist meestele ja naistele.

Millistele (ahistamis)olukordadele ja kuidas peavad inimesed mõistlikuks reageerida?

See, millistele ahistamisolukordadele peetakse vajalikuks reageerida, sõltub eelkõige sellest, kas inimene tajub seda ise ahistavana. Kui olukord inimest häirib, tuleb sellele kindlasti reageerida.

Reageerimisvajaduse hindamine on keerulisem siis, kui inimene ise ei taju olukorda ahistavana, kuid kõrvalseisjatele näib situatsioon selge ahistamisjuhtumina. Seda, milline on sellises olukorras piir, millest alates kõrvalseisja võib või peab sekkuma, defineerida ei osata. Üksmeelelt leiavad inimesed, et füüsilise töövägivalda ja selge seksuaalse ahistamise puhul on reageerimine kindlasti vajalik.

Kuna suurimat rolli olukorra tekkimisel ja püsimisel nähakse ahistajal ja ahistataval, peaks inimeste hinnangul ka olukordade lahendamine eelkõige toimuma nende osapoolte vahel. Juhul, kui probleemi lahendamine sellel tasandil luhtub, tuleks pöörduda tööandja poole. Töökohtadel sisse seatavatesse kaebuste esitamise süsteemidesse suhtutakse valdavalt skeptilisega. Kahtlev suhtumine tuleneb ilmselt kogemuste puudumisest ja eelarvamusest, et kaebamine umbisikulise süsteemi³⁴ abil ei vii olukorra lahendamiseni.

Inimeste hinnangul on ahistamisolukordade ennetamine ning nende juhtumite lahendamine, mida osapooled omavahel ära klaarida ei suuda või ei taha, tööandja vastutus. Juhul, kui tööandja ei saa või ei taha konfliktiolukorra lahendamisega tegeleda, tuleb küsimus viia juba kõrgematesse

³⁴ Silmas on peetud selliseid kaebuste esitamise süsteeme, kus inimene esitab oma kaebuse anonüümselt nt kaebuste postkasti või läbi selleks ette nähtud arvutiprogrammi.

instantsidesse, nt tööinspeksiooni, korraaitseorganitesse, kohtusse, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule või meediasse.

Ülaltoodud info on oluline soovitude andmiseks **teavitusmaterjalide loomiseks**. Teavitusmaterjalides tuleb:

- suurendada töötajate ja tööandjate teadlikkust sellest, et töökeskkonna ja ahistamise juhtumite lahendamise eest vastutab (ka) tööandja,
- tutvustada töötajatele ja tööandjatele erinevaid töökohaväliseid abisaamise võimalusi,
- teadvustada, et ahistamise juhtumid tuleb lahendada sõltumata sellest, millised on ahistamisjuhtumi tekkimise põhjused või kes on olukorra tekkimises süüdi.

Teadlikkus ja infomaterjalid

Kvalitatiivuuring kinnitab soolise ja seksuaalse ahistamise teema teadlikkuse tõstmise vajadust, kuna töötajate ja tööandjate esindajate teadlikkus ei ole väga hea. Madal teadlikkus tingib selle, et soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumeid ei pruugita ära tunda. Kuna ei töötajad ega tööandjad ei ole kuigi teadlikud ahistamisjuhtumite võimalikest lahendamise viisidest, tähendab madal teadlikkus seda, et ahistamisjuhtumeid ei lahendata ning selle tagajärjel kannatab töökeskkond.

Uuring näitab, et ahistatu seisukohalt nähakse sageli ahistamise olukorras vaid kahte alternatiivi – leppida olukorraga või lahkuda töölt. Ka tööandjad peavad sageli lahendusena just ahistaja või kõigi osapoolte vallandamist. Töökohaväliseid abisaamise võimalusi (nt tööinspeksioon, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, kohus) kasutati harva ja teadvustati väga vähe. Kui tööandjad näevad ahistamise olukorra lahendamise eest lisaks ahistamise olukorras olevatele osapooltele endile ka tööandja rolli, siis töötajad ise juhtide ja personalijuhtide abisse ja mõistmisesse väga ei usu. Samuti on ebaselge see, millisel viisil peaks käituma siis, kui töötaja ahistajaks ongi ettevõtte või organisatsiooni juht.

Intervjuudest selgus, et osade töötajate ja tööandjate hinnangul on ahistatav (kaas)vastutav ahistamisolukorra tekkimisel, nt hinnati, et inimene on ahistajat provotseerinud või hiljem ahistavaks muutunud situatsiooniga algselt ise kaasa läinud. Teisalt võidakse ahistatavat pidada (kaas)süüdlaseks ahistava olukorra püsimisel, kui ta ahistajale vastu ei astu ning ennast ei kehtesta. Sellistest arusaamadest tingituna ei pruugi tööandjad või ka kaastöötajad näha vajadust soolise või seksuaalse ahistamise olukorra lahendamiseks või ahistaja karistamiseks.

Seega tuleks **informeerimisel ja teadlikkuse tõstmisel** keskenduda järgmistele eesmärkidele:

- ühtlustada töötajate ja tööandjate arusaama sellest, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine;
- tõsta töötajate ja tööandjate oskust soolist ja seksuaalset ahistamist ära tunda;
- tõsta töötajate ja tööandjate teadlikkust ja valmisolekut ahistamise olukorda lahendada;
- tõsta töötajate ja tööandjate oskusi ahistamisjuhtumeid kõige sobivamal viisil lahendada ning ahistamise osapooli lepitada;

- suurendada töötajate ja tööandjate teadlikkust sellest, et töökeskkonna ja ahistamise juhtumite lahendamise eest vastutab (ka) tööandja;
- tutvustada töötajatele ja tööandjale erinevaid töökohaväliseid abisaamise võimalusi;
- teadvustada, et ahistamise juhtumid tuleb lahendada sõltumata sellest, millised on ahistamisjuhtumi tekkimise põhjused või kes on olukorra tekkimises süüdi.

Üldise teadlikkuse suurendamiseks efektiivseimaks meetodiks peetakse meediakampaaniat, näiteks ahistamise temaatika tsüklilist tõstatamist trükimeedias arvamusiidrite poolt. Positiivselt suhtuti ka tele- ja välireklaamidesse, mille eesmärgiks on teemale tähelepanu juhtimine. Lisaks peeti efektiivseteks viisideks töötajate ja tööandjate ahistamisest teavitamisel ka koolitusi ja loenguid. Infovoldikuid ja muid töökohal jagatavaid materjale tulemuslikuks ei peetud. Samuti ei osatud ette kujutada, mil viisil võiks integreerida soolise ja seksuaalse ahistamise teemat organisatsiooni sisekorda ja käitumist reguleerivatesse dokumentidesse.

Uuringu tulemused viitavad sellele, et soolise ja seksuaalse ahistamise teemaliste infomaterjalide ja informeerimise viiside ja kanalite valikul tuleb olla ettevaatlik. Vastajad hindavad, et töökohtadel toimuva kiusamise ja ahistamisest moodustab sooline ja seksuaalne ahistamine vaid ühe ja suhteliselt marginaalse osa. Seetõttu ei peeta heaks tooniks ega ka põhjendatuks informeerimist suunata ainult ühele probleemi aspektile – soolist ja seksuaalset ahistamist tuleks käsitleda üldise tööalase kiusamise või ahistamise raames.

Leiti, et soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikasse tuleb suhtuda ettevaatlikkusega, kuna Eesti ühiskond ei ole veel valmis selleks, et liiga otseselt rääkida soolisest ja seksuaalsest ahistamisest. Seetõttu kardeti, et soolisest ja seksuaalset ahistamisest teavitavad materjalid võivad sattuda naeruvääristamise objektiks.

Sellest tulenevalt tuleks **informeerimise viiside ja kanalite valimisel** arvesse võtta järgnevat:

- Vajadus on nii üldise teadlikkuse tõstmise kui ka konkreetsemate juhismaterjalide järele.
- Üldise teadlikkuse tõstmise fookuses võiks olla sooline ja seksuaalne ahistamine, eraldi tähelepanu vajab soolise ahistamise nähtuse tutvustamine ja selgitamine.
- Üksikasjalisemal töökohal suunatud informeerimisel tuleks käsitleda soolist ja seksuaalset ahistamist üldise tööalast kiusamise ja ahistamise raames. Tähelepanu keskmes peaks olema kiusamisvaba töökeskkond.
- Liigselt soolise ja seksuaalse ahistamise keskset teavitust ei peeta efektiivseks.
- Koostada tuleks näiteid ja juhendeid selle kohta, kuidas on organisatsioonidel võimalik (soolise ja seksuaalse) ahistamise temaatikat lülitada sisse sisekorraeskirjadesse, eetikakoodeksitesse ja teistesse organisatsioonide tööd ja käitumist reguleerivatesse dokumentidesse.

Detailsemad soovitused infomaterjalide loomiseks ja koostamiseks on toodud ptk 7 lk 112.

6. Kvantitatiivne uuring³⁵. Küsitlusmooduli loomine ja piloteerimine

6.1. Küsitlusmooduli loomine

Uuringu selles etapis koostati soolist ja seksuaalset ahistamist puudutav küsitlusmoodul (vt LISA 4), mida piloteeriti 2013. aastal Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu (SVM 2013) raames. SVM 2013 valim koosnes 1500-st 15-74-aastasest Eesti elanikust. Seega oli ahistamise mooduli testimiseks 1500 inimesest koosnev valim, kellest töötas 64% (947 inimest). Küsitlusmooduli kasutusjuhendis anti soovitus, et ahistamise leviku analüüsimiseks väga üldistes lõigetes peaks valimis olema vähemalt 1000 hõivatut. Kui lisada töötavatele inimestele ka need, kes olid hetkel töötud või mitteaktiivsed, kuid kes viimase 12 kuu jooksul siiski olid töötanud, siis vastas SVM 2013 valim sellele nõudmisele. Siiski on sellise valimi puhul tegu minimaalse valimiga, millega saab moodulit (ja eriti selle pikka varianti) vaid osaliselt testida, kuna kõigi küsimuste puhul ei ole sel juhul võimalik analüüsida kõiki huvipakkuvaid ahistamise aspekte kõigis huvipakkuvates lõigetes ning alarühmades. Samuti ei ole nii väikese valimiga võimalik analüüsida soolist ja seksuaalset ahistamist eraldi. Kuna uuritav nähtus on ühiskonnas suhteliselt vähe levinud, sattus valimisse väike arv inimesi, kellel on ahistamiskogemus, mistõttu ei ole võimalik SVM ahistamise küsitlusmooduli põhjal ahistamise üksikasju detailsemalt analüüsida või uurida nende üksikasjade sotsiaal-demograafilist jagunemist ühiskonnas.

Valimi koostamisel võeti aluseks eeldus, et vastajaskond peaks peegeldama oluliste sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes tegelikku Eesti elanikkonna jaotust. Selleks, et algne valim vastaks paremini üldpopulatsioonile, kaaluti valim soo, vanusrühma, rahvuse ja regiooni alusel (vt täpsemalt Faktum & Ariko 2013).

Käesolevalt on esitatud vaid piloteerimise tulemusel saadud usaldusväärsed tulemused.

6.2. Soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hinnangud ja teadlikkus

Kui eelnevalt käsitleti töötavate inimeste isiklike kokkupuuteid nii üldisema kui soolise ja seksuaalse ahistamisega töökohal, siis järgnevalt uuritakse lähemalt kogu elanikkonna hoiakuid ning teadlikkust selles valdkonnas.

Esmalt uuritakse, kelle poole saaks töökohal soolist või seksuaalset ahistamist kogenud isik abi saamiseks pöörduda. Seejärel analüüsitakse, millised on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hoiakud Eesti inimeste hulgas ning kes peaks nende arvates vastutama ahistamisjuhtumi lahendamise eest, samuti vaadatakse inimeste teadlikkust ahistamisega seotud seadusandlusest. Kõige lõpus antakse ülevaade vastajate kommentaaridest soolise ja seksuaalse ahistamise teema ning antud uuringu kohta. Erinevalt isiklike ahistamise kogemusi puudutavast peatükist paluti siin peatükis käsitlevatele küsimustele vastata kõikidel uuringus osalenud inimestel, sealhulgas ka neil, kellel puudus töötamise ja ahistamise kogemus (n=1500).

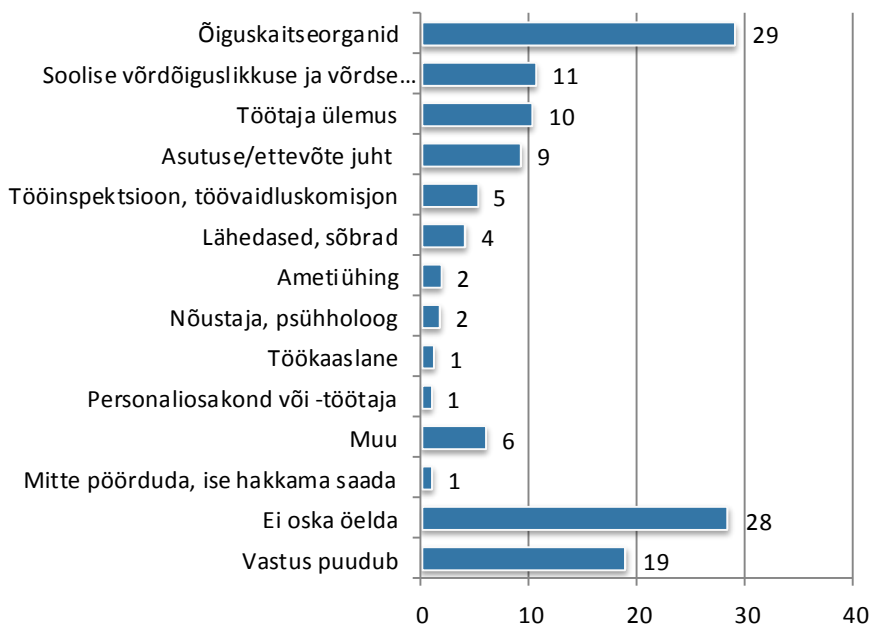
³⁵ Käesolevas dokumendis on edastava informatsiooni selguse huvides ning ka raporti mahukust silmas pidades uuringu selle etapi kirjeldust kärbitud. Välja on jäetud tööprotsessi kirjeldavad osad, koostatud ankeedi eri versioonid, detailsed meetoodilised kirjeldused jm. Tulemusi, mille statistilises olulises on võimalik kahelda, ei ole avaldatud. Mitte avaldatud raporti osad on võimalik tutvumiseks saada teabepäringu korras Sotsiaalministeeriumi sotsiaalpoliitika info ja analüüsi osakonnast.

Selle osa tulemuste esitluses on välja toodud vaid seosed, mis osutusid statistiliselt oluliseks (seoste statistilise olulise hindamiseks kasutati *hii*-ruut statistikut).

6.2.1. Seksuaalse ja soolise ahistamise ohvritele abi andvad asutused ja isikud

Uuringus paluti vastajatel märkida, milliste isikute või asutuste poole võiks töökohal seksuaalset või soolist ahistamist kogenud inimene pöörduda abi saamiseks (küsimus B1). Vastajatele ei olnud ette antud konkreetseid valikuid, vaid nad võisid oma arvamuse märkida vabas vormis. Joonis 2 esitab loetelu sagedamini pakutud variantidest. Kõige rohkem (29%) märgiti õiguskaitseorganeid (politsei, kohus). Tähelepanuväärne on see, et ainult kümnendik vastajatest nimetas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku, tööandjat ning ülemust võimalike abistavate isikutena. 1-2% uuritavatest mainis lisaks eelnevatele Tööinspeksiooni, ametiühingut, personaliosakonda või –töötajat, kolleegi, lähedasi ja sõpru ning psühholoogi. Muu alla on koondatud kõik üksikud või vähe esinenud variandid (sh arst, kohaliku omavalitsuse töötaja, jurist, varjupaik, naisorganisatsioonid, ohvriabi, Riigikogu, Sotsiaalministeeriumi ametnik, nõuandetelefon, meedia, õiguskantsler) ning abstraktsed ettepanekud (nt „vastav asutus“, „kõrgemal olev organisatsioon“). 1% uuritavatest soovitas mitte kellegi poole pöörduda, olukord ise lahendada ja/või teine töökoht otsida. 28% respondentidest märkis, et ta ei oska öelda, kuhu võiks ahistamise olukorras pöörduda. Antud tulemus viitab, et Eesti inimeste teadlikkus võimalikest abiandvatest instantsidest töökohal toimunud ahistamise puhul on madal. Iga viies uuritav jättis aga küsimusele vastamata.

JOONIS 2 ISIKUD JA ASUTUSED, Kuhu SOOLIST VÕI SEKSUAALSET AHISTAMIST KOGENUD INIMENE VÕIB PÖÖRDUDA (% KOGU ELANIKKONNAST)

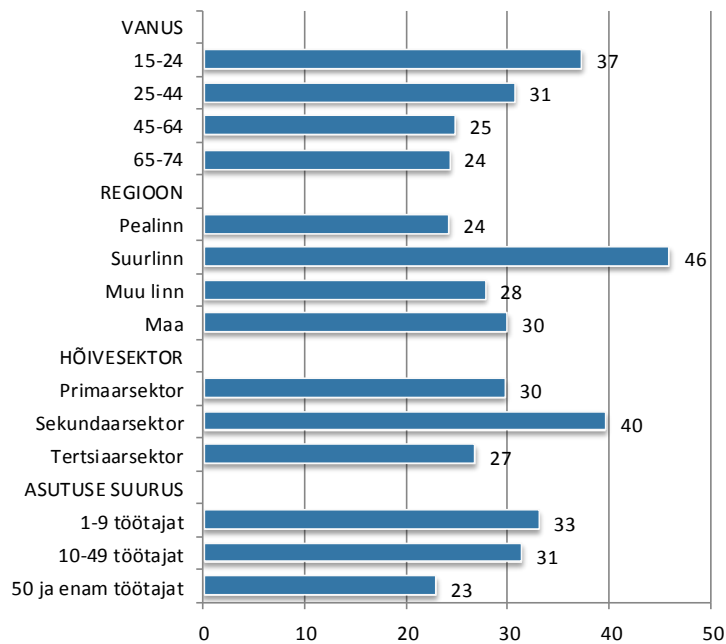


Järgnevalt analüüsitakse vastajate sotsiaaldemograafilist profiili nelja sagedamini mainitud abiandva isiku või asutuse puhul. Selgus, et otsest ülemust ja asutuse juhti märkinud inimesed ei erine statistiliselt oluliselt ühegi sotsiaaldemograafilise näitaja poolest. Seevastu esineb õiguskaitsetöötajat ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku nimetanud

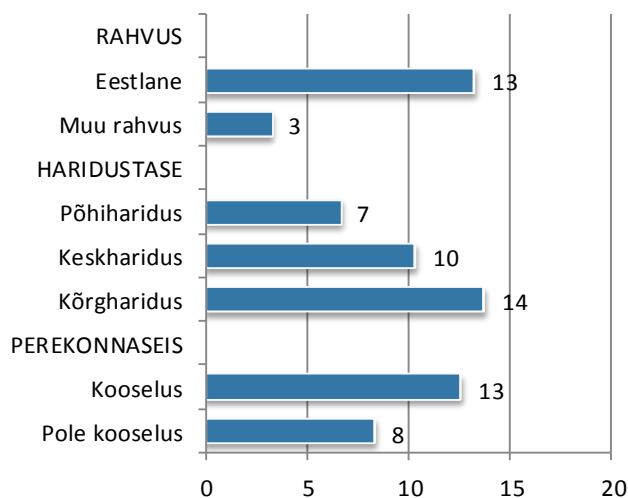
vastajate seas erinevusi (vt Tabel 1 LISA 10: Pilootuuring: Statistiliselt olulised seosekordajad). Õiguskaitseorganeid märkisid kõige rohkem noorematesse vanusegruppidesse (eelkõige 15-24-aastased) kuuluvad ning suurlinnas elavad vastajad (Joonis 3). Samuti on neid enim sekundaarsektoris ning kuni 50 töötajaga ettevõttes töötavate uuritavate seas.

Eestlased märkisid muust rahvusest respondentidega võrreldes oluliselt sagedamini soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku nõuandva spetsialistina (Joonis 4). Samuti oli volinikku nimetanud vastajaid kõige rohkem kõrgharidusega ja kooselus olevate vastajate seas. Antud tulemusest võib järeldada, et haritumad ja eesti keeleruumis (peamiselt eestlased) elavad inimesed on rohkem teadlikud voliniku olemasolust ning tema rollist, kui madalama haridustasemega ja muust rahvusest inimesed, kes tihti riigikeelt hästi ei oska ja eestikeelset meediat ei tarbi.

JONIS 3 ÕIGUSKAITSEORGANI MÄRKINUD VASTAJAD SOTSIAALDEMOGRAAFILISTE TUNNUSTE JÄRGI (% , N=436)



JONIS 4 SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIKU MÄRKINUD VASTAJAD SOTSIAALDEMOGRAAFILISTE TUNNUSTE JÄRGI (% , N=159)

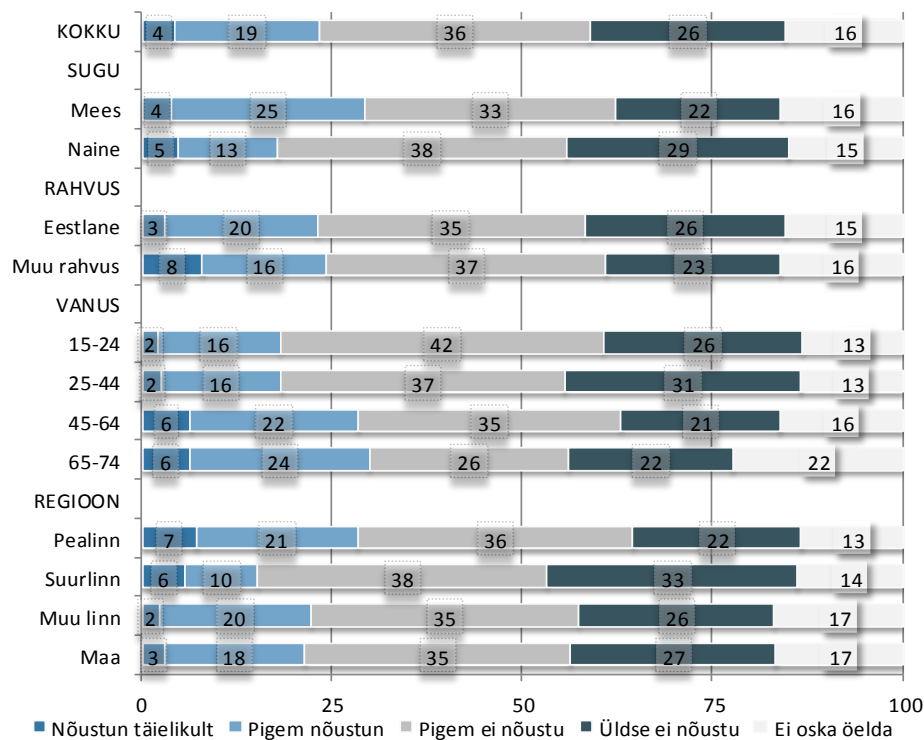


6.2.2. Töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hoiakud

Uuringus oli esitatud vastajatele neli väidet, mis väljendavad soolise ja seksuaalse ahistamisega seotud hoiakuid ja suhtumist (küsimus B2). Esmalt küsiti, kui võrd inimesed nõustuvad väitega „Juhul, kui inimene kogeb töökohal soolist või seksuaalset ahistamist, on ta sellist käitumist ise julgustanud“ (JONIS 5). Suurem osa vastajatest ei nõustu antud seisukohaga („pigem ei nõustu“ ja „üldse ei nõustu“ kokku 62%). 23% uuritavatest on aga täielikult või pigem nõus, et ahistatu on sellise kohtlemise ise esile kutsunud. Paljudel vastajatel puudub antud küsimuses üldse oma arvamus.

Võrreldes naistega on meeste hulgas märgatavalt enam neid, kes nõustuvad arvamusega, et töökohal ahistamist kogenu on ise sellist käitumist julgustanud (osakaalud vastavalt 18% ja 29%; vt Tabel 2 LISA 10: Pilootuuring: Statistiliselt olulised seosekordajad). Eestlaste ja muude rahvuste esindajate seas on ahistatut süüdistava väitega nõus olevaid vastajaid enam-vähem ühepalju, ent muust rahvusest vastajad on valinud eestlastega võrreldes sagedamini vastusevariandi „nõustun täielikult“. Andmetest selgub veel, et vanemad inimesed nõustuvad noorematega võrreldes enam, et töökohal ahistamist kogenu on sellist käitumist ise julgustanud. Näiteks on antud väitega nõus 18% 15-44-aastastest ning umbes 30% 45-74-aastastes inimestest. Kõige rohkem on antud väitega nõustujaid tallinlaste hulgas, neile järgnevad väikestes linnades ja maal elavad inimesed. Suurlinnadest pärit vastajate seas on väitega päri olevaid inimesi aga kõige vähem. Teiste taustatunnuste (haridus, perekonnaseis, töökohaga seotud näitajad) lõikes ei ilmnenu ühtki statistiliselt olulist erinevust.

JONIS 5 NÕUSTUMINE VÄITEGA „JUHUL, KUI INIMENE KOGEB TÖÖKOHAL SOOLIST VÕI SEKSUAALSET AHISTAMIST, ON TA SELLIST KÄITUMIST ISE JULGUSTANUD“ (% KOGU ELANIKKONNAST)

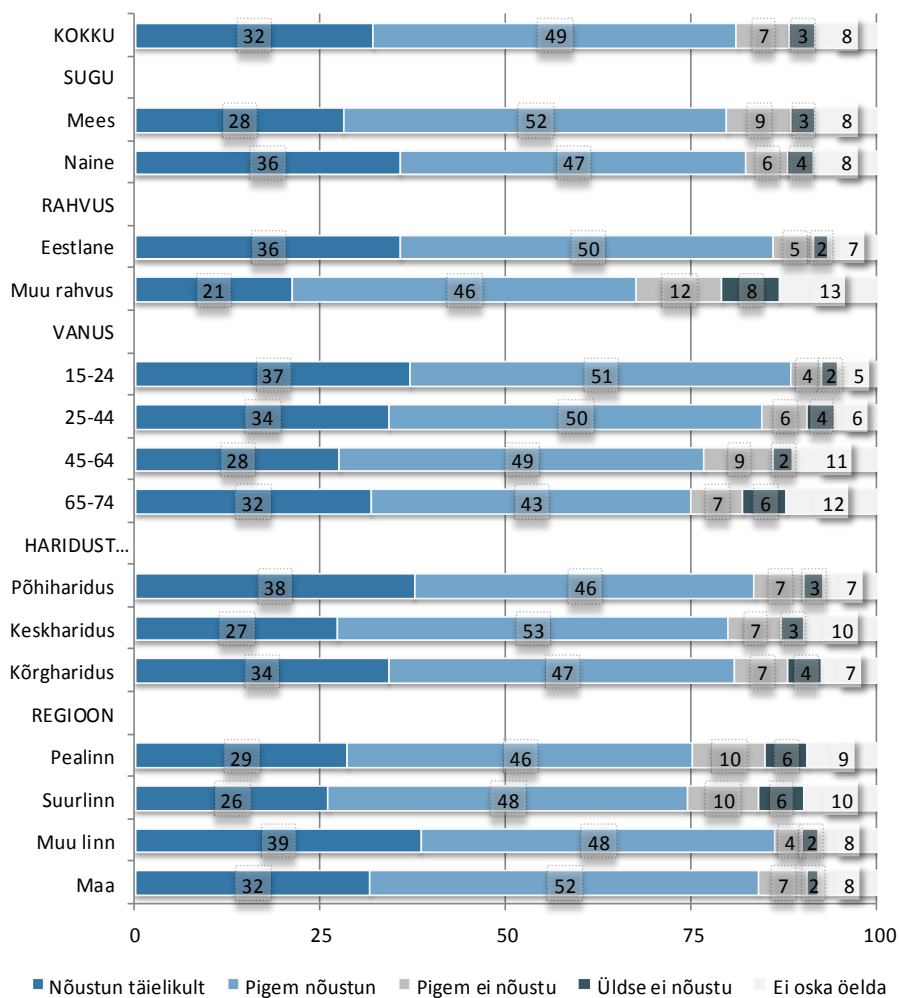


Väitega „Kui keegi märkab tööl, et tema kolleegi ahistatakse sooliselt või seksuaalselt, siis peaks ta sellesse olukorda sekkuma (nt astuma ahistatava kaitseks välja, teavitama tööandjat)“ oli täielikult nõus umbes iga kolmas ning pigem nõus iga teine vastaja (JONIS 6). Sekkumist ei poolda („pigem ei nõustu“ ja „üldse ei nõustu“ vastuse valinud) 10% uuritavatest. Antud väitega nõustujate osakaal on meeste ja naiste seas üsna sarnane (vastavalt 80% ja 83%), kuid naiste hulgas on oluliselt rohkem neid, kes on väitega täielikult nõus.

Kolleegi ahistamisjuhtumisse sekkumist pooldavad eestlased oluliselt enam kui muust rahvusest inimesed. Viimaste hulgas on ka rohkem neid, kes ei oska antud küsimusele vastata. Väitega nõustujaid on rohkem nooremate (eriti 15-24-aastased) inimeste hulgas. Samas on vanemad inimesed märkinud sagedamini, et ei oska küsimusele vastata. Tähelepanuväärne on see, et põhihariduse ja

kõrgharidusega inimeste seas on oluliselt rohkem kolleegi ahistamisjuhtumi puhul sekkumist kindlalt pooldavaid vastajaid kui keskharidusega inimeste hulgas. Regiooni tunnust analüüsidest ilmneb, et väikestes linnades ja maal elavate inimeste hulgas on rohkem sekkumisega nõustujaid kui suurlinnas või pealinnas elavate inimeste seas.

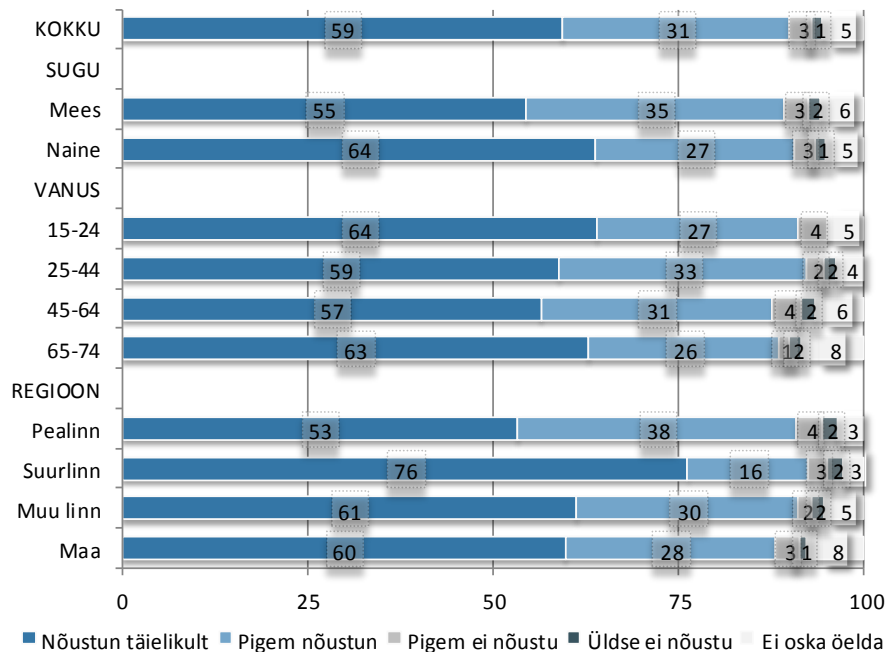
JONIS 6 NÕUSTUMINE VÄITEGA „KUI KEEGI MÄRKAB TÖÖL, ET TEMA KOLLEEGI AHISTATAKSE SOOLISELT VÕI SEKSUAALSELT, SIIS PEAKS TA SELLESSE OLUKORDA SEKKUMA (NT ASTUMA AHISTATAVA KAITSEKS VÄLJA, TEAVITAMA TÖÖANDJAT)“ (% KOGU ELANIKKONNAST)



Valdav enamik uuritavatest nõustub, et juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks soolist ega seksuaalset ahistamist (JONIS 7). Antud väidet pooldab täielikult 59% ning pigem pooldab 31% uuritavatest. Taaskord on väite pooldajaid meeste ja naiste hulgas võrdselt, kuid väitega täielikult nõustujaid on naiste seas oluliselt rohkem kui meeste hulgas. Sarnane trend ilmneb ka tulemusi vanusegrupi ja regiooni järgi analüüsidest. Summeerides „nõustun täielikult“ ja „pigem nõustun“ vastusevariante, ei ilmne nooremate ja vanemate ning linnas ja maal elavate vastajate hinnangutes silmatorkavaid erinevusi. Küll on aga 15-24 ja 65-74-aastaste ning suurlinnast pärit vastajate hulgas teiste gruppidega võrreldes rohkem neid, kes nõustuvad täielikult juhtide rolliga ennetada töökohal

soolist ja seksuaalset ahistamist.

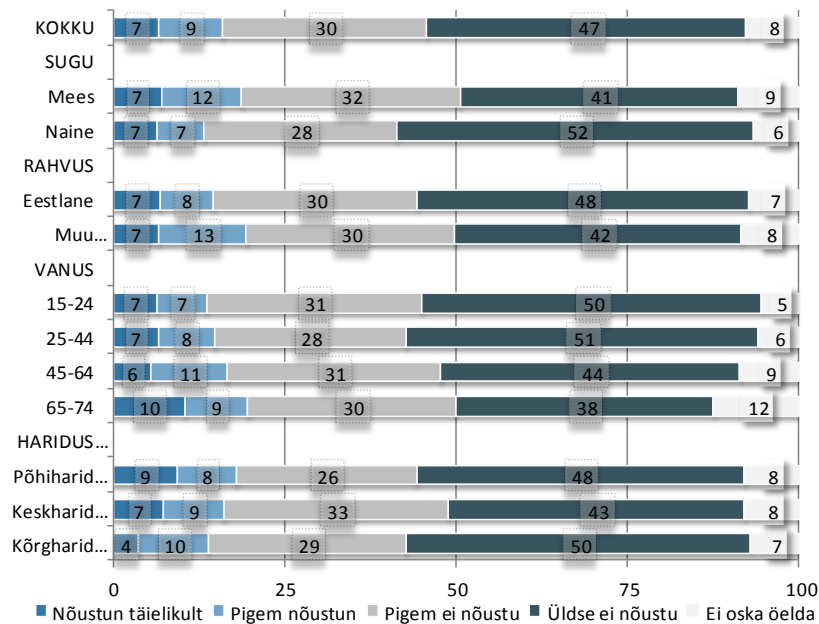
JONIS 7 NÕUSTUMINE VÄITEGA "JUHTIDE ÜLESANDEKS ON TAGADA, ET TÖÖKOHAL EI TOIMUKS SOOLIST EGA SEKSUAALSET AHISTAMIST" (% KOGU ELANIKKONNAST)



JONIS 8 näitab, et inimesed üldiselt ei arva, et töökohal toimuv sooline või seksuaalne ahistamine on ahistaja ja ahistatava isiklik asi ning teised ei peaks sellesse sekkuma (77% ei nõustu selle väitega). Ligi pooled ei nõustu selle arvamusega üldse. Seevastu 16% on kas täielikult või pigem nõus, et ahistamisjuhtum võiks jääda osapoolte endi vahele ning teised ei peaks sellesse sekkuma.

Märgitud väitega nõustujaid on rohkem meeste ning vähemusrahvusest vastajate seas. Samas võib täheldada teatavat väidet pooldavate ja selget seisukohta mitte omavate inimeste osakaalu tõusu vanemates vanuserühmades. Näiteks on antud väitega pigem või täielikult nõus 14% noorema vanusrühma vastajatest, vanemasse eagrupperi kuuluvatest uuritavatest on sarnaselt vastanud 19%. Antud väite puhul ilmneb ka nõrk seos vastaja haridustasemega. Mida madalam on haridustase, seda rohkem ollakse väitega nõus – 17% põhiharidusega ning 14% kõrgharidusega vastajatest pooldavad arvamust, et töökohal toimuv ahistamine on ahistaja ja ahistatu omavaheline asi, kuhu ei peaks sekkuma.

JOONIS 8 NÕUSTUMINE VÄITEGA "TÖÖKOHAL TOIMUV SOOLINE VÕI SEKSUAALNE AHISTAMINE ON AHISTAJA JA AHISTATAVA ISIKLIK ASI, TEISED EI PEAKS SELLESSE SEKKUMA" (% KOGU ELANIKKONNAST)



Kokkuvõtvalt öeldes suurem osa vastajatest ei nõustu, et ahistatu ise provotseerib sellist käitumist. Samuti arvab enamik, et kolleegid peaksid ahistamisjuhtumi korral sekkuma ahistatava kaitseks. Kannatanut süüdistama ja sekkumist taunima kalduvad pigem mehed, vähemusrahvusest ning vanemad inimesed. Enamasti peavad vastajad, eelkõige aga naised, ülemusi vastutavaks soolise ja seksuaalse ahistamise ärahoidmise eest töökohal.

Järgnevalt analüüsitakse lähemalt, kes on vastajate arvates vastutav ahistamisjuhtumi lahendamise eest.

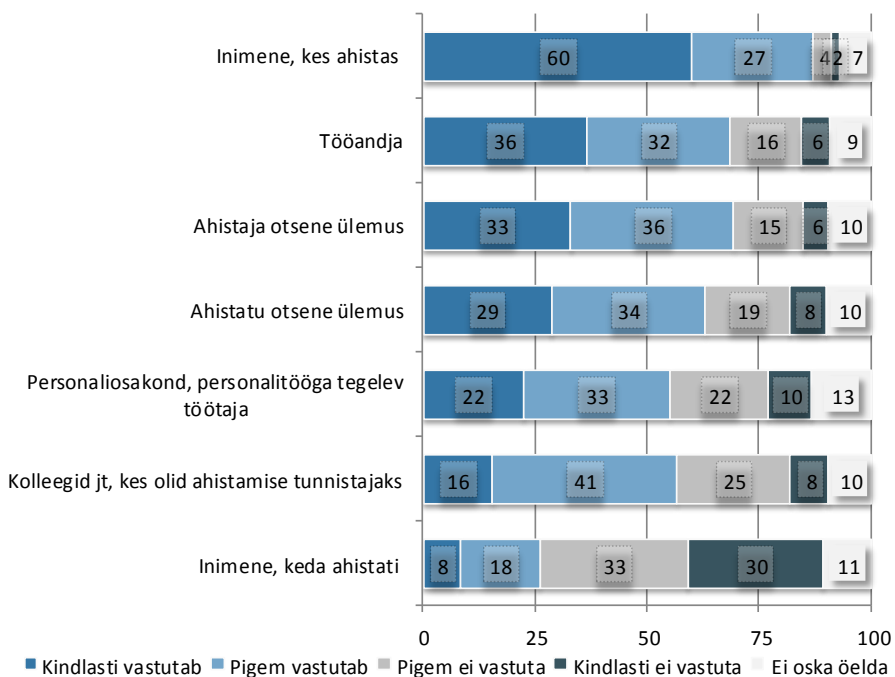
6.2.3. Soolise või seksuaalse ahistamise juhtumi lahendamise eest vastutavad isikud

Vastajad peavad soolise või seksuaalse ahistamise juhtumi lahendamise eest vastutajaks peamiselt teo toimepanejat (87%; Joonis 9). 60% vastajatest on kindlalt veendunud ahistaja kohustuses vastutada, kusjuures nende hulgas on oluliselt rohkem naised ning suur- ja väikelinnades elavaid vastajaid võrreldes meeste ja Tallinnas või maakohas elavate inimestega (vt Tabel 3 LISA 10: Pilootturing: Statistiliselt olulised seosekordajad). Veidi enam kui kaks kolmandikku leiab, et ahistamise olukorra lahendamisel on vastutajateks tööandja ning ahistaja vahetu ülemus. Suurlinnade elanike hulgas on kõige rohkem ning tallinlaste seas kõige vähem neid, kes peavad ahistaja ülemuse ja tööandja rolliks vastutada juhtumi lahendamise eest.

63% uuritavatest nimetavad vastutava isikuna ahistatu otsest ülemust. Enam kui pooled vastajad arvavad, et ahistamisjuhtumiga tegelemise puhul peavad vastutust kandma personaliosakond või –töötaja ning juhtumi tunnistajateks olnud töökaaslased. Võrreldes muust rahvusest vastajatega on eestlaste seas oluliselt rohkem neid, kes peavad personalitöötajat ja kolleege vastutavateks isikuteks. Väiksematest linnadest pärit vastajad leiavad teistega võrreldes kõige sagedamini, et olukorraga tegelemise eest võis vastutada juhtumit pealt näinud töökaaslased.

Kõige vähem peetakse situatsiooni lahendamise eest vastutavaks ahistatud isikut ennast – iga neljas vastaja arvab, et kannatanu on kindlasti või pigem vastutav. Sagedamini leitakse, et olukorra lahendamise eest vastutab ahistatav, nooremad inimesed. Näiteks arvab selliselt 35% 15-24 aastastest, kuid 21% 45-74 aastastest. Tähelepanuväärne on see, et juhtide ja spetsialistide hulgas on teenindajate, oskus- ja lihttöölistega võrreldes oluliselt enam neid, kes peavad ahistatut kindlasti või pigem vastutavaks olukorra lahendamise eest. Samuti on suurlinnadest ja Tallinnast pärit uuritavate seas rohkem ahistatut vastutavaks pidavaid inimesi kui väikelinnades ja maal elavate vastajate hulgas.

JONIS 9 SOOLISE/SEKSUAALSE AHISTAMISE OLUKORRA LAHENDAMISE EEST VASTUTAVAD ISIKUD (%KOGU ELANIKKONNAST)



Huvitava tulemusena ilmneb seos ahistatu süüdistamises juhtumi esile kutsumises ning tema lahendamise eest vastutavaks pidamises. Täpsemalt peab 44% inimestest, kes arvab, et ahistatu on sellist käitumist ise julgustanud ning 23% neist, kes ei nõustu antud seisukohaga, et ahistatu on juhtumi lahendamise eest kindlasti või pigem vastutav. Erinevus ilmneb ka ahistaja olukorra lahendamise eest vastutavaks pidamisel. Näiteks nimetab 54% inimestest, kes nõustuvad, et ahistatu julgustas sellist käitumist, ahistajat kindlasti vastutavaks. Sama arvab 66% neist vastajatest, kes ei nõustu, et ahistatud inimene toimunu kuidagi esile kutsus.

6.2.4. Inimeste teadlikkus soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest regulatsioonidest

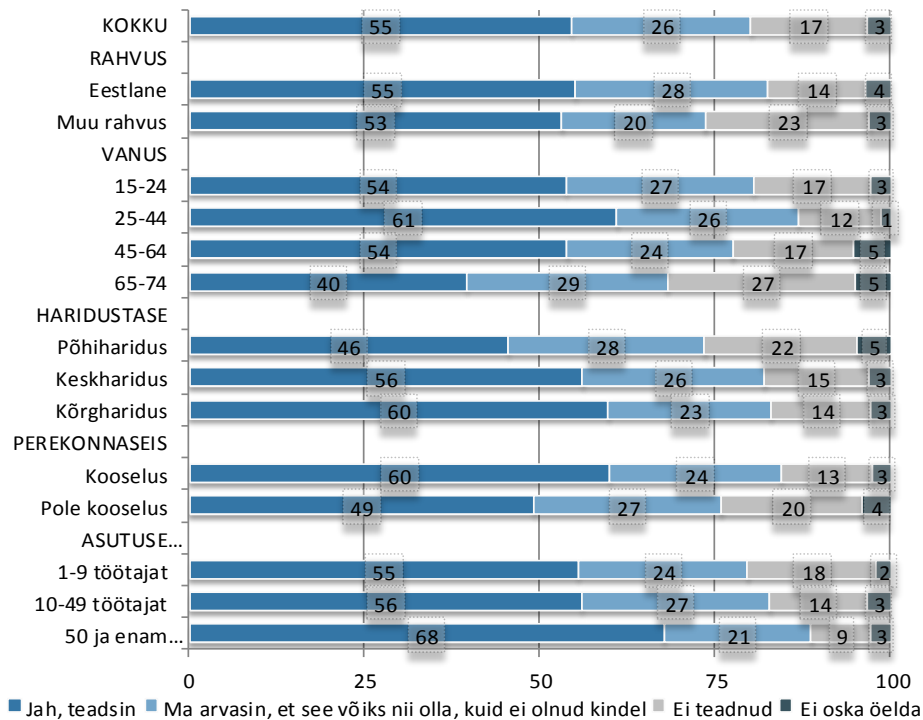
Järgnevalt analüüsitakse, kas ja kuidas on inimesed teadlikud soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest seadustest. Inimeste teadlikkuse uurimiseks esitati kõigile vastajatele kaks kokkuvõtet soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest regulatsioonidest – 1) sooline ja seksuaalne ahistamine on Eesti seadusandluse kohaselt keelatud ning 2) tööandja peab tagama, et töökohal ei toimuks soolist või seksuaalset ahistamist. Vastajatel paluti hinnata, kas nad olid sellisest

regulatsioonist teadlikud.

Tulemused näitavad, et veidi üle poole elanikkonnast teab, et Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on sooline ja seksuaalne ahistamine keelatud (Joonis 10). Veerand vastajatest ei ole selles päris kindel, kuid arvab, et nii see võiks olla. 17% aga tunnistab, et ta ei teadnud sellisest seadusesättest midagi. Vastajate teadlikkust sotsiaaldemograafiliste tunnuste järgi uurides ilmneb, et vähemusrühvusest inimeste hulgas on eestlastega võrreldes rohkem ahistamise keelustatusest mitteteadlikke inimesi (vt Tabel 4 LISA 10: Pilootturing: Statistiliselt olulised seosekordajad). Kõige enam on ahistamise keelustatusest teadlikke inimesi 25-44-aastaste hulgas. Neile järgnevad võrdse osakaaluga 15-24 ning 45-64-aastased. 65-aastased ja vanemad inimesed teavad kõige harvemini, et sooline ja seksuaalne ahistamine on keelustatud.

See, kas inimesed teavad, et sooline ja seksuaalne ahistamine on seadusega keelustatud, on seotud ka haridustaseme, tegeliku perekonnaseisu ja asutuse suurusega, kus inimene töötab. Kesk- ja kõrgharidusega inimesed eristuvad põhiharidusega vastajatest, kuna nende seas on oluliselt enam end ahistamise keelustatusest teadlikuks pidavaid vastajaid. Antud regulatsiooniga kursis olevaid inimesi on rohkem ka kooselus olevate ning suurte (üle 50 töötaja) ettevõtete töötajate hulgas.

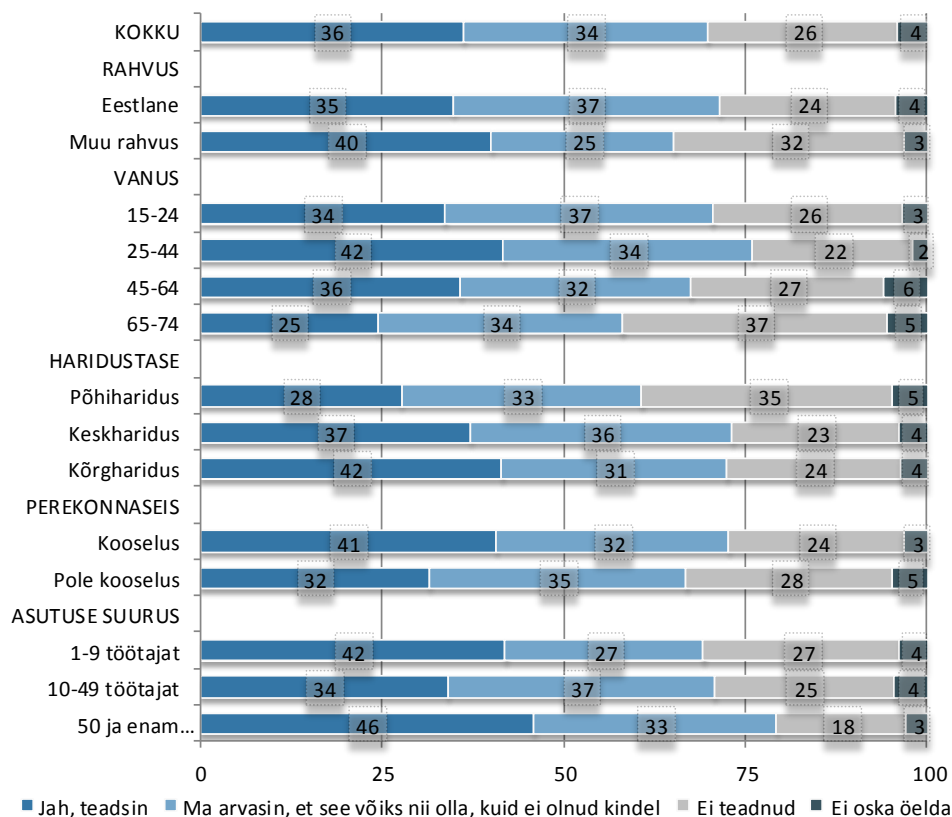
JONIS 10 INIMESTE TEADLIKKUS SOOLISE JA SEKSUAALSE AHISTAMISE KEELUSTATUSEST (% KOGU ELANIKKONNAST)



Sellest, et tööandjal on kohustusest ennetada ahistamist töökeskkonnas on inimesed vähem teadlikud. 36% vastajatest väidab end teadvat seaduses sätestatud tööandja vastutusest kaitsta töötajaid soolise ja seksuaalse ahistamise eest (Joonis 11). Paari protsendipunkti võrra vähem on neid, kes eeldavad, et see niiviisi on, kuid ei ole siiski päris kindlad. Umbes neljandik ei ole antud regulatsioonist kuulnud.

Vastajate teadlikkus tööandja kohustusest töötajaid ahistamise eest kaitsta on seotud samade sotsiaaldemograafiliste näitajatega nagu teadlikkus ahistamise keelustatusest. Võrreldes eestlastega on muust rahvusest vastajate seas veidi rohkem antud seadusesättest informeeritud kui ka mitteinformeeritud vastajaid. Eestlased on aga teiste rahvuste esindajatega võrreldes märkinud sagedamini, et nad arvasid tööandjal olevat vastava kohustuse, kuid ei olnud selles päris kindlad. Antud regulatsioonist teadlikke inimesi on rohkem kõrgema haridustasemega, eelkõige kõrgharidusega, ning kooselus olevate vastajate hulgas. Asutuse suurust analüüsid selgub, et enim on kuulnud tööandja kohustusest kaitsta töötajaid ahistamise eest suurtes ettevõtetes (50 ja enam töötajat) töötavad vastajad. Neile järgnevad mõne protsendipunkti vahega kuni 10 töötajaga ettevõttes töötavad uuritavad. Kõige vähem on antud regulatsioonist teadlikke inimesi keskmise suurusega (10-49 inimest) asutustes töötavate vastajate hulgas.

JONIS 11 INIMESTE TEADLIKKUS TÖÖANDJA VASTUTUSEST KAITSTA TÖÖTAJAT TÖÖKESKKONNAS SOOLISE JA SEKSUAALSE AHISTAMISE EEST (% KOGU ELANIKKONNAST)



Kokkuvõtvalt öeldes on inimeste teadlikkus soolise ja seksuaalse ahistamise keelustatusest kõrgem kui tööandja kohustusest kaitsta alluvaid ahistamise eest. Kõrgem teadlikkus soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest regulatsioonidest näib olevat eestlastel, 25-44-aastastel, kõrgema haridusega, kooselus olevatel ning suurettevõtetes töötavatel inimestel.

6.3. Pilootuuringu tulemuste kokkuvõte

Isiklikud kogemused

Kui küsida inimeste käest otse, leiab 16% töökogemusega Eesti inimestest, et neid on tööelu jooksul töökohal ahistatud. Eestlased on tundnud ahistamist sagedamini kui muudest rahvustest inimesed (18% vs 10%). Teistest eristuvad ka oskustöölised, kellest 10% on ahistamist tajunud. Soolist või seksuaalset ahistamist töökohal on tundnud 6% inimestest, sealjuures raporteerivad mehed soolise või seksuaalse ahistamise kogemist oluliselt harvemini kui naised (3% meestest ja 7% naistest).

Lisaks vastajate antud subjektiivsele hinnangule selle kohta, kas nendega on kunagi töökohal midagi ahistavat toimunud, pidid need, kes uuringu ajal või sellele eelnenud 12 kuu jooksul töötasid, andma ka hinnangu erinevatele näidisolukordadele, mille esinemine töökohal võib viidata ahistamisele. Selgub, et osa näiteks toodud olukordadest esineb suure osa inimeste töökohtadel. Üle poole vastajatest (56%) ütleb, et vähemalt üks nendest olukordadest on toimunud nendega tööelu jooksul. 43% on kogenud midagi sellist aga viimase 12 kuu jooksul. Kõige tavalisem on töökohal seksuaalse

alatooniga või kahemõtteliste naljade rääkimine, mida on kogunud oma tööelu jooksul 40% inimestest. Vaatamata sellele, et tegu on üsna tavapärase asjaga, ei pea kõik inimesed seda aktsepteeritavaks käitumiseks – tervelt 27% neist, kelle juuresolekul on sedalaadi nalju räägitud, pidas seda ebameeldivaks.

Teised sagedamini tööelus esinevad olukorrad on välimuse või figuuri kommenteerimine, mida 13% töötavast elanikkonnast on ebameeldivana kogunud. Samuti on eraelu või perekonnaseisu kommenteerimine töökohal olnud 10% töötava elanikkonna jaoks midagi sellist, mida nad on ebameeldivana kogunud. Füüsilisele lähenemisele viitavaid olukordi on esinenud vähem, kuid selliste vahejuhtumite esinemisel peetakse tekkinud olukorda suurema tõenäosusega ebameeldivaks, kui erinevate verbaalsete vahejuhtumite puhul.

Kõige sagedamini toimus inimeste tööelus seda, et räägiti seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju, kommenteeriti välimust, figuuri või eraelu ja perekonnaseisu; just needsamad vahejuhtumid kerkisid esile ka kõige ebameeldivaatena. Ennast ei tunne olukorra tekkimises süüdi suurem osa inimesest. Vaid 6% neist, kes oli vähemalt ühte ahistamise olukorda kogunud, tundis, et ta võis olla juhtunud ise süüdi. Peamiselt on nende olukordade tekkimise taga meessoost samal positsioonil asuvad kaastöötajad, meessoost ülemused või kõrgemad töötajad või naissoost samal positsioonil töötajad, aga samuti ka meessoost kliendid, patsiendid või (üli)õpilased. Kui naised mainisid kõiki neid osalisi üsna sama palju, siis meeste puhul hakkas silma, et peamiseks osaliseks olid teised meessoost samal positsioonil töötavad inimesed.

Suur osa inimesi ei võta uuringus kirjeldatud olukordade puhul midagi ette – osalt seepärast, et olukorda ei peeta piisavalt tõsiseks. Mõnevõrra suureneb tõenäosus, et midagi tehakse, kui olukorda tajutakse ebameeldivana. Vastajad ei pea alati kogetud olukordi ebameeldivaks, kuid kui tegu on tegu olukorraga, mida peab vastaja ebameeldivaks, võib see viidata ahistamisele ning sellele järgneb ka mingi tegevus. Kõige rohkem välditakse seda inimest või neid inimesi (23%), selgitatakse olukorra sobimatust (23%) ning räägitakse juhtunust mõne töökaaslasega (14%). Ülemusele või personalitöötajale annab juhtunust teada väga väike osa töötajatest. Erinevate ametlike organite (tööinspektsiooni, töötajate usaldusisiku, ametiühingu või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku) poole ei ole küsitletutest pöördunud peaaegu keegi. Peamine põhjus, miks keegi midagi ette ei võta, on selles, et inimesed ei pea nimetatud juhtumeid nii tähtsaks, et midagi ette võtta. Enamus juhtumeid tõesti ongi suhteliselt leebet vormi (naljad ning kommentaarid) ning kahjuks ei võimalda valimimaht lähemalt uurida neid, kes on kogunud ka tõsisemaid juhtumeid.

Teadlikkus ja hoiakud

Tulemused näitasid, et suur osa inimestest ei tea, kelle poole saaks töökohal soolist või seksuaalset vägivalda kogunud inimene pöörduda abi saamiseks. Üldiselt arvatakse, et ahistamist kogunud inimene saab abi politseist. Oluliselt vähem on neid, kes leiavad, et abi saab tööandjalt, ülemuselt või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikult. Teadlikkus võimalusest pöörduda ahistamise korral voliniku poole näib olevat madal, eriti aga muust rahvusest ja madalama haridusega inimeste seas.

Enamik inimesi arvab, et ahistatu ei ole ise ahistamist esile kutsunud ning sellise juhtumi korral tuleks töökaaslastel sekkuda ahistatu kaitseks. Samuti peab suur osa uuritavaid tööandjat vastutavaks selle eest, et töökohal ei toimuks soolist ega seksuaalset ahistamist. Kannatanut süüdistama ning sekkumise vajalikkust eitama kipuvad rohkem mehed, vähemusrahvusest ning vanemad inimesed.

Naiste ja nooremate inimeste hulgas on rohkem neid, kes peavad juhti vastutavaks turvalise töökeskkonna tagamise eest.

Enamasti peetakse ahistamisjuhtumi lahendamise eest vastutavaks isikuks teo toimepanejat, aga ka tööandjat ja ülemust. Kõige vähem leitakse, et olukorra lahendamise eest on vastutav ahistatu ise. Ahistatud inimest peavad rohkem vastutavaks need, kes leiavad, et ahistatu on ise soolist või seksuaalset ahistamist julgustanud. Ka siin ilmneb, et naised peavad ahistajat vastutavaks oluliselt rohkem kui mehed. Tõenäoliselt võivad sellised soolised erinevused olla seotud teema sootundlikkusega. Ahistamise ohvriteks on sagedamini naised, kes hindavad vastutusega seotud küsimusi rohkem kannatanu positsioonilt. Pealegi on naiste seas üldse vähem levinud ohvrit süüdistavad hoiakud kui meeste seas (vt nt Soo ja Kutsar 2004).

Vastajate teadlikkus soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavatest regulatsioonidest ei ole siiski väga kõrge. Umbes pooled vastajatest teavad, et sooline ja seksuaalne ahistamine on seaduse järgi keelatud, kolmandik aga teab tööandja kohustusest kaitsta töötajaid ahistamise eest. Eestlased, nooremad vastajad ja kõrgharidusega inimesed on teadlikumad ahistamist puudutavatest seadustest. Informeeritumaid inimesi on rohkem ka suurte ettevõtete töötajate seas, kus on ilmselt töötajate õiguseid paremini reguleeritud ning võimalik, et sisse on seatud ka töötajaid toetavad organid. Tulemusi kokku võttes on ahistamise temaatikast, selle regulatsioonidest ja ka abi saamise võimalustest rohkem teadlikud eesti keeleruumis elavad nooremad ja haritumad inimesed, kes oskavad tõenäoliselt paremini otsida informatsiooni probleemide kohta ning on enam avatud uutele teemadele. Käesoleva uuringu tulemused viitavad vajadusele teha tõhusamat teavitustööd, eelkõige vähemusrahvusest inimeste seas, et kujundada taunivaid hoiakuid ahistavasse käitumisse, vähendada süüdistavat suhtumist kannatanusse ning tõsta teadlikkust tööandja vastutusest turvalise töökeskkonna tagamisel ning abi saamise võimalustest.

6.4. Järeldused ankeedi, valimi ja uuringumetoodika kohta

Uuringuprojekti lähteülesandes oli piiritletud küsimuste ring, millele Sotsiaalministeeriumi statistika- ja infovajadust silmas pidades sooviti loodava küsitlusmooduliga vastused leida. Küsitlusmoodul ning selle eduka kasutamise tingimused (nt nõuded valimimahule) kujundati lähtuvalt lähteülesandes esitatud uurimisküsimustest.

Info, mida küsitlusmooduliga loodetakse koguda, on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise levikut ning tavapäraseid isiku-uuringu valimeid arvestades võrdlemisi detailne. Selleks, et hinnata, kui suur peaks olema uuringu valim, mille juures loodud küsitlusmoodulit edukalt kasutada, viisime läbi valimimetoodika analüüsi. Valimimetoodika analüüsi kohaselt on umbes 1500 isikust koosneva valimiga uuringuga võimalik statistiliselt hinnata vaid ahistamise määra ning suurte kõikumiste korral ka ahistamise määra muutuse trendi. Suuremate erinevuste korral saab hinnata ka ahistamise määra erinevust hõivatute allrühmades. Ahistamise olukordade lähemaks kirjeldamiseks on vajalik oluliselt suurem elanikkonna valim, suurusjärgus 5000 isikut või enam. Selline valim võimaldaks tõenäolisemalt hinnata ka ahistamise määra erinevusi hõivatute allrühmades ja ahistamise määra trendis toimuvaid muutusi. Ühtlasi soovitasime, et valimi mahtu ning uurimisküsimuste iseloomu arvestades oleks mõistlik loodud küsitlusmoodul tulevikus lisada Eesti Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu juurde, mille 2011. aasta koondvalim oli 17 658 isikut (sh 9819 hõivatut, kes moodustaksid ahistamise mooduli alavalimi).

Küsitlusmoodul „Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal“ liideti selle piloteerimiseks SVM 2013

juurde. SVM valimi suuruseks on 1500 isikut. Seega oli valim oluliselt väiksem kui soovitatud valimimaht, mis oleks vajalik erinevates lõigetes sisukalt analüüsitava andmete kogumiseks. Samuti ei võimaldanud SVM 2013 Praxise poolt loodud ankeeti ja selle versioone testida originaalkujul. Uuringuankeedi mahu ning küsitlusele kuluva aja piirangutest tulenevalt muudeti küsimuste esitamise viisi ning küsiti soolise ja seksuaalse ahistamise kogemuste ja nähtustega seotud hoiakute ja teadlikkuse kohta korraka, st ei eristatud soolist ja seksuaalset ahistamist. Piloteerimise tulemusi tõlgendades ja ankeeti analüüsides tuleb seega arvesse võtta, et testimine ei vastanud täpselt uuringu ettevalmistusetapis välja pakutud nõuadele.

Võttes piloteerimisprotsessil tekkinud kogemusi arvesse, koostas Praxis küsimustiku (vt Lisa 5, mida võiks soolise ja seksuaalse ahistamise teema uurimisel tulevikus kasutada, järgides sealjuures soovitusi valimi suurusele ja selle koostamise põhimõtetele.

7. Kuidas tõsta teadlikkust soolisest ja seksuaalsest ahistamisest ehk soovitud teavitusmaterjalideks

Uuringu üheks eesmärgiks oli anda soovitud selle kohta, mil viisil tõsta Eesti elanikkonna teadlikkust töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise teemal. Võtmeroll ahistamise ennetamisel, vähendamisel ja teemast teavitamisel on tööandjatel, kuid olulist rolli mängivad ka töötajad ning nende teadmised ning oskused, mistõttu on tööandjate ja töötajate teadlikkus teemast oluline. Seega tuleb esmalt tööandjaid ja töötajaid teavitada ja jagada juhiseid selle kohta, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine, kuidas ahistamist ära tunda ja sellele reageerida, miks ahistamisolukorrale reageerimine on oluline ning millised on tööandjate võimalused töökohal soolist ja seksuaalset ahistamist ära hoida.

Selles peatükis antakse esmalt ülevaade valitud Eestis ja teistes riikides kasutusel olevatest ahistamist käsitlevatest teabematerjalidest vaadeldes nende sihtrühma, vormi ja sisu. Teabematerjalide põgus analüüs võimaldab saada infot selle kohta, millist lähenemist, teemavalikut ja auditooriumit on infomaterjalide koostamisel peetud vajalikuks, asjakohaseks ja efektiivseks.

Infomaterjalide ülevaate järel anname näpunäiteid töökohal toimuvat soolist ja seksuaalset ahistamist puudutava teavitustegevuse jaoks Eestis. Teavitussuovituste andmise eesmärki peeti silmas uuringu kõigi eelnevate etappide käigus. Seega on soovitude aluseks nii tööandjate ja töötajate intervjuudes käsitletud informeerituse ja teavitustegevuse küsimused, mis aitavad avada võimalikke lünki nende teadmistes ning eelistusi ja soovitud teavitustegevuse korraldamiseks kui ka loodud ankeedi piloteerimisel saadud teave inimeste kogemuste, käitumise ning teadlikkuse kohta. Nimetatud materjalide ja mujal loodud teavitusmaterjalide põhjal töötati välja soovitud, kuidas oleks kõige otstarbekam Eestis toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise kohta teavitustööd teha, seejuures peetakse silmas erinevaid sihtgrupe ja nende vajadusi (nt tööandjad, töötajad, ahistamisjuhtumitega tegelevad institutsioonid). Soovitud käsitlevad nii teavitusmaterjalide sisulist (milliseid teemasid, olukordi käsitleda ning milline võiks olla läheemisnurk) kui ka vormilist (sõnavara, teavitusviisid ja – kanalid) poolt.

7.1. Näidismaterjalide analüüs

Töökohal toimuva (soolise ja seksuaalse) ahistamise ennetamiseks on võimalik rakendada väga erineva iseloomuga meetmeid ja lähenemisi, mis üksteist täiendavad ja toetavad. Näiteks võib ahistamise vastaste meetmetena loetleda ahistamise-vastast organisatsioonipoliitikat, koolitusi ja informeerimist (sh kirjalike teabematerjalidega), asjakohast töökoha disaini (ingl *job design*), aktiivset jälgimist ja monitoorimist ning varast sekkumist (Salin 2006). Seejuures võivad meetmed olla nii formaalsed kui informaalsed (ibid.). Sellised meetmed on üldjuhul ka tulemuslikud, kuna empiirilised uuringud on kinnitanud, et asutustes ja organisatsioonides, kus on toimunud ahistamise teemaline informeerimine, esineb ahistamist vähem kui neis, kus vastavat tegevust pole toimunud (ibid., vt ka European Commission 1998).

Salin (2006) toob välja, et töökohal toimuva ahistamise ennetamiseks³⁶ on oluline tegutseda järgnevates suundades:

- rakendada nulltolerantsi ahistamise suhtes;
- suurendada teadlikkust ahistamisest;
- suurendada juhtide kompetentsust ja vastutust inimestevaheliste konfliktide lahendamisel;
- tagada, et töökohal on kõigil selged töökohustused, reeglid ja on selge, milline on kohane käitumine;
- rakendada varast sekkumine konfliktidesse.

Kuigi ahistamisvastaseid meetmeid on erinevaid, on fookus tavapäraselt esmajärjekorras erinevate osapoolte informeerimisel ning teavitamisel, kuna teadlikkus on efektiivse ennetustöö alustalaks. Kui on loodud teavitusematerjalid, on nende baasil võimalik koostada ja luua erinevaid teavitustegevusi, näiteks koolitusi, infopäevi, kampaaniaid jms. Olulise sisu, fookuse ja rõhuasetuse nendeks tegevusteks saab teavitusematerjalidest, mis peaksid käsitlema teemasid, milles on kõige suuremad lüngad erinevate osapoolte teadmistes.

Teavitustöö tarbeks on erinevate organisatsioonide poolt mitmetes riikides loodud erinevaid ahistamist käsitlevaid **juhiseid, regulatsioone, käsiraamatuid ja infolehti** (edasipidi lühidalt teabematerjal). Käesoleva uuringu käigus analüüsiti valitud seksuaalset ja soolist ahistamist käsitletavaid teabematerjale eesmärgiga välja selgitada erinevate infomaterjalide koostamisel kasutatud lähenemised ja rõhuasetused.

Kuna analüüsitud teabematerjalide kohta ei olnud võimalik leida infot mõjuanalüüside kohta, ei ole kahjuks võimalik hinnata, kuivõrd efektiivsed on vaadeldud materjalid olnud inimeste informeerimisel ja teadlikkuse tõstmisel ning kas ja kuidas on inimeste käitumine selle teadlikkuse tõusu tõttu soovitavas suunas muutunud. Infomaterjalide mõju on üldiselt raske hinnata, kuna lisaks konkreetse teabematerjali ülesehitusele, sisule ja arusaadavusele on vähemalt sama oluline informeerimisviiside valik, materjalide esitamise ja jagamise viisid ja kanalid. Samuti ei ole võimalik teavitusematerjalide ja –kampaaniate mõju hinnata isoleeritult, st ei saa välistada teiste samaaegsete teavitustegevuste või ühiskondlike protsesside mõju. Seega on ühest küljest oluline küll sisukate ja hea kvaliteediga infomaterjalide koostamine, kuid teisalt tuleb valida ka strateegia, mis viiks info võimalikult hästi selle inimrühmani, kes vastavat materjali vajavad. Selleks, et välja töötada sobiv strateegia, on tarvis eelnevalt teada, milline on inimeste teadlikkus, milliseid stereotüüpe tuleb kummutada, millistele sihtrühmadele teatud sisuga informatsiooni teatud kanalite kaudu suunata jms.

Käesolevas ülevaates analüüsitakse peamiselt inglise keelde tõlgitud või inglisekeelsetes riikides avaldatud internetis vabalt kättesaadavaid juhiseid ja infovoldikuid ning paari olemasolevat eestikeelset materjali (vt materjalide loetelu all). Autorite teada ei ole Eestis soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavaid infomaterjale loodud, küll on aga eesti keelde tõlgitud üksikuid juhiseid. Sellised on näiteks Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri koostatud teabelehed töövägivallast ja tööga seotud stressist³⁷ ning Euroopa laevakompaniidele koostatud juhiseid

³⁶ Salin (2006) räägib küll üldisest, st mitte ainult soopõhisest ja seksuaalsest, ahistamisest töökohal ning ennekõike tööandja ja organisatsiooni perspektiivist. Siiski võib neid strateegiaid lugeda asjakohaseks ka soolise ja seksuaalse ahistamise vastu võitlemisel ning riiklike infomaterjalide koostamisel.

³⁷ Tööga seotud stress. *Facts 23*, Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur.

<http://osha.europa.eu/et/publications/factsheets/23> (25.03.2012). Teabeleht käsitleb põgusalt töökohal toimuvat kiusamist, mida seletatakse kui põhjendamatu käitumist, kus üks pool põhjustab oma käitumisega teisele poolele kannatusi, alandust, alaväärsus- või hirmutunnet. Lehes ei täheldata, et kiusamine võiks olla seksuaalset laadi või selle põhjuseks võiks olla kiusatava sugu. Seetõttu ei ole antud materjali analüüsi võetud.

ahistamisest ja türanniseerimisest. Samuti on tööinspeksioon 2012. aastal välja andnud juhised tööandjale ja töötajale töövägivalda puhuks³⁸.

Analüüsis käsitletud infomaterjalid on järgmised (vt täpsemaid kirjeldusi ja viiteid LISA 6: Analüüsitud teavitusmaterjalid):

1. „Code of Practice on Employment under the Sex Discrimination Ordinance” (“Tegevusjuhised ettevõtetele Seksuaalse Ahistamise määruse täitmiseks”), Equal Opportunities Commission (Hong Kong) (Võrdsete Võimaluste Komisjon, Hong Kong).
2. „Guidelines for Employers Eliminating Sexual Harassment” („Juhend tööandjatele seksuaalse ahistamise likvideerimiseks”), Northern Territory Anti-Discrimination Commission (Austraalia) (Põhja Territooriumi Antidiskrimineerimise Komisjon, Austraalia).
3. „Guidelines in the event of sexual harassment or assault” (“Juhend seksuaalse ahistamise ja rünnakute juhtumite jaoks”), välja töötatud Turu Ülikoolis (Soome).
4. „A victim's guide for dealing with sexual harassment” (“Seksuaalse ahistamise käsitlemise juhend ohvritele”), välja töötatud rahvusvahelise programmi „Gender and Diversity Program” raames.
5. “Sexual harassment. Don't put up with it!” (“Seksuaalne ahistamine. Ära talu seda!”), Equality and Human Rights Commission (Suurbritannia) (Võrdsuse ja Inimõiguste Komisjon, Suurbritannia).
6. “Know Your Rights: Sexual Harassment At Work” (“Tea oma õigusi: Seksuaalne ahistamine tööl”), välja töötanud Equal Rights Advocates (USA) (Võrdsete Õiguste Advokaadid, USA).
7. „Töövägivald”, välja töötanud Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur.
8. „Bullying and harassment at work: Guidance for employees” (“Kiusamine ja ahistamine tööl. Juhis töötajatele”), koostanud Acas (Suurbritannia).
9. “Võrdsed võimalused ja mitmekesisus Euroopa laevanduses. Ahistamise ja türanniseerimise lõpetamine töökohal”, Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu ja Euroopa Transpordi-töötajate Föderatsiooni poolt välja antud juhend.
10. „The Essential Guide to Handling Workplace Harassment & Discrimination” („Juhis ahistamise ja diskrimineerimise käsitlemiseks töökohal”), koostanud D. C. England (2009) NOLO.

Materjalide valikul lähtuti järgnevatest kriteeriumitest:

- *Seksuaalse ja soolise ahistamise käsitlemine.* Kõige olulisemaks põhimõtteks materjalide valikul oli seksuaalse/soolise ahistamise teema käsitlemine. Kõik näitena toodud materjalid käsitlevad seksuaalse ahistamise teemat kas ainukese läbiva probleemina (materjalid 2, 3, 4, 6) või osana diskrimineerimisest või kiusamisest töökohal (materjalid 1, 8, 9). Soolist ahistamist käsitletakse eraldi fenomenina infomaterjalis number 5 ning kiusamiskäitumise ühe võimaliku vormina materjalis 8.
- *Erinevatele sihtgruppidele mõeldud materjalid.* Välja valiti materjalid, mis oleksid koostatud erinevatele gruppidele: asutuse juhtidele (tööandjad), töötajatele, ohvritele, avalikkusele vms. Osad materjalid on suunatud ainult ühele konkreetsele sihtgrupile nagu näiteks töötajad (4, 5, 6, 8) või tööandjad (2), mõned juhendid on aga koostatud laiemale auditooriumile (materjalid 1, 3, 7, 9, 10). Lisaks on näidetena esitatud materjalid suunatud kõikidele või

³⁸ <http://www.ti.ee/public/files/Toovagivald2012.pdf>

mingi kitsa sektori tööandjatele või töötajatele (nt 1, 4, 6, 9) või mõeldud konkreetse asutuse siseseks kasutamiseks (materjal nr 3).

- *Erinevat tüüpi materjalid.* Näideteks on valitud juhendeid (1, 2, 3, 4, 9), infovoldikuid või -lehti (5, 6, 7, 8) ja käsiraamatu tüüpi materjale (10).
- *Fookuses oleva teema erinev käsitus.* Otsiti infomaterjale, milles on kasutatud erinevaid seksuaalse ahistamise definitsioone ja selle liike (vt nt materjale 2, 4 ja 5). Valiku tegemisel on võetud arvesse ka ahistamise erinevate aspektide (nt tagajärjed, toimumise seletused, hoiakud, ahistamisest mitteteavitamise põhjused) käsitlemist materjalidest (vt nt 2, 4, 6). Lisaks eelnevale on arvestatud materjalide valimisel ahistamise ennetamise ja sekkumise tegevussammude kirjeldamise erinevust ning põhjalikkust. Näiteks kirjeldatakse juhendites enamasti tööandja vastutust ja tegevust seksuaalse ahistamise ennetamisel ja juhtumite lahendamisel. Juhendid 1 ja 2 esitavad detailset infot asutusesiseste seksuaalse ahistamise eeskirjade koostamise, levitamise ja rakendamiseks kohta. Infomaterjalid 4, 8, ja 9 toovad aga näiteid positiivselt lahendatud juhtumitest.
- *Materjalide mitmekesisus.* Üheks materjalide valiku kriteeriumiks oli ülevaate saamine materjalide mitmekesisusest – erinevatest lähenemisnurkadest, info edasi andmise viisidest jmt. Toodud on näiteid Suurbritanniast, USA-st, Austraaliast, Hong Kongist, Soomest ja Eestist. Paar materjali on koostatud ka rahvusvahelise meeskonna poolt ning mõeldud erinevates riikides tegutsevatele ettevõtetele.
- *Materjali keel.* Peamiselt on näidetena kasutatud inglise keelseid või inglise keelde tõlgitud materjale ning kõiki teemat (osaliselt) käsitlevaid eestikeelseid materjale.

Järgnevalt on välja toodud uuringus vaadeldud kümne teabematerjali põhikomponente, ehk seda, kelle poolt ja millistele sihtrühmadele on info suunatud, millistele küsimustele materjalid keskenduvad ja millist infot neis on peetud vajalikuks anda.

Vaadeldud teabematerjalide **koostajad** on valdavalt riiklikud või eraõiguslikud organisatsioonid, mis pooldavad ja toetavad soolist võrdõiguslikkust ja diskrimineerimisvaba kohtlemist töökohal või ühiskonnas laiemalt. Kuna vastavad organisatsioonid korraldavad ahistamise-teemalisi uuringuid, koolitusi ja teavitusüritusi ning võivad anda ka juriidilist nõu, on loogiline, et ühe oma tegevuse osana on nad panustanud ka ahistamist käsitlevate teabematerjalide loomisesse ja väljaandmisesse.

Analüüsitud materjalide **sihtrühmad** on sõltuvalt teaviku liigist erinevad. Vaadeldud juhendid on valdavalt suunatud tööandjatele või nii tööandjatele kui töötajatele, samas kui infovoldikute sihtgrupiks on peamiselt töötajad. Osade teabematerjalide loomisel on sihtrühma nähtud laiemana ning nende loomisel on silmas peetud laiemat avalikkust, mitte vaid tööandjaid ja/või töötajaid kitsamalt.

Teabematerjalide **fookuses** on ahistamise probleemi selgitamine ning sihtrühma teavitamine ahistamise ennetamise ja tõkestamise vajadusest. Üldjuhul antakse teavet, mis peaks aitama ahistamist paremini ära tunda, tõsta teadlikkust poolte õigustest ja kohustustest ning tõhustama käitumist juhtumite lahendamisel. Peamiselt on materjalide fookuses seksuaalne ahistamine. Soolist ahistamist on eraldiseisva nähtusena käsitletud vähestes materjalides. Soolist ahistamist peetakse tavaliselt osaks diskrimineerivast käitumisest (diskrimineerimine soo tõttu) ning osades materjalides

on ka seksuaalne ahistamine liigitatud üldisema kiusamiskäitumise alla. Seega peegeldab teabematerjalides kasutatud lähenemine soolise ja seksuaalse ahistamise liigitamiseks ja eristamiseks seda mitmekesisust, mis valitseb ka valdkonna teoreetilistes lähenemistes.

Vaadeldes analüüsitud teabematerjalide **struktuuri ja sisu**, algavad juhendid ja infovoldikut ootuspäraselt sissejuhatusel, kus tutvustakse, kellele materjal on suunatud, millist probleemi (nt ahistamine või diskrimineerimine) selles käsitletakse, mida materjal lugejale pakub ning kes on materjali autor ja väljaandja.

Kõikides materjalides seletatakse ära seksuaalse ahistamise, kiusamise, diskrimineerimise või muu materjalis käsitlemist leidva termini tähendus ning esitatakse loetelu võimalikest ahistatavatest/diskrimineerivatest käitumisviisidest. Osades materjalides kirjeldatakse ka uuringute tulemustele ja olemasolevale statistikale tuginedes ahistamise levikut ja enim ohustatud sihtgrupe, samuti antakse ülevaade ahistamise riskiteguritest ja mõjudest ohvrile.

Juhendites ja infomaterjalides on käsitletud tööandja kohustusi ja vastutust seoses töökohal toimuva ahistamisega. Sõltuvalt riigi seadusandlusest võivad tööandja vastutuspiirid varieeruda, kuid üldiselt seisneb tööandja vastutus töötaja ahistamise ärahoidmises, selle toimumise korral töötaja edasise ahistamise kiires peatamises ning juhtumi lahendamises. Tööandja peab kehtestama ahistamise ennetamise ja juhtumitega tegelemise strateegiad ning neid asutuses levitama. Samuti tuleb tööandjal määrata kontaktisik, keda teavitatakse ahistamise toimumisest.

Mõnedes laiemale sihtgrupile mõeldud materjalides on käsitletud ka (kaas)töötajate rolli ja vastutust töökohal toimuva ahistamise ilmnemisel ning selle ennetamisel ja tõkestamisel. Näiteks on töötajatel keelatud kolleege ahistada, kaastöötaja ahistamise tunnistajaks olemise korral tuleb sellest aga teavitada ning anda juhtumi uurimisel vajalikku informatsiooni.

Teabematerjalide üheks oluliseks osaks on soovitused ja juhised tööandjatele ja töötajatele. Näiteks võivad töötajad leida juhenditest teavet oma õiguste kohta ning nõuandeid, kuidas toimida ahistamise korral ning millist tegevust vältida, kellele töökohal või väljaspool töökohta ahistamisest teatada, kuidas esitada kaebust. Tööandjad saavad materjalidest teada, mida nad peaksid arvestama asutuse ahistamisvastase poliitika väljatöötamisel, kuidas seda poliitikat juurutada ning töötajaskonnale teatavaks teha. Tööandjatele mõeldud infomaterjalides on selgitatud, kuidas ettevõtte peaks koostama ahistamise juhtumitest teatamise ja nende menetlemise korra või eeskirja ning milliseid meetmeid rakendada, kui tuleb ilmsiks ahistamine töökohal. Mõnedes juhendites ja käsiraamatutes leidub ka infot töötajatele mõeldud ahistamiseteemaliste koolituste läbiviimiseks.

Sõltuvalt sihtrühmast ja materjali tüübist sisaldavad materjalid viiteid teemaga seotud regulatiivsetele dokumentidele või väljavõttele neist. Just tööandjatele mõeldud juhenditesse on pikitud arvukalt viiteid seadustele või määrustele, mis keelustavad riigis või mõnes selle piirkonnas ahistava ja diskrimineeriva käitumise ning reguleerivad sellistel puhkudel toimimist. Tööandjate materjalides kasutatakse ka märksa keerukamat (juriidilist) terminoloogiat, samas kui töötajate infomaterjalid on nii sõnastuselt kui ülesehituselt lihtsamad.

Mitmed juhendid ja infovoldikud sisaldavad realselt aset leidnud või fiktiivseid näiteid ahistamise juhtumitest ning nende lahendamisest. Need lood näitlikustavad ahistamise toimumist ning annavad töötajale/tööandjale eeskujude, kuidas olukorda positiivselt lõpetada ning edaspidi ahistamist vältida. Infomaterjalid lõpevad üldjuhul juriidilist või psühholoogilist abi andvate või juhtumite menetlemisega tegelevate organisatsioonide kontaktidega. Samuti võib leida viiteid täiendava informatsiooni leidmiseks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vaadeldud teabematerjalid on konkreetse fookusega, kus lisaks probleemi kirjeldamisele ja defineerimisele antakse väga konkreetseid juhtnööre selle kohta, kuidas luua organisatsioonis ahistamist tõkestavad tingimused, milliseid protseduure rakendada ahistamisjuhtumite lahendamiseks, milliseid dokumente ja regulatsioone selleks luua; töötajatele antakse juhiseid kelle poole ja kuidas ahistamisjuhtumise kogemisel või märkamisel pöörduda.

7.2. Soovitused töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitusematerjalide koostamiseks Eestis

Järgnevalt anname uuringu varasematel etappidel ning teavitusematerjalide analüüsist kogutud infol põhinedes soovitused selle kohta, mida võiks töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitustöö planeerimisel ja teavitusematerjalide koostamisel Eestis arvestada ja rõhutada. Soovitused on jagatud kolme alapeatükki vastavalt sellele, kellele teavitusematerjalid suunata, millest inimesi informeerida ning millises vormis seda teha.

7.2.1. Kellele teavitustöö suunata?

Keskendudes töökohal aset leidvale soolisele ja seksuaalsele ahistamisele, võib välja tuua neli teavitustöö sihtgruppi. Nendeks on:

- **Tööandjad** kui töökeskkonna ohutuse, töökeskkonnas aset leidnud ahistamisjuhtumite ja nende lahendamise eest vastutajad, on üheks töökohal toimuva ahistamise ennetamise, tõkestamise ja aset leidnud ahistamisepisoodide lahendamise võtmeks. Tööandjate teadlikkus ning nende suhtumine määravad selle, kas organisatsioonis käsitletakse ahistamist märkamist- ja sekkumistvajavana ning peetakse oluliseks ahistamiste ennetamist ja tõkestamist. Tööandja teadlikkusest ja suhtumisest sõltub, kas organisatsioonis luuakse ja realselt ka kasutatakse reegleid ja toiminguid ahistamisjuhtumite lahendamiseks, kuidas juhtumitele reageeritakse ning kas info toimunud ahistamisjuhtumite kohta jõuab tööandjani. Ka see, kas ja kui palju ahistamisjuhtumeid organisatsioonis aset leiab, on seotud tööandja tegevusega. Organisatsiooni sisekliima sõltub suurel määral sellest, millised on juhtivate töötajate hoiakud – kui juhtkond taunib igasugu vaenulikkust ja kiusamist töötajate hulgas, esineb ka selliseid juhtumeid organisatsioonis tõenäoliselt vähem. Salin (2006) rõhutab, et informeerimise seisukohalt on oluline lisaks keskastme juhtidele tegeleda ka tippjuhtidega, kes on olulised eeskujud ja organisatsiooni kultuuri kandjad.
- **Töötajad** võivad ahistamissituatsioonis sattuda kolme rolli – töökohal asetleidva ahistamisjuhtumi korral võib töötaja olla nii ahistamise ohver, ahistaja kui ka ahistamise pealtnägija. Seega sõltub töötajate teadlikkusest nii see, kuidas kiiresti suudetakse ahistamist ära tunda, sellele ohvri või kõrvalseisjana reageerida, või ka ise ahistavat käitumist vältida. Seega on töötajate teadlikkusel soolisest ja seksuaalsest ahistamisest ning oskustel asjakohaselt reageerida, keskne tähtsus organisatsioonis soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamisel ja tõkestamisel ning juba tekkinud ahistamisolukordade lahendamisel.
- **Institutsioonid**, kes tegelevad ahistamisjuhtumite menetlemisega (nt kohtud, töövaidluskomisjonid), töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid (nt ametiühingud, tööandjate ühendused), aga ka valitsemise ja otsustamisega seotud institutsioonid laiemalt, peaks samuti olema üheks teavitustöö sihtrühmaks. Institutsioonide

teavitamine on oluline esmalt selleks, et sooline ja seksuaalne ahistamine kui oluline tähelepanu vajav nähtus oleks teadvustatud ka kõrgemal otsustus- ja valitsemistasandil, tagades teemale nõu legitiimsuse. Alles siis, kui probleem on teadvustatud ka institutsionaalsel tasandil, on võimalik luua ja rakendada efektiivseid sekkumismeetmeid. Ahistamisjuhtumite menetlemisega tegelevate institutsioonide spetsialistide koolitamine soolisest ja seksuaalsest ahistamisest on kriitiline selleks, et nende menetlusse jõudnud juhtumid saaksid vajalikku tähelepanu ning leiaksid rahuldava lahenduse. Ka pilootuuringule vastanute hulgas leidsid neid, kes leidsid, et vastutavate isikute (sh ka tööandjate) teadlikkust soolise ja seksuaalse ahistamise olemusest tuleb tõsta selleks, et ahistamisjuhtumitega nende poole pöördunud inimesed saaksid abi ega langeks tõrjumise või naeruvääristamise ohvriks³⁹.

- **Laiem avalikkus ehk kogu elanikkond** on samuti üks sihtgrupp, mida tuleb teavitustöö kavandamisel arvestada. Teavitusiisid (nt meediakampaaniad, välireklaamid, temaatilised artiklid ajakirjanduses), mis on mõeldud laiema üldsuse teavitamiseks soolisest ja seksuaalsest ahistamisest, omavad mõju ka töökohal. Mida paremad on elanikkonna teadmised valdkonnast, seda teadlikumad on ka töötajad, tööandjad ja institutsioonide töötajad. Lisaks tuleks kaaluda ahistamise temaatika käsitlemist juba koolides. Hästi illustreerib seda mõtet üks pilootuuringu vastaja: „*Neil teemadel peaks juba koolis juttu olema, sest koolikiusamine sisaldab sooküsimusi endas.*“

On selge, et ülalloeletatud sihtgruppidele suunatud soolise ja seksuaalse ahistamise alaste teavitusematerjalide teemad, põhisõnumid ja rõhuasetused ning teabe edastamiseks kasutatavad kanalid on mõnevõrra erinevad. Edaspidi markeeritakse nii teabematerjalide sisu kui kasutatavate kanalite soovitude juures vajadusel ka teavitustegevuse sihtrühmast tulenevaid erisusi.

7.2.2. Millest informeerida?

Uuringu erinevatel etappidel leidis kinnitust, et inimeste teadlikkuses on mitmeid lünki ning vajadus teavitamise järele on olemas. Näiteks kvalitatiivuuringu käigus selgus, et valitseb segadus erinevate terminite ning nende sisu osas. Süvaintervjuid näitasid, et terminid „ahistamine“ ja „sooline ahistamine“ või „seksuaalne ahistamine“ ei ole inimeste jaoks selged, kognitiivsed intervjuud lisasid teadmise, et töökohal esinevate ebameeldivate olukordade kirjeldavate väljendite sisustamine ja eristamine ei ole süstemaatilised. Kõige selgemad olid inimeste jaoks seksuaalse ahistamise ja töövägivalla kontseptsioonid, kuid soolise ahistamise defineerimine ning mõistmine on keerukas. Samuti samastati soolist diskrimineerimist ja soolist ahistamist.

Nii kvalitatiivuuring kui ka ankeedi piloteerimise tulemused näitavad, et Eesti inimesed ei ole kuigi varmad oma kogemusi sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks nimetama ega ka ahistamist kogedes midagi ette võtma. Kogetud ahistavat käitumist ei osata tõsiselt pidada, ei teata, kelle poole kaebusega pöörduda, aga samuti kardetakse stigmatiseerimist või ei usuta, et kaebamine aitab olukorda lahendada. Kõike seda vürtsitab omakorda tõdemus pilootuuringu tulemustest, mille kohaselt on küllalt palju neid, kes ei leia, et ahistamisolukordadesse peaks kõrvalseisjad sekkuma ning arvavad, et olukord tuleb lahendada ahistaja ja ohvri vahel. Ennekõike peavad Eesti elanikud ahistamisjuhtumist vastutavaks seda inimest, kes ahistavalt käitub ning teiste osapoolte (nt tööandja, kaastöötajad) rolli olukorra lahendamisel või ennetamisel nähakse harvemini. Teadlikkus sellest, et

³⁹ Vt nt international Trade Union Confederation'i poolt 2008. aastal välja antud juhendmaterjal „Stopping Sexual Harrasment at Work – A Trade Union Guide“ (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

tööandja kannab seadusest tulenevat vastutust soolise ja seksuaalse ahistamise tõkestamise ja juhtumite lahendamise eest, vajab kindlasti tötstmist.

Seega on töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise teemalise teavituse järele selge vajadus. Uuringu erinevates etappides kogutud info põhjal peavad teavitusmaterjalid kindlasti sisaldama:

- Baastadmisi mõistete ja nende sisu kohta;
- Ülevaadet sellest, milline on soolise ja seksuaalse ahistamise levik ning põhjendust, miks on vajalik selle ennetamine ja tekkinud olukordade lahendamine;
- Selgitusi (sh näidete varal), millised käitumised ja millistel tingimustel võivad osutada sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks;
- Ülevaadet erinevate osapoolte (sh ahistaja, ohver, kaastöötajad, tööandja jt) rollist ja vastutusest ahistamisolukordade ennetamisel ja lahendamisel;
- Infot selle kohta, mida ahistamist kogedes või märgates teha, kuidas ahistamise tõendeid salvestada, kuidas vältida ahistajaga üksi jäämist, kuhu saab abi saamiseks ja olukorra lahendamiseks pöörduda.

Teavitusmaterjalide teemad ja rõhuasetused võivad olla sihtgrupist olenevalt mõnevõrra erineva. Näiteks **tööandjaid** tuleb teavitada seadusest tulenevatest kohustustest ning motiveerida neid töökohal ahistamisjuhtumitega tegelema ja preventsoonimeetmeid rakendama ning nad vajavad selgeid juhiseid ja näiteid selle kohta, kuidas luua ahistamisvaba töökeskkond (nt millised on vajalikud organisatsioonipoliitika, regulatsioonid, ametikohad, juhendmaterjalid). **Töötajad** vajavad lisaks ülal väljatoodud teemadele julgustamist ahistamise kogemisel või märkamisel sellele reageerima. Ahistamisjuhtumite menetlemisega tegelevatele **institutsioonidele** suunatud teabematerjalides on vajalik rõhutada seda, kuidas soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumeid ära tunda ja käsitleda neid just soolise ja seksuaalse ahistamisena, mitte mõnel muul alusel toimuva ahistamise.

Uuringu erinevates etappides ilmnes korduvalt, et inimestel on raske hinnata ahistamise põhjust – kas ahistamine on seotud inimese sooga, seksuaalsusega, põhineb mõnel muul alusel või on aluseid mitu (nt mängivad rolli nii inimese vanus kui sugu). Seetõttu vajab teavitusmaterjalide koostamisel kaalumist, kas on vajalik ja mõistlik keskenduda kitsalt soolisele ja seksuaalsele ahistamisele või rõhuda sellele, et inimesed oskaksid oma tööelus ette tulnud ebameeldivaid (mitte üksnes soolise või seksuaalse ahistamisena käsitletavaid) olukordi ahistamisena ära tunda ning teadvustaksid, et selliste olukordade vastu on võimalik ning vajalik astuda. Seda, kui teavitustöö tulemusel suureneb inimeste valmisolek ka muudel alustel toimunud ahistamise juhtumite puhul tegutseda, saab käsitleda lisaväärtusena.

Uuringu kvalitatiivosa viitas sellele, et inimesed ei ole väga alid ahistamiskogemusi just sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks nimetama. Lisaks raskustele ahistamise aluseid analüütiliselt tuvastada, on selle põhjuseks ka jätkuv vastumeelsus ja skepsis soolise võrdõiguslikkuse teema suhtes Eesti ühiskonnas⁴⁰. Ei ole võimatu, et lähenedes teavitusmaterjalide koostamisele laiemal vaatenurga kaudu – st käsitledes ahistamist laiemalt, kui seda on sooline või seksuaalne ahistamine – saavutatakse

⁴⁰ Mõned küsitlusele vastajad arvasid, et sooline ja seksuaalne ahistamine on „ülepingsutatud“, mõttetu ja ebaoluline probleem ning pigem peaks tegelema vajalike ja aktuaalsemate probleemidega. Paar vastajat kirjutasid, et „seksuaalse ahistamise teema on väljamõeldud“. Veel paar näidet: „Arvatavasti antud teema ei ole ühiskonna jaoks aktuaalne“; „Teema on ülepaistatud. Koolis peaks tähelepanu pöörama piibli kümnele käsule ja rohkem tegema koostööd kodudega“. Ka fookusrühma intervjuudes hoiatati, et tõrksuse tekkimise võimaluse tõttu ei tohiks nõ üle doseerida sooteemaga, vaid oluline on rääkida ahistamise ebasobivusest ning selle vastu võitlemise võimalustest üldiselt.

suurem mõju. See ei tähenda soolise ja seksuaalse ahistamise kõrvalejätmist, vaid pigem selle käsitlemist laiemas temaatika ühe osana. Ühiskonnas, kus esineb ka teistel alustel ahistamist ning ebavõrdset kohtlemist (nt rahvus, vanus), võib olla parem selline lähenemine, kus kõiki inimesi julgustatakse nõudma seda, et neid koheldakse töökohal austusega ning käitatakse töökeskkonnale sobival viisil. Ennekõike on oluline suunata inimesi aktiivsemalt oma õiguste eest seisma ning anda tööandjatele sõnum, et kõigi ahistamisjuhtumitega tuleb tegeleda sõltumata sellest, millised on ahistamisjuhtumi tekkimise üksikasjad või kes on juhtumi tekkimises süüdi. **Soovitame teavitustegevuse laiemas eesmärgina silmas pidada igasugusest ahistamisest vaba töökeskkonda.** Oluline on pöörata tähelepanu ka sellele, et **teavitustöös kasutatud sõnumid ja näiteid oleksid võimalikult neutraalsed, ega süvendaks ühiskonnas levinud soostereotüüpe ning negatiivset suhtumist soolise võrdõiguslikkuse temaatikasse.**

AHISTAMISE SISU AVAMINE

Nagu eelnevalt välja toodud, napib inimestel teadmisi selle kohta, mida võib pidada ahistamiseks ning millised käitumised või olukorrad ei ole ahistamine. Inimeste teadlikkuse tase on erinev ning on terve rida inimesi, kes on ahistamise teemast kuulnud, kuid arvestada tuleb sellega, et leidub ka grupp inimesi, kellel puuduvad teemast baasteadmised ning kelle teavitamist tuleb alustada nõu päris algusest. Sellele viitas ka kvalitatiivuuring, kus palusime intervjuude käigus inimestel hinnata, millest oleks tarvis teavitamist alustada. Üks intervjuueeritav hindas inimeste teadmisi (soolise ahistamise kohta) nii puudulikuks, et alustada tuleks kampaaniast mis tõmbaks lihtsal teemal tähelepanu ja teadvustaks inimestele, et selline teema on üldse olemas ja oluline. Samuti leiti, et inimestele tuleks esmalt õpetada ahistamise äratundmist ning seejärel on võimalik hakata rääkima sellele reageerimisest. Kuigi esmalt on oluline ahistamine ära tunda, ei ole sellest ilma reageerimisoskuseta kasu, sest pelk probleemi tunnistamine ei vii veel selle lahendamiseni.

Soovitame alustada teavitamist **soolise ja seksuaalse ahistamise problemaatikale tähelepanu juhtimisest**, selgitades, miks ahistamine on probleem (nt töömotivatsiooni ja –viljakuse langus, ahistamisega kaasneva psühholoogilised probleemid ja muu mõju töötaja tervisele jmt), mida see endaga kaasa toob ning kui levinud see on. Siinkohal on oluline teada, et inimeste jaoks ei ole töökohaga seotud erinevate ebameeldivate kogemustega seotud **mõisted** selged ning omavahel väga hästi eristatavad. Eesti keeles on erinevate kogemuste kirjeldamiseks kasutusel terve rida sõnu – näiteks diskrimineerimine, kiusamine, ahistamine, vägivald. Kvalitatiivuuringus ilmnis, et kui seksuaalse ahistamise mõistet oskavad inimesed sisustada, siis soolise ahistamise mõistmine on keeruline ning selle mõiste sisu jääb sageli segaseks. Seega vajab kindlasti defineerimist ja ühtlustamist ka teavitustöös kasutatav mõistetebaas.

Soovitame soolise ja seksuaalse ahistamise alast teavitustööd kavandades **keskenduda ennekõike sellistele käitumisviisidele, mille puhul inimesed ei pruugi osata seda ahistamiseks pidada** ja seega näha soovimatu, keelatud ning ebasobiva käitumisena, mille puhul saab ja tuleb midagi ette võtta⁴¹. Pilootuuringu andmetel tuleb Eestis inimeste tööelus kõige sagedamini ette seda, et nende juuresolekul räägitakse seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju, samuti kommenteeritakse inimeste eraelu, välimust või figuuri. Üsna sageli peetakse selliseid olukordi ebameeldivaks, kuid harva võetakse midagi selle vastu ette. Uuringu põhjal võib öelda, et olulise aspektina tuleb rõhutada, et ka tühisena tunduvad, kuid häirivad käitumisviisid on ahistamine ning inimesel on õigus töökeskkonnale,

⁴¹ Kui näiteks vägistamise puhul on selge, et tegu on ebasobiva, ahistava ja vägivaldse käitumisega, siis mõnd „süütumat“ käitumist, nt näiteks seksuaalse alatooniga naljade rääkimist, ei osata sageli võimaliku ahistamisena käsitleda, isegi kui olukorda ebameeldivaks peetakse.

mis on sellistest käitumisviisidest vabad. Samuti on oluline teadvustada, et ahistamise puhul on keskne roll inimese subjektiivsel tunnetusel (st teatud käitumise või olukorra tajumine ebasoovitava ja ebameeldivana) ning igaühel on õigus sellele, et talle mingi temale suunatud käitumisviis ei meeldi. Lisaks sellele, et inimesi tuleb julgustada ka selliste ebameeldivate, kuid mitteäärmslike olukordade puhul neile reageerima, tuleb tõsta inimeste teadlikkust ka sellest, et teatud laadi kommentaarid või naljad võivad olla töökeskkonda sobimatud ja teisi häirida. Samuti vajavad inimesed infot selle kohta, et selline käitumine on lisaks sobimatusele ka seadusega keelatud ning tegu on inimõiguste rikkumisega.

Oluline on anda inimestele oskused selleks, et **ahistamist ära tunda**. Pilootturing võimaldas võrrelda inimeste vastuseid nii otse ahistamise kogemist puudutavale küsimusele („Kas teid on kunagi tööl sooliselt või seksuaalselt ahistatud?“) kui ka anda infot erinevate, uurijate hinnangul ahistamisele viitavate, olukordade kogemisel. Ilmnes, et neid inimesi, kes olid enda hinnangul oma tööelu jooksul kogenud soolist või seksuaalset ahistamist, oli vähem kui neid, kes märkisid ära ebameeldivate soolisele või seksuaalsele ahistamisele viitavate olukordade esinemist. Teisisõnu võib inimene töö tegemise käigus küll kogeda käitumist, mis on tema jaoks ebameeldiv, kuid ta ei pruugi seda ahistamiseks nimetada. Töökeskkonna ja inimese tööelu kvaliteedi seisukohalt on aga oluline, et inimene häirivate olukordade vastu välja astuks. Seetõttu **soovitame erinevate ahistamisolukordade paremaks äratundmiseks ning isikliku kogemusega seostamiseks teabematerjalides pakkuda erinevaid tõestisündinud või fiktiivseid soolise või seksuaalse ahistamise olukordade kirjeldusi**⁴². Konkreetseid näiteid aitavad ahistamisolukordi paremini ära tunda ning arvestades vajadust teavitada inimesi just nn piiripealsetest või raskesti ahistamisena sildistatavatest olukordadest, peaks teavitusmaterjalides pöörama tähelepanu just sedalaadi näidetele ehk ennekõike mittefüüsilised ahistamisolukorrad (näiteks soopõhiste tööülesannete jagamine, kahemõtteliste naljade rääkimine vmt).

Lähtudes sellest, et Eesti inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest on madal ning tuginedes uuringu käigus kirjeldatud olukordadele, kus töötajad on pidanud ahistamiseks ka olukordi, millel ahistamise tunnused puuduvad (nt olukord, kus töögraafiku tõttu ei ole töötajale võimalik igal aastal võimaldada puhkust täpselt soovitud ajaperioodil), **soovitame teavitusmaterjale koostades lülitada neisse ka info ja näited ka selle kohta, mis ei ole (sooline või seksuaalne) ahistamine**⁴³. Samuti vajab selgitamist see, millises olukorras ja kelle vahel toimunud ahistamisjuhtumeid võib käsitleda töölase või tööga seonduva ahistamisena ning millisel juhul on tegu mõnda teist laadi ahistamisega, mille lahendamise vastutus ja võimalused lasuvad teistel institutsioonidel.

⁴² Näiteid olukorrajärgeldustest võib leida näiteks juhendmaterjalist international Trade Union Confederation'i poolt 2008. aastal välja antud juhendmaterjalist „Stopping Sexual Harrasment at Work – A Trade Union Guide“ (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf); Rootsi ametiühingute katusorganisatsiooni TCO poolt 2013. aastal välja antud käsiraamat „Bryt tystnaden. En handbok om sexuella trakasserier“ („Murra vaikus. Käsiraamat seksuaalsest ahistamisest“) (http://www.tco.se/Aktuellt/Publikationer/Pub2013/Bryt-tystnaden/DownloadPublication/?fileUrl=/Documents/TCO%2520Granskar/Bryt%2520tystnaden_w_1.0.pdf); Rootsi diskrimineerimisombudsmani büroo poolt 2007. aastal välja antud käsiraamat „Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet“ („Käsiraamat soolisest ja seksuaalsest ahistamisest tööelus“) (<http://www.do.se/Documents/handledningar-arbetsliv/Handbok%20om%20sexuella%20trakasserier%20och%20trakasserier%20på%20grund%20av%20kön%20i%20arbetslivet.pdf>)

⁴³ Näiteks Kanada Saskatchewan provintsi Kõrghariduse ja tööelu ministeerium (Ministry of Advanced Education, Employment and Labour), poolt 2008. aastal välja antud juhendmaterjal „Working Well. Employer's Guide to Preventing and Stopping Harrasment in Saskatchewan Workplaces“ (<http://www.lrws.gov.sk.ca/working-well-guide>) on välja toodud terve rida tööelus normaalseid ja aktsepteeritavaid olukordi (nt töö hindamine, riietusnormide kehtestamine vmt), mida töötaja võib ebameeldivana tajuda, kuid mis siiski ei ole ahistamine.

Töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alase **teavitustöö üheks eesmärgiks on töötajate ja tööandjate teadmiste ja arusaamade ühtlustamine**. Tõhus ennetus- ja tõkestustöö, milles osalevad kõik osapooled, on võimalik vaid siis, kui erinevate osapoolte arusaam nähtusest on ühtne.

Kokkuvõtvalt soovitame soolise ja seksuaalse ahistamise alase teavitustöös ahistamise sisu käsitledes:

- Defineerida kasutatavad mõisted
- Selgitada ja avada mõistete sisu
 - Pöörates suuremat tähelepanu neile käitumisviisidele, mis ei ole ilmselged ja kergesti tuvastatavad ahistamiskäitumised (nt vägistamiskatse, intiimpiirkondade puudutamine)
 - Pakkudes illustreerivaid näidisolukordi
 - Selgitades, millised tööolukorrad ei ole (sooline või seksuaalne) ahistamine
- Toonitada soolise ja seksuaalse ahistamise seadusega keelatud

KUIDAS AHISTAMISE KORRAL TOIMIDA?

Teavet selle kohta, kuidas ahistamise korral toimida, vajavad nii ahistamise ohvrid, inimesed, kes ahistamist kõrvalt näevad kui ka tööandjad. On selge, et info ja käitumisjuhised, mida erinevatele sihtrühmadele anda, on tulenevalt nende positsioonist ja seotusest ahistamisjuhtumiga mõnevõrra erinevad. Siiski **vajavad kõik sihtrühmad teavet selle kohta, millised on nende seadusandlusest tulenevad ja moraalsed kohustused ja vastutus ahistamisolukorra ilmnemisel**. Teavitustöö eesmärgiks on tõsta töötajate ja tööandjate valmisolekut ahistamisjuhtumitega tegeleda ning oskusi olukorda efektiivselt lahendada.

Pilootuuringu tulemused näitasid, et suur osa inimestest ei tea, kelle poole saaks töökohal soolist või seksuaalset ahistamist kogenud inimene abi saamiseks pöörduda. Seega on oluline inimesi teavitada sellest, kelle poole on võimalik abi saamiseks pöörduda ning anda ka juhiseid, kuidas seda teha. Üldiselt arvatakse, et ahistamist kogenud inimene saab abi politseist. Oluliselt vähem on neid, kes leiavad, et abi saab tööandjalt, ülemuselt või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikult. Selgus ka, et sageli peetakse töökohal esinenud ebameeldivat olukorda sedavõrd ebaoluliseks⁴⁴, et selle vastu ei võeta midagi ette. Seetõttu **soovitame ahistamise ohvriks suunatud teavitusmaterjalides keskenduda** lisaks sellele, kuidas ahistamist ära tunda (vt eelmine alapeatükk) **juhiste selle kohta, mida ahistamise ohvriks langenul on võimalik olukorra lahendamiseks teha ning kuhu võib abi saamiseks pöörduda**.

Ahistamise ohvriks suunatud tegevusjuhistes tuleb olenevalt teabematerjali tüübist ja mahukusest (infoleht, käsiraamat) käsitleda järgmiseid teemasid (nimekiri ei ole kõikne):

- käitumisstrateegiad suhtlusel ahistajaga;
- ahistamissituatsiooni dokumenteerimine ja tõendusmaterjalide kogumine;
- tööandja teavitamine juhtunust;
- institutsioonid, kuhu vajadusel abi saamiseks ja olukorra lahendamiseks pöörduda.

Pilootuuringu tulemuste kohaselt on Eesti elanikud üldiselt seisukohal, et kui kolleegi sooliselt või seksuaalselt ahistatakse, tuleks sellesse sekkuda. Teisalt näitaks kvalitatiivuuring, et inimestele valmistab raskusi selle piiri tõmbamine, millal sekkumine on oluline, samuti kardetakse sekkuda teiste

⁴⁴ Ebameeldivad naljad, märkused jmt. Oluliseks ja reageerimistvajavaks peetakse peamiselt vaid tõsisemaid väga tugevaid ahistamise ja seksuaalse vägivalda juhtumeid.

inimeste omavahelistesse asjadesse ning saada seetõttu kolleegide pahameele osaliseks. **Ahistamise pealtnägijatele suunatud teavitustöö keskseks sõnumiks** ei pea seega olema see, et ahistamisjuhtumit märgates on vajalik sekkuda, kuna selline hoiak on elanikkonnal juba valdav⁴⁵, vaid keskenduda tuleb sellele **(a) kuidas ahistamist ära tunda ja (b) kuidas ahistamisjuhtumi korral osapooli aidata, kuhu ahistamisest teatamiseks pöörduda**. Oluline on ka inimeste teadlikkus sellest, et ahistamine on keelustatud. Piloottuuringu tulemused näitavad, et hetkel on Eesti inimeste sellekohane teadlikkus ja kindlustunne madal ning see võib pärssida inimeste aktiivsust ahistamist kõrvalt nähes sellesse sekkuda või ahistamist kogedes sellele vastu astuda.

Tööandjale suunatud teavitustegevuse sihiks on üldises plaanis anda infot selle kohta, mida ja kuidas saab tööandja teha, et ahistamist ennetada, tekkinud olukordi peatada ja lahendada. Kvalitatiivuuringu põhjal võib oletada, et tööandjatel napib teadmisi selle kohta, millised on nende võimalused soolise ja seksuaalse ahistamise vastu võidelda ning usku, et vastavad regulatsioonid või meetmed oleksid tõhusad. Seega soovitame teavitustöös anda nii **konkreetsed juhised**, milliseid samme tööandjal on võimalik ahistamise ennetamiseks ja ahistamisjuhtumite lahendamiseks astuda.

Lisaks üldise juhtide ja töötajate teadlikkuse suurendamisele soovitatakse asutustel kehtestada nulltolerants ahistamise suhtes ning selle toetamiseks luua asutustes konkreetne ahistamisvastane poliitika. Selliste meetmete rakendamise efektiivsust on ka uuringud kinnitanud (Salin 2006, vt ka Euroopa Komisjon 1998). Seega võiks lisaks üldise informatsiooni jagamisele eesmärgiks seada ettevõtete **julgustamise ja motiveerimise** ahistamise teemaga järjepidevalt tegelema ja ahistamist mittetolereerivate põhimõtete rakendamist oma ettevõtete töökorralduses.

Kuna tööandjaid tuleb motiveerida soolise ja seksuaalse ahistamise teemaga tõsiselt tegelema ning kehtestama nulltolerantsi ahistamise suhtes, **soovitame tööandjatele suunatud teavitusmaterjalis käsitleda järgnevaid** Englands (2009, vt analüüsitud infomaterjal 10) poolt esile tõstetud **teemasid**:

- tõhusate organisatsioonipoliitikate ja –regulatsioonide loomine ja kommuniqueerimine⁴⁶;
- koolituste korraldamine, täpsemalt:
 - koolituste vajalikkus ja kasu;
 - koolituste sihtrühm (töötajad ja juhid);
 - kuidas koolitusi läbi viia;
 - kes peaksid olema koolitajad.
- töötajate kaebuste menetlemine ja uurimine;
- vajalik dokumentatsioon (reeglistikud, menetlusjuhised jmt).

Salin (2006) on kokku kogunud erinevates allikates välja toodud **organisatsioonide ahistamisvastaste regulatsioonide ja nende alase teavitustöö põhijooned**, milles peaks sisalduma:

⁴⁵ Siinkohal soovime toonitada, et teavitusmaterjalides on vajalik selgitada, et ahistamine ei ole vaid ahistaja ja ohvri omavaheline asi ning ahistamist märgates tuleb olukorda sekkuda, kuid kuna üldine hoiak on sellele seisukohale vastav, ei pea see olema kõrvalseisjale suunatud teavitusmaterjalide põhisõnum.

⁴⁶ Kvalitatiivuuringus selgus, et Eesti tööandjad vajaksid toetust selles, kuidas saaks organisatsiooni dokumentatsiooni (nt sisekorraeeskirjad, eetikakoodeks jmt) sisse viia soolise ja seksuaalse ahistamise teema ning sisseviidud regulatsioone ja nõudeid operatsionaliseerida (st luua konkreetseid tegevusjuhiseid ja vastutused sisseviidud regulatsioonide täitmise kontrollimiseks ja rikkumiste menetlemiseks).

- ahistamise selgesõnaline taunimine;
- ahitava käitumise defineerimine ja selgitamine, mida see sisaldab;
- organisatsiooni ahistamisvastaste reeglite rikkumise tagajärgede selge väljatoomine;
- vastutuse defineerimine ja jagamine;
- kontaktisiku nimetamine, kelleni peab info ahistamisjuhtumitest jõudma;
- ahistamisjuhtumi menetlusprotseduuride selgitamine;
- ahistaja ja ohvri abisaamise võimaluste selgitamine.

Samuti soovitatakse organisatsiooni ja selle **keskkonda pidevalt analüüsida ja monitoorida**, nt viia läbi arenguevestluseid ja regulaarseid töötajate uuringuid, mille abil on võimalik probleeme tuvastada ja neisse õigeaegselt sekkuda (ibid.). Ka selliste tööriistade koostamisel on võimalik tööandjatele abiks olla, pakkudes näiteks standardseid küsitlusvorme, mida tööandja oma asutuse vajadustele vastavalt saab kohandada.

Ahistamisjuhtumite menetlemisega tegelevate institutsioonide (aga ka valitsemis- ja otsustusinstitutsioonide) teavitamise eesmärgiks on **tutvustada soolise ja seksuaalse ahistamise nähtuseid** ning tuua välja, miks on selline ahistamine problemaatiline, millised on selle **mõjud üksikindiviidile ja ühiskonnale** ning **miks on oluline soolise ja seksuaalse ahistamise probleemiga tegeleda**. Ka institutsioonide teavitamisel on kohane **viidata Eesti ja EL seadusandlusele** ning erinevatele ahistamist keelustavatele ja selle tõkestamist nõudvatele rahvusvahelistele lepetele. Kohtupraktikate ülevaatest (vt ptk lk 18) selgus, et sageli ei käsitleta selgeid soolise või seksuaalse ahistamise juhtumeid neid menetlevates institutsioonides just soolise või seksuaalse ahistamisena vaid mingit muud tüüpi ahistamise, diskrimineerimise või ebasobiva käitumisena. Seega on institutsioonide teavitamisel oluline tähelepanu pöörata ka sellele, et **selgitada miks ja millal peab juhtumeid sooliseks või seksuaalseks ahistamisena käsitlema**. Konkreetseid tegevusjuhiseid soolise või seksuaalse ahistamise juhtumi menetlemiseks saab anda vaid juhul, kui tegu on mingile kindlale institutsioonile sihitud teavitusmaterjaliga.

KOKKUVÕTE

Kokkuvõtvalt soovitame ahistamise ohvrile suunatud teavitamisel anda järgnevaid juhiseid:

- käitumisstrateegiad suhtlusel ahistajaga;
- ahistamissituatsiooni dokumenteerimine ja tõendusmaterjalide kogumine;
- tööandja teavitamine juhtunust;
- institutsioonid, kuhu vajadusel abi saamiseks ja olukorra lahendamiseks pöörduda.

Ahistamist kõrvalt märganud inimeste teavitamisel soovitame keskenduda sellele:

- kuidas ahistamist ära tunda;
- kuidas ahistamisjuhtumi korral osapooli aidata
 - sh kuhu saab ahistamist kõrvalt märganud inimene abi saamiseks pöörduda.

Tööandjale suunatud teavitustegevus peaks andma ülevaate sellest, kuidas võiks toimuda

- tõhusate organisatsioonipoliitikate ja –regulatsioonide loomine ja kommunikeerimine;
- koolituste korraldamine, täpsemalt:

- koolituste vajalikkus ja kasu;
- koolituste sihtrühm (töötajad ja juhid);
- kuidas koolitusi läbi viia;
- kes peaksid olema koolitajad.
- töötajate kaebuste menetlemine ja uurimine;
- vajalik dokumentatsioon (reeglistikud, menetlusjuhised jmt);
- töökeskkonna pideva monitoorimine ja analüüs.

Ahistamisjuhtumite menetlemisega (jt) institutsioonidele suunatud teavitustöös on vajalik:

- selgitada, miks on vajalik soolise ja seksuaalse ahistamisega probleemiga tegeleda;
- selgitada, miks on oluline selgeid soolise või seksuaalse ahistamise juhtumeid vastavalt sildistada.

Konkreetsemad tegevusjuhised on võimalik anda vaid juhul, kui teavitus on suunatud konkreetsele institutsioonile.

7.2.3. Teavitamise viisid ja kanalid

Teavitustööd soolisest ja seksuaalsest ahistamisest töökohal võib korraldada läbi erinevate teavituse vormide. See, millist teavitamise vormi või kanalit on mõistlik ja vajalik teavitustöökäsitada, sõltub sihtrühmast, kelleni soovitakse vastavat infot viia. Tabel 5 on välja toodud seitse infoedastamise vormi, mida soovitame ahistamise alaseks teavitustöökäsitada. Sinisega markeeritud lahtrid tähistavad seda, millisele sihtrühmale – töötajad, tööandjad, ahistamisjuhtumitega menetlemise ning valitsemisega tegelevad institutsioonid või laiem avalikkus - on teatud teavitamisviis suunatud. Viirutatud lahtrid tähistavad kohti, kus infoedastamise vorm puudutab ka viidatud sihtrühmi, kuid ei ole otseselt neile suunatud).

TABEL 5 TEAVITUSTÖÖ VORM JA SIHTRÜHMAD

	Tööandjad	Töötajad	Institutsioonid	Avalikkus
Meediakampaania				
Teavitustöö (trüki)meedias				
Veebileht				
Infoseminarid				
Koolitused				
Juhendid ja käsiraamatud				
Lühimaterjalid				
Tugi- ja nõustamisteenused				

On selge, et lisaks erinevale sihtrühmale on välja pakutud teavitusevormid sobilikud erinevat tüüpi info edastamiseks. Kuigi antav info on erinevate teavitusevormide puhul mõneti erinev, toetavad erinevad info edastamise vormid ja kanalid üksteist (nt käsiraamatute sihtrühma motiveeritakse neid kasutama koolitusel, infoseminarid toovad inimesed juhendite, lühimaterjalide ja veebilehe juurde jne). Seetõttu soovime erinevatele teavitamise vormidele läheneda komplekselt ning kasutada korraga mitut teavitamise vormi ja kanalit.

Meediakampania, olgu tänava- või telereklaami vormis, on eelkõige suunatud elanikkonnale üldiselt soolise ja seksuaalse ahistamise teemale tähelepanu tõmbamiseks, et inimesed teadvustaksid sellise teema olemasolu. Vajadus sedalaadi väga üldise ning teemat markeeriva kampania järele kerkis ka kvalitatiivuuringus ning see tuleneb elanikkonna madalast teadlikkusest, samuti sellega seotud hoiakutest, mille kohaselt teema ei ole oluline või tõsiseltvõetav. Seega võib meediakampaniat käsitleda kui elanikkonna (sh ka töötajad, tööandjad jt) tähelepanu tõmbamiseks ja ahistamise teema viimiseks nende „maailmakaardile“.

Teemakohaste käsitluste avaldamine (**trüki**)meedias toodi samuti kvalitatiivuuringu intervjuudes mitmeid kordi välja. Tuues paralleele koduvägivalla või soolise palgalõhe temaatika tsüklilise käsitlusega meedias soovime ka (töökohal toimuva soolise ja seksuaalse) ahistamise teemat ajakirjanduses käsitleda. Arvamusliidrite, ajakirjanike, teadlaste, analüütikute jt sõnavõetud võiksid käsitleda ahistamise teemat erinevatel tasanditel – näiteks selgitada, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine; miks on ahistamine probleem ning miks tuleb seda tõkestada; tuua välja, milline on ahistamise hind nii otseses rahalises kui ka kaudsemas inimressursi mõistes; pakkuda näidislugusid töö toimunud soolise ja seksuaalse ahistamise juhtumitest, nende mõjust erinevatele osapooltele ning lahendustest; selgitada, millised on erinevate osapoolte rollid ja vastutus ning mida ahistamise korral on võimalik ette võtta. Selline meediakampania aitab teemat teadvustada, selle erinevaid tahke inimestele avada ning juhendada inimesi selles osas, kus on võimalik saada täpsemat infot. Meediakampania on oluline ka selleks, et motiveerida tööandjaid ja institutsioone pakutavaid materjale ja nõustamist kasutama.

Selleks, et ahistamisalane teavitustöö oleks tõhus, tuleb teemakohase info ja materjalide leidmine teha erinevatele osapooltele (töötajad, tööandjad, institutsioonid) võimalikult lihtsaks. Selleks soovime koondada soolise ja seksuaalse ahistamise alane info (millega on tegu, kuhu pöörduda abi saamiseks, kes pakub koolitusi ja nõustamist jmt) ja loodud teabematerjalid **veebilehe** ehk luua soolise ja seksuaalse ahistamise alast teavet koondav veebileht.

Soolise ja seksuaalse ahistamise temaatikat käsitlevaid **infoseminare** võib korraldada nii kohapeal konkreetsete organisatsiooni töötajatele ja juhtkonnale, kui ka erinevate organisatsioonide ja institutsioonide esindajatele keskselt. Infoseminari vorm on paindlik ning võimaldab varieerida käsitletavaid teemasid vastavalt sihtrühmale ning sellele, millist teavet konkreetne sihtrühm täpsemalt vajab. Siiski on infoseminar võrreldes näiteks koolitusega lühem ja pealiskaudsem teavitamise vorm ning seetõttu on sobilik selle käigus jagada ka toetavaid materjale (juhised, käsiraamatud, brošüürid) või viiteid täiendava info leidmiseks (nt infoportaalile).

Sarnaselt infoseminaridele võimaldavad ka **koolitused** auditooriumi sihtrühma teadmiste ja vajaduste vastavalt valida seda, milliseid teemasid käsitletakse ning tänu pikemale vormile on võimalik valitud teemasid käsitleda ka sügavuti. Tänu oma „rätsepaülikonna“ olemusele ning võimalusele teemasid põhjalikult käsitleda, on koolitused väga tõhus teavitamise vorm. Nagu infoseminare, nii saab ka koolitusi läbi viia keskselt hõlmates erinevate organisatsioonide ja

institutsioonide esindajaid (sh töötajad, juhtkond, ametnikud) või konkreetses asutuses kohapeal.

Pikemad teabematerjalid, nagu **juhendid ja käsiraamatud**, on tõhusad abivahendid sihtrühma teavitamiseks ja nõustamiseks. Sellistesse materjalidesse, eelkõige just käsiraamatutesse, on võimalik koondada väga suurel hulgal infot, seejuures põhjendusi ja selgitusi, miks ahistamise tõkestamise ja ennetamisega tegelemine on oluline, ülevaateid teemakohastest uuringutest, detailseid juhiseid töötajatele, tööandjatele ja institutsioonidele jmt. Detailsed juhendid ja käsiraamatud on olulised just selles faasis, kus sihtrühmad on teadlikud teemaga tegelemise vajadusest, on motiveeritud sellega tegelema ning otsivad tuge (nt organisatsioonipoliitikate väljatöötamiseks vmt).

Lühimaterjalid (nt infolehed, brošüürid) on, nagu nimi viitab, juhenditest ja käsiraamatutest oluliselt lühemad ning see seab piirangu ka kajastatavale infole. Lühimaterjalide eesmärgiks on teemale tähelepanu tõmmata, pakkuda kontsentreeritud kujul infot (nt mida teha kui sind ahistatakse töökohal sooliselt või seksuaalselt) ning viiteid sellele, kust saab täpsemat infot ning kuhu abi saamiseks on võimalik pöörduda. Lühimaterjalid võiksid olla kõigile vabalt kättesaadavad nii trükitud kui ka elektroonsel kujul. Kvalitatiivuurings avaldasid intervjuueeritud skeptilisi arvamusi lühimaterjalide tõhususes ning efektiivses jõudmises neid vajavate inimesteni, kuid samas leiti, et selliseid materjale võiks töökohal jagada, samuti võiks lühimaterjale jagada ahistamise teemalistel koolitustel ja infoseminaridel.

Tööandjad, kes soovivad organisatsioonis luua soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamiseks ja tõkestamiseks vastavaid organisatsioonipoliitikaid, regulatsioone ja süsteeme, võivad selle käigus vajada **tuge ja nõustamist**. Osaliselt on seda vajadust võimalik katta info hea kättesaadavusega (eelkõige veebilehe loomine ja vabalt levitatavad käsiraamatud ja juhendid), kuid siiski võib tekkida ka vajadus organisatsiooni spetsiifikat arvestava nõustamise järele. Selleks soovitame võimalusel tööandjate toetamiseks pakkuda vastavasisulist nõustamisteenust.

7.2.4. Kokkuvõte

Töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alase teavitustöö sihtrühmadeks on töötajad, tööandjad, ahistamisjuhtumite menetlemisega tegelevad institutsioonid ja laiem avalikkus. Informatsioon, mida nimetatud sihtrühmad vajavad ning vorm, kuidas seda neile pakkuda, on kohati erinevad. Teavitustöö üheks eesmärgiks on erinevate osapoolt soolist ja seksuaalset ahistamist puudutavate teadmiste ja hoiakute ühtlustamine.

Tulenevalt Eesti elanikkonna kasinast ahistamise-alasest teadmistepagasist, eelarvamuslikust suhtumisest soolise võrdõiguslikkuse temaatikasse, ahistamise aluste hindamise keerukusest ning sellest, et tööelus toimub ahistamist ka muudel alustel (nt rahvus, vanus) soovitame teavitustööl läheneda üldisemast perspektiivist. Teisisõnu soovitame **teavitustöö fookuseks võtta keskkond, kus ei toimu ahistamist ükskõik millisel alusel**, mille ühe osana käsitleda ka soolist ja seksuaalset ahistamist spetsiifilisemalt. Hindame, et sellisel viisil on võimalik teavitustööd tõhusamalt teha ning lisaväärtusena kaasneb inimeste oskus märgata ja reageerida ka mingil muul alusel toimunud ahistamisjuhtumitele.

Kuna Eesti elanikkonna teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest on madal ning sageli valitseb teema suhtes ka eelarvamuslik suhtumine, **tuleb teavitustööga kõigi sihtgruppide puhul alustada päris algusest**. See tähendab nähtuse sisu, mõistete ja probleemi olemuse selgitamisest ning selleks soovitame kasutada ka näiteid konkreetsetest ahistavatest situatsioonidest. Kasulik on infomaterjalides juhtida tähelepanu ka sellele, millised töö esineda võivad inimese jaoks

ebameeldivana tajutavad olukorrad ei ole (sooline või seksuaalne) ahistamine.

Teavitusematerjalides tuleb anda infot ka selle kohta, milline on **erinevate osapoolte** – ahistaja, ohver, ahistamisolukorda märkavad kolleegid, tööandja – **rollid ja vastutus** ahistamise ennetamisel, tõkestamisel ja tekkinud olukordade lahendamisel.

Kõige suurem rõhuasetus peaks teavitustöös olema sellel, **mida erinevatel osapooltel (ohver, kõrvalseisja, tööandja, potentsiaalne ahistaja) on võimalik ahistamise ennetamiseks ja tõkestamiseks või ahistamisolukorra lahendamiseks teha**. Tööandjad vajavad motiveerimist ahistamisjuhtumitega tegelemiseks ja ennetusmehhanismide loomiseks, töötajad tuleb julgustada ahistamisele vastu astuma või kõrvalseisjana ahistamist nähes sellele reageerima, ahistamise menetlemisega tegelevaid institutsioone tuleb teavitada selliste juhtumite käsitlemise ja õige sildistamise olulisusest. Teavitusematerjalid peavad sisaldama konkreetseid juhiseid ja näpunäiteid, kuidas erinevad osapooled saavad oma rolli kõige tõhusamalt täita.

Info jagamiseks on võimalik vastavalt sihtrühmale, teavitustöö eesmärkidele ja teema käsitlemise sügavusele kasutada erinevat **teavitamise vormi ja kanaleid**. Soovitasime kaheksat teavitamise vormi (järjestatud vastavalt sihtrühma laiusele alustades kõige mitmekesisema sihtrühmaga vormist):

- Meediakampaania (nt väli- või telereklaamid)
- Teavitustöö (trüki)meedias (erinevad teemakäsitlused)
- Soolise ja seksuaalse ahistamise alast infot ja loodud materjale koondav infoportaal
- Infoseminarid erinevatele sihtgruppidele erineval tasandil
- Lühikesed infomaterjalid (infolehed, voldikud)
- Koolitused erinevatele sihtgruppidele erineval tasandil
- Põhjalikud juhendid ja käsiraamatud
- Tugi- ja nõustamisteenus tööandjatele, kes soovivad oma organisatsioonis luua soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamise ja tõkestamise regulatsioone ja süsteeme.

Kuna erinevad teavitustöö vormid toetavad üksteist, soovitame tõhusa teavitustöö nimel kasutada korraga mitut erinevat teavitamise viisi (nt infoseminarid + infoportaal + lühikesed teabematerjalid; koolitus + infoportaal + käsiraamatud + tugi- ja nõustamisteenus jne).

Soovime rõhutada kompleksse, kõiki sihtrühmi hõlmava ja võimalikult erinevaid vorme ja kanaleid kasutava töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise alase teavitamistöö olulisust. Samas on selge, et selline kõikne lähenemine on väga aja- ja ressursimahukas ning piiratud ressursside tingimustes tuleb tegevusi ja sihtgruppe prioritseerida.

Kuna käesolev analüüs keskendub töökohal toimuvale soolisele ja seksuaalsele ahistamisele **soovitame olukorras, kus teavitustööks kasutatavad ressursid on piiratud** ning tuleb teha valikuid erinevate välja pakutud võimaluste vahel, **keskenduda esmajärjekorras tööandjate ja töötajate teavitamisele**. Kuigi nii laiema avalikkuse kui ka ahistamisjuhtumitega tegelevate institutsioonide teadlikkus on olulised, on võtmeroll töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamisel, tõkestamisel ja ahistamisjuhtumite lahendamisel just tööandjatel ja töötajatel. Töötajad vajavad ka piiratud ressursside tingimustes kindlasti teavitamist ahistamise olemusest, selle keelatusest ning sellest, kuidas ahistamise korral (kas ohvri või kõrvalseisjana) tegutseda. Tööandjatele on vajalik lisaks baasteadmistele ahistamise kohta samuti tegutsemisjuhiseid ahistamise ennetamiseks ja aste leidnud

juhtumite lahendamiseks.

Juhul, kui kõiki erinevaid välja pakutud teavituse vorme ja kanaleid ei ole võimalik rakendada, **soovitame esmajärjekorras keskenduda infoseminaride ja koolituste korraldamisele tööandjatele ja töötajatele** (nii keskselt kui ka asutustes kohapeal), **mida toetavad kirjalikud teavitusmaterjalid** (kokkuvõtlikud voldikud töötajatele, juhendid ja käsiraamatud tööandjatele). Selleks, et tööandjad saaksid tõhusalt luua ja rakendada ahistamisvastaseid meetmeid oma organisatsioonides, **soovitame võimalusel tööandjatele pakkuda ka tugi- ja nõustamisteenuseid** ahistamisvastaste regulatsioonide ja süsteemide loomisel.

Kasutatud kirjandus

- Abrams, K. (1998) The new jurisprudence of sexual harassment. *Cornell Law Review* 83: 1169-1230.
- Ahven, A., Kommel, K., Tuisk, K. (2010) *Metoodika*. Kogumikus J. Salla (toim) *Kuriteo ohvrite uuring 2009*. Justiitsministeerium, Kriminaalpoliitika uuringud, 14, 9-15.
- Albi, K., Laidvee, J., Papp, Ü.-M., Sepper, M.-L. (2010) *Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Beatty, P. (2004) *The Dynamics of Cognitive Interviewing*. Teoses Presser, S., Rothgeb, J. M., Couper, M. P., Lessler, J. T., Martin, E., Martin, J., Singer, E. (toim.) *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*, lk 45-66. New York: Wiley.
- Belknap, J., Erez, E. (1997) Redefining sexual harassment: Confronting sexism in the 21st century, *The Justice Professional: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 10:2, 143-160.
- Berdahl, J. L., Magley, V. J., Waldo, R. W. (1996) The Sexual Harassment of Men? Exploring the Concept with Theory and Data. *Psychology of Women Quarterly* 20 (4): 527-547.
- Berger, A. A. (2000) *Media and Communications Research Methods*. Thousand Oaks, London, New Dehli: Sage Publications.
- Bingham, S. G. (1994) *Conceptualizing Sexual Harassment as Discursive Practice*. Praeger Publisher, Westport, CT.
- Blake, M., Clery, E., D'Ardenne, J., Legard, R. (2009) *Cognitive testing. British Social Attitudes child poverty questions*. Research Report No 574. Department of Works and Pensions.
- Borgers, N., De Leeuw, E., Hox, J. (1999) *Surveying children: cognitive development and response quality in questionnaire research*. Teoses A. Christianson (toim.), *Official Statistics in a Changing World*. Stockholm: SCB.
- Chapell, D., Di Martino, V. (2000) *Violence at work* (2nd edition) Geneva: ILO.
- Commission of the European Communities (1993) *How to combat sexual harassment at work: A guide to implementing the European Commission Code of practice*. Brussels.
- Conrad, F., Blair, J. (1996) From impressions to data: increasing the objectivity of cognitive interviews. *Proceedings of the ASA Section on Survey Research Methods*. Alexandria, VA: American Statistical Association.
- Cortina, L. M., Lonsway, K. A., Magley, J. V., Freeman L. L., Collinsworth M.H., Fitzgerald L.F. (2002) What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, 27, 235-270.
- De Judicibus, M., McCabe, M. P. (2001) Blaming the Target of Sexual Harassment: Impact of Gender Role, Sexist Attitudes, and Work Role. *Sex Roles*, 44(7/8), 401-417.
- De Leeuw, E. D., Borgers, N., Smits, A. (2004) *Pretesting Questionnaires for Children and*

Adolecents. Teoses Presser, S., Rothgeb, J. M., Couper, M. P., Lessler, J. T., Martin, E., Martin, J., Singer, E. (toim.) *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*, lk 409-429. New York: Wiley.

De Schutter, O. (2008) The liability of legal persons in anti-discrimination law, *European Anti-Discrimination Law Review*, No. 6/7, oktoober 2008: http://www.non-discrimination.net/content/media/08lawrev6_7_en.pdf, lk 40.

Derman, N., Hansson, L., Heinla, E., Helemäe, J., Järve, M., Laidmäe, V.-I., Taru, M., Vetik, R. ja Vöörmann, R. (2006) *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja EV Sotsiaalministeerium.

Di Martino, V., Hoel H., Cooper C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: Eurofound.

Dougherty, D. (2006) Gendered Constructions of Power During Discourse About Sexual Harassment: Negotiating Competing Meanings. *Sex Roles*, 54(7-8), 495-507.

Eesti Vabariigi Valitsus. (2010) Second Report provided within the framework of article 22 of the Social Charter by the Republic of Estonia. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/sotsiaalharta/2010_report_within_article_22.pdf.

England, D.C. (2012) *The Essential Guide to Handling Workplace Harassment & Discrimination*. Berkley: Nolo.

Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv 97/80/EÜ (15. detsember 1997) soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta.

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ (23. september 2002), millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötajadustega.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ (5. juuli 2006), meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.

European Commission (1998) *Sexual harassment at the workplace in the European Union Employment & social affairs. Equality between women and men*. European Commission.

European Commission Recommendation 92/131/EEC (27 November 1991) on the protection of the dignity of women and men at work, avaldatud ELT L 94/1.

Faktum & Ariko (2013) *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013*. Metoodikaraport. Tallinn.

Farkas, L. (2011) *How to Present a Discrimination Claim*. Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives, European Commission, Directorate-General for Justice, juuli 2011, <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.

Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L. (1993) *Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990s*. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 5-27.

- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey N., Richards M., Sweeker J. (1988) The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32:152-75.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., Magley, V. (1997) But was it really sexual harassment? Legal behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women, lk 5–28.
- Folgero, I. S., Fjeldstad, I. H. (1995) On duty - Off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organizations. *Organization Studies*, 16(2), 299-313.
- Forsyth, B. H., Lessler, J. T. (1991) Cognitive laboratory methods: A taxonomy. Teoses: Biemer, P. N., Groves, R. M., Lyberg, L. E., Mathiowetz, N.A., Sudman, S. (toim.), *Measurement errors in surveys*. New York: Wiley, lk 393-418.
- Fowler F. J. Jr (1995) *Improving Survey Questions. Design and Evaluation*. Applied Social Research Methods Series, 38. Thousand Oaks: Sage Publications.
- FRA 2010 = Euroopa Inimõiguste Kohus ning Euroopa Liidu Põhiõiguste Agentuur (2010) Euroopa võrdse kohtlemise õiguste käsiraamat. Luxembourg: Euroopa Väljaannete Talitus. http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf
- Franke, M.K. (1997) What's Wrong With Sexual Harassment? *Stanford Law Review* 691, 1996-1997
http://www2.law.columbia.edu/faculty_franke/Whats_Wrong_With_Sexual_Harassment.pdf.
- Giuffre, P. A., Williams C. L. (1994) Boundary lines: labeling sexual harassment in restaurants. *Gender and Society*, 8:378–401.
- Gruber, J. E. (1992) A typology of personal and environmental sexual harassment: research and policy implications from the 1990s. *Sex Roles*, 22:447–64.
- Gruber, J. E. (1998) The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's experiences of Sexual Harassment. *Gender and Society*, 12(3): 301-320.
- Gutek B. A. (1985) *Sex and the workplace: The impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B. A., Morasch B. (1982) Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.
- Gutek, B. A. (1989) *Sexuality in the workplace: key issues in social research and organizational practice*, teoses Hearn J. et al (toim.) *The sexuality of Organization*, London: Sage.
- Gutek, B. A., Cohen A.G. & Konrad A.M. (1990) Predicting Social-Sexual Behavior at Work: a Contact Hypothesis. *Academic Management Journal*, 33: 560-577.
- Gutek, B. A., Done. R. (2001) Sexual harassment. Teoses R. K. Unger (toim.), *Handbook of the Psychology of Women and Gender*. New York: Wiley, lk 367-387.
- Gutek, B. A., Murphy R. O., Douma B. (2004) Review and Critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) *Law and Human Behavior*, Vol. 28, No. 4, August 2004.
- Haavio-Mannila, E. (1988) *Työpaikan rakkaussuhteet*. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.

Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss. Euroopa Liidu Kohtu otsus asjas C-109/88.

Harthill, S. (2008) *Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom*, 17 *Minn. J. Int'l L.*

Henley, N. (1977) *Body politics*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hennesy, E., Heary, C. (2005) *Exploring children's views through focus group*. Teoses S. Greene & D. Hogan D (toim.) *Researching Children's Experience. Approaches and Methods* (236- 252) London: Sage.

Herbert, C. (1999) *Preventing sexual harassment at work*. ILO, Geneva.

Holtmaat, R. (2011) *The Netherlands. Employer harasses victim of sexual harassment*, *European Gender Equality Law Review*, No. 1, juuni 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2010-1_en.pdf, lk 109-110.

ILO No. 111 = ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention No. 111 (1958).

ILO No. 169 = ILO Convention No. 169 concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (1989), Art 20(3).

ILO No. 189 = ILO Convention No. 189 concerning decent work for domestic workers (2011), Art 5.

ILO No. 200 = ILO Recommendation No. 200 concerning HIV and AIDS and the World of Work (2010), para 14.

ILO No. 201 = ILO Recommendation No. 201 concerning Decent Work for Domestic Workers (2011), para 7.

Inimõigused Eestis 2008-2009. Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskuse aastaaruanne. (2010) Tallinn. lk 43-45.

Kádár, A. (2011) *Hungary. Harassment based on sexual orientation recognised at the workplace*, *European Anti-Discrimination Law Review*, no 12, juuli 2011: <http://www.non-discrimination.net/content/media/Review%2012%20EN.pdf>.

Karistusseadustik. Vastu võetud 06.06.2001. a seadusega (RT I 2001, 61, 364), jõustunud 1.09.2002. a. Viimane redaktsioon: 23.12.2013 (RT I, 13.12.2013, 11) 31.01.2014.

Kitzinger, C., Thomas, A. (1995) *Sexual harassment: A discursive approach*. Teoses: Wilkinson, S., Kitzinger, C. (toim.), *Feminism and discourse: Psychological perspectives* (lk 32–48) London: Sage.

Kollonay Lehoczky, C. (2010) *Hungary. Harassment of Roma woman by a Mayor*, *European Gender Equality Law Review*, No. 1, juuni 2010: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2010-1_en.pdf.

Krueger, R. A. (1998) *Analyzing and reporting Focus Group Results*. Focus Group Kit, Volume 6. Thousand Oaks, London, New Deli: Sage Publications.

Krueger, R. A., Casey, M. A. (2000) *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (3rd

edition) Thousand Oaks: Sage Publication.

Krueger, R. A., Casey, M. A., Donner, J., Kirsch, S., Maack, J. N. (2001) Social Analysis: Selected Tools and Techniques. Social Development Papers. Paper nr.36. Washington: Worldbank.

Krusell, S. (2011) Suhted tööl. Masso M. (Toim.) Eesti Tööelu Uuring 2009 (29 - 42) Sotsiaalministeeriumi toimetised. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Laherand, M-L. (2008) Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: Külim.

Lamesoo, K. (2005) Seksuaalsest ahistamisest töökohal Eesti meditsiiniõdede näitel. Magistritöö. Tartu: Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika osakond, Tartu Ülikool.

Lamesoo, K. (2013) "Some things are just more permissible for men": Estonian nurses' interpretations of sexual harassment. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 21(2), 123 - 139.

Lampman, C., Phelps, A., Bancroft S., Beneke, M. B. (2009) Contrapower Harassment in Academia: A Survey of Faculty Experience with Student Incivility, Bullying, and Sexual Attention. Sex Roles, 60:331-346.

Lips, H. (1991) Women, Men and Power. Mountain View, CA: Mayfield Pub Co Publishing Company.

MacKinnon, C.A. (1979) Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination, New Haven and London: Yale University Press.

Mahoney, C. (1997) Common Qualitative Techniques, kogumikus Frechtling, J., Sharp Westat, L. (toim.) User-Friendly Handbook for Mixed Method Evaluations, (lk. 1-17) National Science Foundation, Directorate of Education and Human Resources.

Marshall, G. (1998) Snowballing technique. A Dictionary of Sociology 1998. November 20,2012 Encyclopedia.com: <http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-snowballingtechnique.html>.

McCann, D. (2005) Sexual harassment at work: National and international responses. ILO : http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf.

Meenan, F. (2007) Ireland, Bulletin. Legal Issues in Gender Equality, No 1, jaanuar 2007, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1789&langId=en>.

Milczarek, M. (2010) Workplace Violence and Harassment: a European Picture. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri uuringuraport, Luksemburg: European Agency for Safety and Health at Work.

Mirzojeva, V. (2007) Seksuaalne ahistamine töösuhetes, Juridica VI, lk 372.

Muidre, M. (2012) FW: SVV ahistamise praktika, e-kiri, 29. märts 2012.

Nicolson, P. (1996) Gender, Power & Organisation. London: Routledge.

Nõukogu direktiiv 2004/113/EÜ (13. detsember 2004), meeste ja naiste võrdse kohtlemise

põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega.

O'Farrell, O. (2011) Ireland. Large compensation awarded by Equality Tribunal for racial harassment and discriminatory treatment, *European Anti-Discrimination Law Review*, No 13, detsember 2011, <http://www.non-discrimination.net/content/media/Review%2013%20EN.pdf>.

O'Conneide, C. (2006) United Kingdom. Gay employee receives payment in settlement of sexual orientation discrimination case, *European Anti-Discrimination Law Review*, No. 4, november 2006, http://www.non-discrimination.net/content/media/06lawrev4_en.pdf.

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007) Forth European Working Conditions Survey. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Patton, M. Q. (2002) *Qualitative research and evaluation methods*, 3rd Ed. Thousand Oaks: Sage Publications.

Pettai, Ü., Puusepp, V. (2010) *Tööelu-uuring 2009. Metoodika raport*. Tallinn: Eesti Statistika.

Presser, S., Couper, M. P., Lessler, J. T., Martin, E., Martin, J., Rothgeb, J. M., Singer, E. (2004) *Methods for testing and evaluating survey questions*. *Public Opinion Quarterly*, 68 (1), 109-130.

Reinhart, A. (1999) *Sexual harassment: addressing sexual harassment in the workplace*. Geneva: ILO.

Report on sexual harassment in the workplace in EU member states (2004), <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/publications/Multi-Country/SexualHarassmentReport.pdf>.

Reskin, B., Padavic I. (1994) *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, CA: Pinge Forge.

Ringelheim, J. (2010) The Prohibition of Racial and Ethnic Discrimination in Access to Services under EU Law, *European Anti-Discrimination Law Review*, Issue No. 10, juuli 2010, <http://www.non-discrimination.net/content/media/Review%2010%20EN.pdf>.

Rospenda, K. M., Richman J. A., Nawyn S. J. (1998) Doing power – The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender & Society*, 12(1), lk 40-60.

Rubenstein, M. (1998) Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries. *Combating Sexual harassment at Work*, ILO Conditions of Work Digest 11-1.

Russell, B. L., Trigg, K. Y (2004) Tolerance of Sexual Harassment: An Examination of Gender Differences, Ambivalent Sexism, Social Dominance, and Gender Roles. *Sex Roles*, 50(7/8), 565-573.

Saar Poll (2005) *Tööelu baromeeter 2005. Elanikkonna uuringu aruanne*. Tallinn: Saar Poll, Sotsiaalministeerium.

Salin, D. (2006) *Organizational Measures Taken Against Workplace Bullying: The Case of Finnish Municipalities*. Swedish School of Economics and Business Administration Working Papers. 521.

Salla, J., Surva, L. (2010) *Vägivald ja ohvrid*. Salla, J. (Toim.) *Kuriteoohvrite uuring 2009* (40 - 52)

Tallinn: Justiitsministeerium.

Samuels, H. (2004) A defining moment: A feminist perspective on the law of sexual harassment in the workplace in the light of the equal treatment amendment directive. *Feminist Legal Studies*, 12: 181–211.

Sbraga, T. P., O'Donohue, W. (2000) Sexual Harassment. *Annual Review of Sex Research*, 11, 258-285.

Schultz, V. (1998) Reconceptualising sexual harassment. *Yale Law Review*, 107:1683-805. Yale Law Journal Company.

Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010) Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Tööinspektsioon, Rakendusuuringute keskus CentAR.

Soo, K., Kutsar, D. (toim.) (2004) Seksuaalse väärkohtlemise kogemused ja hoiakud Eesti noorte hulgas. Uuringu aruanne. Tartu: Tartu Ülikool, Tartu Laste Tugikeskus.

Soo, K., Laas, A. (2009) Naistevastane vägivald paarisuhtes ja töökohal. Vägivalla mõju naistele. Tartu: Tartu Ülikool.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Vastu võetud 7.04.2004. a seadusega (RT I 2004, 27, 181), jõustunud 1.05.2004. a. Viimane redaktsioon: 24.09.2009 (RT I 2009, 48, 323) 23.10.2009.

Sporrer, A. (2009) Austria. Case law national courts, *European Gender Equality Law Review*, No. 2, November 2009 : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1814&langId=en>.

Stanko, E. A. (1985) *Intimate intrusions. Women's experience of male violence*. New York: Routledge.

Steward, W. S., Shamdasani, P. N. Rook, D.W. (2007) *Focus Groups: Theory and Practice*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Stockdale, M. S., Hope K. G. (1997) Confirmatory Factor Analysis of the U.S. Merit System's Protection Board's Survey of Sexual Harassment: the fit of a three-factor model. *Journal of Vocational Behavior*, 51:338-57.

Stockdale, M. S., Visio, M., Batra, L. (1999) The sexual harassment of men. Evidence for a broader theory of sexual harassment and sex discrimination. *Psychology, Public Policy and Law*, 5, 630–664.

SVV (2011) Arvamus nr 18 (anonümiseeritud), 21. juuni 2011.

Tangri, S. S., Burt M. R., Johnson L.B. (1982) Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), lk 33-54.

Tourangeau, R. (1984) *Cognitive science and survey methods: a cognitive perspective*. Teoses: Jabine, M. S. T., *Cognitive Aspects of Survey Methodology: Building a Bridge between Disciplines*. Washington, DC: National Academy Press.

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (1989) General Recommendation No. 12 on Violence against women.

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) (1992) General Recommendation No. 19 on Violence against women, para 24 (j) ja (t).

Uyen Do, T. (2011) 2011: A case odyssey into 10 years of anti-discrimination law, *European Anti-Discrimination Law Review*, No 12, juuli 2011, <http://www.non-discrimination.net/content/media/Review%2012%20EN.pdf>.

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

Võlaõigusseadus. Vastu võetud 26.09.2001. a seadusega (RT I 2001, 81, 487), jõustunud 1.07.2002. a. Viimane redaktsioon: 09.12.2013 (RT I, 29.11.2013, 4) 12.06.2014.

Võrdse kohtlemise seadus. Vastu võetud 11.12.2008. a seadusega (RT I 2008, 56, 315), jõustunud 01.01.2009. a. Viimane redaktsioon: 01.04.2013 (RT I, 06.07.2012, 22).

Waldo, C. R., Berdhal J. L., Fitzgerald L. F. (1998) Are men sexually harassed? If so, whom? *Law and Human Behavior*, 22, 59–79.

Welsh, S. (1999) Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25(1), lk 169-190.

Williams, C. (1997) Sexual Harassment in Organizations: a Critique of Current Research and Policy. *Sexuality Culture*, 1:19-43.

Williams, C. L., Giuffre P. A., Dellinger K. (1999) Sexuality in the workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure. *Annual Review of Sociology*, 1999, Vol. 25 Issue 1, p.73, p. 21.

Willis, G. B. (1999) Cognitive Interviewing. A "How To" Guide. Reducing Survey Error through Research on the Cognitive and Decision Processes in Surveys. Short course presented at the 1999 Meeting of the American Statistical Association.

Willis, G. B. (2004) Cognitive Interview Revisited: A Useful Technique, in Theory? Teoses: Presser, S., Rothgeb, J. M., Couper, M. P., Lessler, J. T., Martin, E., Martin, J., Singer, E. (toim.) *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires* (lk 23-44) New York: Wiley.

Wilson, F., Thompson P. (2001) Sexual Harassment as an Exercise of Power. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 61-83.

Wolf, N. (1991) *The Beauty Myth*. London: Vintage.

Wood, J. T. (1994) Saying it makes it so: The discursive construction of sexual harassment. Teoses Bingham, S. G. (toim.), 17–30. Westport, CT: Praeger.

Zielińska, E. (2010) Poland. Important court decisions in sexual harassment cases, *European Gender Equality Law Review*, No. 1, juuni 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2010-1_en.pdf.

Zippel, K. (2009) The European Union 2002 Directive on sexual harassment: A feminist success? *Comparative European Politics*, 2009/7, 139–157 <https://mysite.wsu.edu/personal/mazur/home/Special%20Issue%20of%20Comparative%20European%20Politics/Zippel.pdf>.

VIIDATUD KOHTU- JA TÖÖVAIDLUSKAASUSED

A Worker v a Company, EEO 3/91.

Bremen Regional Labour Court, 1 Sa 29/10 of 29 June 2010.

C-54/07 Feryn.

Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen. Euroopa Liidu Kohtu otsus asjas C-177/88, para 12.

Driskel v. Peninsular Business Services. 2000. Suurbritannia kohtuotsus I.R.L.R.151.

Green v DB Group Services. 2006. UK Ltd EWHC 1898 (Q.B.).

Harju Maakohus, otsus nr 2-09-27445 (4. märts 2010).

Harju Maakohus, otsus nr 2-09-63411 (14. juuni 2011).

Insitu Cleaning Co Ltd v. Heads. 1995. Suurbritannia kohtuotsus I.R.L.R. 4, E.A.T.

Morse v Future Reality Ltd (1996), E.T. Case No. 54571/95.

Reed and Bull Information Systems Ltd v Stedman. 1999. I.R.L.R. 299.

Supreme Court 2 September 2008, 8ObA59/08x.

Supreme Court 5 June 2008, 9ObA18/08z.

TalRK = Tallinna Ringkonnakohtu otsus nr 2-09-27445 (15. november 2010).

TI 2012a = Tööinspeksioon (2012a) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2011 – 31.12.2011, E-kirja manus, 10. jaanuar 2012, lk 2.

TI 2012b = Tööinspeksioon (2012b) RE: Ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõuded töövaidluskomisjonide menetluses, E-kiri, 29. märts 2012.

LISAD

Uuringu “Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal” aruande juurde

Sisukord

LISA 1. Kvalitatiivuuring: Süvaintervjuu kava	1411
LISA 2. Kvalitatiivuuring: Kognitiivse intervjuu kava	146
LISA 3. Kvalitatiivuuring: Fookusrühma intervjuu kava	151
LISA 4. Küsitlusmooduli piloteerimisel SVM 2013 juures kasutatud ankeet	154
LISA 5. Täiendatud küsitlusmoodul ja kasutusjuhend.....	161
LISA 6. Analüüsitud teavitusmaterjalid	177



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

LISA 1. Kvalitatiivuuring: Süvaintervjuu kava

Blokk	Küsimused	Instruktsioon intervjuerijale
A	<p>A1. <i>[Sissejuhatus. Intervjueritavale tutvustatakse intervjuu fookust ja eesmärki. Selgitatakse saadud info kasutamise viise ning rõhutatakse konfidentsiaalsust.]</i></p> <p>A2. Kas Teil on mõnel oma töökohal olnud seoses töökaaslaste või klientidega (patsientidega/õpilastega/kodanikega) ebameeldivaid kogemusi, mida võiksite nimetada kiusamiseks, ahistamiseks vmt nimega?</p>	<p>→ Kui intervjueritaval ei ole oma lugu, liigu blokk C juurde</p>
B	<p>B1. Palun rääkige sellest kogemusest.</p> <p>B2. <i>[Selgitavad küsimused loo detailide kohta (valikuliselt, vastavalt sellele, mis loos jäi katmata)]:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas tegu oli üksikjuhtumi või korduva olukorraga? ▪ Kuidas see olukord algas? ▪ Kas aja jooksul muutus Teie hinnang olukorrale? ▪ Kuidas Teie hinnang olukorrale muutus? ▪ Millal mõistsite olukorra tõsidust? ▪ Mis oli olukorra tõsiduse mõistmise ajendiks (nt mõni sündmus, kõrvalseisja kommentaar vmt)? ▪ Mis hetkest muutus olukord Teie jaoks talumatuks, soovimatuks? ▪ Mis hetkest hakkasite seda pidama ahistamiseks (kiusamiseks, diskrimineerimiseks vmt)? ▪ Kuidas Te reageerisite peale olukorra tõsiduse tajumist? ▪ Kuidas Te selgitate või põhjendate selle inimese käitumist? ▪ Kuidas Te selgitate või põhjendate iseenda käitumist tekkinud olukorras? ▪ Kas ja mida oleksite Te enda arvates võinud või pidanud tegema teisiti? ▪ Mida olete oma kogemusest õppinud? ▪ Mida soovitate teistele sarnases olukorras olijatele? 	<p>Intervjuerija sekkub minimaalselt julgustamiseks või selgitusteks; täpsustavad küsimused võimalusel peale loo lõppu.</p> <p>NB! Täpsustavates küsimustes kasutada respondendi sõnavara (ahistamine, kiusamine vm sünonüüm).</p>

C	<p>C1. Palun kirjeldage oma praegust töökohta:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Mis valdkonnas ettevõtte/asutus tegutseb?▪ Kui suure ettevõtte/asutusega on tegu?▪ Milline on töötajate sooline ja vanuseline koosseis?▪ Palun kirjeldage, milles seisneb Teie töö?▪ Milline on tööõhkkond?▪ Millised on töötajate omavahelised suhted?▪ Millised on suhted klientide/patsientide/õpilaste/kodanikega jt? <i>[Juhul, kui respondendi töö hõlmab pidevaid kokkupuuteid nimetatud gruppidega.]</i>▪ Kas Teie töökohal esineb halba läbisaamist või ebameeldivalt käituvaid inimesi?	<p>→ Kui ei esine, jätkake blokk F.</p>
---	---	---

D	<p>D1. Milles see halb läbisaamine või ebameeldiv käitumine väljendub?</p> <p>D2. Kuivõrd mängib Teie hinnangul ebameeldiva käitumise või kehva läbisaamise juures rolli osapoolte tööalane positsioon?</p> <p>D3. Kas olete tunnetanud, et ebameeldiva käitumise või kehva läbisaamise juures mängib rolli Teie/Teie kaastöötajate sugu?</p> <p>D4. Kuidas Teile tundub, kas seda olukorda võiks nimetada ahistamiseks (seksuaalseks või sooliseks ahistamiseks, kiusamiseks, diskrimineerimiseks, töövägivallaks)?</p> <p>D5. Kas olete oma töökohal või mujal kokku puutunud mõne olukorraga, mida võiks nimetada sooliseks või seksuaalseks ahistamiseks (kiusamiseks, diskrimineerimiseks, vägivallaks vmt)?</p>	<p>→ Kui respondentil on teda puudutav kogemus, jätkake blokk B, seejärel blokk F.</p> <p>→ Kui osales olukorras kõrvalseisjana, jätkake blokk E.</p> <p>→ Kui kogemus puudub, jätkake blokk F.</p>
----------	---	---

E	<p>E1. Palun kirjeldage seda olukorda.</p> <p>E2. <i>[Selgitavad küsimused loo detailide kohta (valikuliselt, vastavalt sellele, mis loos jäi katmata)]:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas tegu oli üksikjuhtumi või korduva olukorraga? ▪ Mida Teie tegite, kuidas reageerisite? ▪ Miks? ▪ Mis selle tagajärg oli? ▪ Kuidas hindate enda käitumist selles olukorras? ▪ Kuidas käitusid teised olukorda märganud inimesed? ▪ Kuidas selgitaksite juures olnute (tegutsemis)motiive? ▪ Kuidas hindate teiste käitumist? ▪ Kes oli Teie hinnangul tekkinud olukorras vastutav? ▪ Mida te soovitsite teistel sarnases olukorras teha? ▪ Kuidas käituksite ise sarnases olukorras tulevikus? ▪ Kas ja kuidas olukord lahenes? 	<p>Intervjueerija sekub minimaalselt julgustamiseks või selgitusteks; täpsustavad küsimused võimalusel peale loo lõppu.</p>
---	--	---

F	<p>F1. Palun tooge näiteid, millised võiksid olla tüüpilised ahistamisjuhtumid?</p> <p>F2. Kas on veel mingeid teisi võimalikke ahistamise viise? (vt <i>instruktsioon</i>)</p> <p>F3. Milline on Teie hinnangul tüüpiline ahistatav?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sugu ▪ Positsioon ▪ Välimus ▪ Isiksuseomadused ▪ Ellusuhtumine <p>F4. Milline on Teie hinnangul tüüpiline ahistaja?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sugu (sh. ka ahistatavaga samast soost isik) ▪ Positsioon ▪ Välimus ▪ Isiksuseomadused ▪ Ellusuhtumine <p>F5. Miks ahistamine toimub?</p> <p>F6. Kes on selles olukorras vastutav?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Miks? ▪ Milline on teise osapoole roll? <p>F7. Milline on tööandja roll töökohal toimivas ahistamises?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas ja mida peaks tööandja tegema, et ahistamise juhtumeid ära hoida? <p>F8. Milline on töökaaslaste roll töökohal toimivas ahistamises?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas ja mida peaks töökaaslased tegema, et ahistamise juhtumeid ära hoida? <p>F9. Mida peaks tegema töökohal ahistamist kogenud inimene?</p> <p>F10. Kust võiks töökohal ahistamist kogenud inimene abi saada?</p> <p>F11. Milline on Teie hinnangul Eesti inimeste teadlikkus soolisest ja seksuaalsest ahistamisest?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Milliste olukordadega seostatakse tavaliselt soolist/seksuaalset ahistamist? <p>F12. Kas ja kuidas võiks teadlikkust tõsta?</p> <p>F13. Mis on teema juures jäänud kõige segasemaks?</p> <p>F14. Kas töökohal võiksid olla teavitusematerjalid soolise/seksuaalse ahistamise kohta?</p> <p>F15. Millised need materjalid võiksid olla, milline info peaks seal sisalduma?</p>	<p>NB! Fookuses töökohal toimuv ahistamine!</p> <p>Kui respondent räägib füüsilisest vormist, küsida üle ka verbaalne, kirjalik (mittesoovitud vihjed, märkused, ettepanekud), jõllitamine, vilistamine, kahemõtteliste või seksuaalse alatooniga naljade tegemine ja visuaalsete materjalide näitamine jmt.</p>
145		

LISA 2. Kvalitatiivuuring: Kognitiivse intervjuu kava

Blokk	Küsimused	Juhised intervjuerijale
A	<p>Sissejuhatus</p> <p>A1. [Ülevaade intervjuu temaatikas (töökeskkond ja ahistamine), eesmärkidest (respondent kui ekspert), kasutusviisidest ja konfidentsiaalsusest.]</p>	
B	<p>Mõisted</p> <p>B1. Järgnevalt esitan mõned väljendid. Palun selgitage, mida need väljendid Teie jaoks tähendavad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kiusamine (töökiusamine) ▪ Diskrimineerimine ▪ Töövägivald ▪ Ahistamine ▪ Sooline ahistamine ▪ Seksuaalne ahistamine <p>B2. Kas oskate tuua veel sarnaseid mõisteid, mis kirjeldavad võimalikke töökohal ette tulevaid olukordi? Palun selgitage nende mõistete tähendust.</p> <p>B3. Palun selgitage, kas ja kuidas eelnevalt käsitletud väljendid [loetleda etteantud ning vastaja poolt pakutud mõisted] sarnanevad ja erinevad?</p>	<p>Mõisted esitada ükshaaval; selgitust paluda iga mõiste järel.</p> <p>Intervjueritaval võib paluda tuua nii seoseid, mis väljendiga tekivad, kui ka võimalikke sünonüüme; näiteid olukordadest, kus väljend on asjakohane.</p>
C	<p>Olukordade ebameeldivus ja tõsidus</p> <p>C1. Palun hinnake, kui ebameeldivaks Te eelnevalt nimetatud olukordi peate</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Milline olukord on kõige ebameeldivam? ▪ Miks? <p>C2. Palun hinnake, kui tõsiseks Te eelnevalt nimetatud olukordi peate? [Võimalusel lasta moodustada tõsiduse kontiinum]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Milline olukord on kõige tõsisem? ▪ Miks? 	<p>Võimalusel paluda moodustada olukordadest kontiinum kõige ebameeldivamast/ tõsisemast kõige leebemani.</p>

D	<p>Korduvus ja meenutamine</p> <p>D1. [Esitada ükshaaval eelnevalt ette antud ning vastaja poolt välja pakutud mõisted ning esitada iga mõiste kohta järgnevad küsimused]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas olete selle olukorraga tööl (osalise või kõrvalseisjana) kokku puutunud? ▪ Kas tegu oli üksiku või korduva olukorraga? ▪ Kui sageli see toimus? ▪ Kui pikalt see olukord kestis? ▪ Millal see toimus? 	<p>NB! Etteantud mõisted esitada kaardil (1)</p> <p>→ Kui ühekordne juhtum, liigu ülejäämise küsimuse juurde.</p> <p>Vajadusel välja pakkuda skaala: iga päev/vähemalt _____ kord nädalas/vähemalt _____ kord kuus/vähemalt _____ kord kolme kuu jooksul/harvemini</p> <p>Vajadusel välja pakkuda skaala: kuni üks nädal/kuni üks kuu/kuni kolm kuud/kuni pool aastat/kuni aasta/üle ühe aasta</p> <p>Vajadusel pakkuda välja skaala: viimase kuu jooksul/ viimase poole aasta jooksul/ viimase aasta jooksul/ viimase viie aasta jooksul/ enam kui viis aastat tagasi.</p>
E	<p>Võimalike ahistamisjuhtumite lisamine</p> <p>E1. Palun tooge näiteid tüüpilistest soolise ja/või seksuaalse ahistamise olukordadest.</p>	<p>Mida ahistaja/ohver teeb; miks nimetada _____ seda sooliseks/seksuaalseks ahistamiseks?</p>

F	<p>Suhtumine seksuaalsesse ahistamisse</p> <p>F1. Järgnevalt esitan Teile mõned olukorrad, mis võivad tööl ette tulla ning küsin nende kohta täpsustavaid küsimusi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tehakse märkuseid figuuri või seksuaalsuse kohta <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tehakse märkuseid välimuse või seksuaalsuse kohta ▪ Räägitakse inimesele või tema kuuldes kahemõttelisi anekdoote vmt, mis on solvavad ▪ Tehakse ettepanekuid või vihjeid seksuaalvahekorda astumise kohta ▪ Püütakse füüsiliselt läheneda ▪ Saadetakse kahemõttelisi sõnumeid, kirju või kommentaare (nt suhtlusportaalides, foorumites) <p>F2. Palusin Teil enne tuua näiteid tüüpilistest soolise ja/või seksuaalse ahistamise olukordadest. Kas soovite veel toodud näiteid täiendada?</p>	<p>NB! Esitada olukorrad kirjeldused kaardil (2)</p> <p>Iga olukorra kohta küsida:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kas selline olukord on lubatav; ▪ kas peab sellist olukorda ebameeldivaks; ▪ kas peab seda olukorda ahistamiseks (sooliseks v seksuaalseks); ▪ kas peab vajalikuks sellises olukorras reageerida (kuidas – ignoreerimisest asjale ametliku käigu andmiseni)?
---	---	--

G	<p>Ahistajad ja ahistatavad</p> <p>G1. Järgnevalt esitan Teile nimekirja inimestest, kellega võidakse töösituatsioonis kokku puutuda, ja palun Teil hinnata, kui suure tõenäosusega võiksid nemad teisi töökohal sooliselt ja/või seksuaalselt ahistada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Meessoost ülemus/kõrgemal positsioonil töötaja ▪ Naissoost ülemus/kõrgemal positsioonil töötaja ▪ Meessoost samal positsioonil töötaja ▪ Naissoost samal positsioonil töötaja ▪ Meessoost alluv/madalamal positsioonil töötaja ▪ Naissoost alluv/madalamal positsioonil töötaja ▪ Klient ▪ Patsient ▪ Õpilane ▪ Koostööpartner (st organisatsiooniväline) <p>G2. Kas soovite nimekirja täiendada?</p> <p>G3. Järgnevalt esitan Teile nimekirja inimestest, kellega võidakse töösituatsioonis kokku puutuda, ja palun Teil hinnata, kui suure tõenäosusega võiksid nemad olla töökohal sooliselt ja/või seksuaalselt ahistatud?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Meessoost ülemus/kõrgemal positsioonil töötaja ▪ Naissoost ülemus/kõrgemal positsioonil töötaja ▪ Meessoost samal positsioonil töötaja ▪ Naissoost samal positsioonil töötaja ▪ Meessoost alluv/madalamal positsioonil töötaja ▪ Naissoost alluv/madalamal positsioonil töötaja ▪ Klient ▪ Patsient ▪ Õpilane ▪ Koostööpartner (st organisatsiooniväline) <p>G4. Kas soovite nimekirja täiendada?</p>	<p>NB! Esitada nimekirja kaardil (3)</p> <p>Küsida nii respondendi enda töökoha kohta kui ka abstraktselt.</p> <p>Küsida eraldi soolise ja seksuaalse ahistamise kohta; vajadusel pakkuda välja skaala: kindlasti/pigem jah/pigem mitte/kindlasti mitte/ei oska öelda; vajadusel täpsustada ahistatava sugu</p>
---	--	---

<p>H</p>	<p>Küsimusi teistest uuringutest</p> <p>H1. Kas olete viimase viie aasta jooksul oma töökohal kogenud diskrimineerimist või ebavõrdset kohtlemist järgmistes situatsioonides: (Jah/Ei)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Palkamisel või tööle määramisel/värbamisel ▪ Töö tasustamisel ▪ Tööpanuse hindamisel ▪ Karjääri edendamise võimaluses ▪ Tööjaotuses ▪ Tööaja määramisel ▪ Tööandja poolt pakutavatele/finantseeritavatele täiendkoolitustele pääsemisel ▪ Tööd puudutava informatsiooni saamisel ▪ Otsustusprotsessidesse kaasamisel ▪ Tööga kaasnevate soodustuste saamisel (nt ametiauto kasutamise õigus, töötelefon, trennisoodustused vmt) ▪ Töökaaslaste või ülemuste suhtumises ▪ Puhkusele lubamisel või puhkuse planeerimisel ▪ Tööpindade või -vahendite jagamisel ▪ Tööalase vastutuse määramisel ▪ Initsiatiivi toetamise /mittetoetamise osas <p>H2. Kas olete kunagi tundnud, et Teid on töökohal kiusatud/ahistatud? (Jah/Ei)</p> <p>H3. Kas selle kiusamise/ahistamise tõttu olete teinud midagi järgnevast loetelust? (Jah/Ei)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arutasite probleemi pereliikmetega ▪ Arutasite probleemi ühe või mitme sõbraga ▪ Arutasite probleemi ühe või mitme kolleegiga ▪ Arutasite probleemi ülemuse/juhatajaga ▪ Teavitasite probleemist personalitöötajat/-osakonda ▪ Teavitasite probleemist ametiühingut/töötajate liitu/töötajate usaldusisikut ▪ Kasutasite organisatsioonis sisseseatud kaebuste esitamise süsteemi ▪ Palusite meditsiinilist või muud taolist professionaalset abi (nt nõustamist) ▪ Palusite juriidilist abi ▪ Pöördusite soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole <p>H4. Kelle poole Te seoses selle probleemiga esimesena pöördusite?</p>	<p>NB! Esitada loetelud kaardil (4)</p> <p>Paluda respondendil küsimus läbi lugeda ja püüda sellele vastata; paluda täpsustada, miks valis sellise vastusevariandi.</p> <p>Ka juhul, kui küsimus otseselt respondenti ei puuduta, paluda kommenteerida, kuidas ta küsimust mõistab, kas ja kui kerge on sobivat vastusevarianti leida; uurida kas midagi küsimuse juures häirib, jääb mõistetamatuks vmt.</p> <p>NB! Esitada loetelu kaardil (5)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pereliikmed ▪ Sõbrad ▪ Kolleegid 	

LISA 3. Kvalitatiivuuring: Fookusrühma intervjuu kava

Ettevõtete/asutuste profiil

1. Palun rääkige lühidalt oma ettevõttest/asutusest:
 - tegevusvaldkond;
 - erasektoris või avalikus sektoris tegutsev;
 - Eesti- või väliskapitalil põhinev (a la tütarfirma, filiaal vmt);
 - töötajate arv;
 - töötajate sooline ja vanuseline koosseis.
2. Milline on Teie hinnangul Teie ettevõtte tööõhkkond?
3. Millised on Teie asutuses/ettevõttes inimestevahelised suhted?
 - Töötajatevahelised suhted;
 - töötajate ja kodanike/klientide jt vahelised suhted;
 - mees- ja naistöötajate vahelised suhted.

Kokkupuuted ja teadlikkus

4. Kas ja kui võrd olete Te oma ettevõttes/asutuses kokku puutunud soolise võrdõiguslikkuse teemadega?
5. Kas teie hinnangul peab tööandja olema kursis soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga ja/või tegelema soolise võrdõiguslikkuse küsimustega? (nt informeerima töötajaid; jälgima töökliimat; märkama ja sekkuma kui tööülesannete täitmisel rõhutatakse töötajate soolist kuuluvust, eelistatakse ühte sugupoolt teisele, püütakse üht sugupoolt paika panna vms)
6. Mida tähendavad teie jaoks järgmised terminid:
 - Diskrimineerimine
 - Kiusamine
 - Töövägivald
 - Ahistamine
 - Sooline ahistamine
 - Seksuaalne ahistamine
 - 6.1. Kas need on erinevad nähtused?
 - 6.2. Mille poolest need nähtused erinevad?
 - 6.3. Kas mõni neist nähtustest on töökohal lubatav?
 - Millised?
 - Miks?
7. Milline käitumine töökohal on Teie hinnangul ahistav (kiusav, diskrimineeriv jne)?
 - Kas on näiteid? *[Kui toob ühe kohta, siis küsida täpsustavalt teise ahistamise vormi kohta]*
 - Kas on näiteid soolise ja seksuaalse ahistamise kohta töökohal?
[NB! intervjuuerija peab selgitama, millistes hierarhilistes suhetes ahistaja ja ahistatav üksteise suhtes on.]
8. Kas ja millised tingimused on töökohal toimuvat soolist ja seksuaalset ahistamist soodustavad?

Hoiakud ja vastutus

9. Kas töökohal toimuv sooline ja seksuaalne ahistamine on probleem?
 - Miks see on probleem?
10. Miks teie arvates toimub sooline/seksuaalne ahistamine töökohas?
11. Kas töökohal tuleks soolisele ja seksuaalsele ahistamisele tähelepanu pöörata?
12. Kes on Teie hinnangul töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise puhul vastutav?
 - Kas ja mil määral vastutab ahistaja
 - Kas ja mil määral vastutab ahistatav?
 - Kas ja mil määral vastutab tööandja?
13. Kas tööandja peaks ahistamise juhtumitele reageerima?
 - Kas reageerima peab kõikidele või ainult teatud laadi juhtumitele?
 - Millistele?
 - Miks?
14. Kui töökohal toimub sooline ja/või seksuaalne ahistamine, siis kuidas peaks ahistatu sellele reageerima?
 - Kas ja millistel juhtudel ta peaks kellegi poole pöörduma?
 - Kelle poole peaks pöörduma (organisatsioonis, sellest väljaspool)?

Tagajärjed

15. Millised on Teie hinnangul töökohal toimuva ahistamise tagajärjed?
 - Millised on tagajärjed ahistatavale?
 - Millised on tagajärjed ahistajale?
 - Millised on tagajärjed tööandjale?
 - Millised on tagajärjed teistele töötajatele?
 - Millised on tagajärjed töökeskkonnale?

Sekkumine

16. Kuidas peaks tööandja ahistamise olukorrale reageerima?
 - 16.1. Kas Teie asutuses/ettevõttes on reglement, kuidas tööandja ahistamise juhtumitele peab reageerima?
 - Kelle initsiatiivil selline reglement on välja töötatud?
 - Kas seda on realselt ellu rakendatud (sh kas on olnud vajadust, aga pole rakendatud)?
 - Kas reglemendikohane sekkumine on efektiivne?
17. Kuidas peaksid ahistamise olukorrale reageerima kaastöötajad?
18. Kuidas peaks ahistamise olukorrale reageerima inimene, kes ahistamist kogeb?
 - Millist abi on ahistamist kogunud inimesel võimalik saada Teie asutuses/ettevõttes?

Preventsioon

19. Milline on teie hinnangul tööandja roll soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamisel?
20. Kas Teie töökohas tegeletakse soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamisega?
 - Mida ja kuidas tehakse ahistamise ennetamiseks?
 - Kas Teie hinnangul on ennetustegevus efektiivne?
 - Kas ja mida tuleks ennetustegevuses muuta või veel teha?
21. Kas ja mida saavad töötajad ise teha soolise ja seksuaalse ahistamise ennetamiseks?

Teavitustmaterjalide vajalikkus

22. Millised on Teie hinnangul töötajate teadmised soolisest ja seksuaalsest ahistamisest?
 - Kas inimeste teadlikkus on piisavalt hea?
 - Kas asutuses/ettevõttes on olemas vastavad teavitusematerjalid/-süsteemid?
 - Kas inimesi tuleks teemast rohkem teavitada?
 - Millistes valdkondades vajaksid inimesed rohkem teavitust?
 - Millises vormis oleks teavitustöö kõige efektiivsem? (infomaterjalid, koolitused, virtuaalkoolitused, portaalid vmt.)
23. Millised on Teie hinnangul tööandjate teadmised soolisest ja seksuaalsest ahistamisest?
 - Kuidas võiks teadlikkust tõsta?
24. Kas olete kokku puutunud infomaterjalidega ahistamise kohta?
 - Millistega?
25. Kas töökohal peaks toimuma soolise ja seksuaalse ahistamise alane teavitustöö?
 - Millises vormis see võiks aset leida (koolitus, infomaterjalid, veebilehekülg vmt)?
 - Millist infot peaksid teavitusematerjalid sisaldama (nt kuidas ahistamist ära tunda/mida teha)?

LISA 4. Küsitlusmooduli piloteerimisel SVM 2013 juures kasutatud ankeet

ISETÄIDETAV ANKEET: AHISTAMINE TÖÖKOHAL

OSA A.

HEA VASTAJA! Osa A küsimused puudutavad olukordi, mis võivad olla Teiega tööl või töötegemise käigus juhtunud. Palun lugege küsimused läbi ja vastake nii ausalt, kui võimalik. Teie antud vastuseid kasutatakse uuringu tulemustes vaid üldistatuna, st keegi ei saa teada, millised olid just Teie vastused.

A1. Palun mõelge esmalt tervele oma tööelule, see tähendab kõigile töökohtadele, kus te oma elu jooksul töötanud olete. Kas tööl on mõni kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega Te tööga seoses kokku puutute teinud kunagi midagi tabelis toodud loetelust? Kui jah, siis mõelge viimasele 12 kuule ja vastake, kas tööelu jooksul esinenud olukord esines ka viimase 12 kuu jooksul ning kas see oli Teie jaoks ebameeldiv või mitte.

Tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbrit, vastates JAH või EI iga real ja veerus.

Jälgige edasilikumiseks nooli, vajadusel küsige tabelist paremaks arusaamiseks selgitusi küsitlejalt (kuid täitke tabel siiski ise).

Kui vastate EI, siis liikuge järgmisele olukorra kirjeldusele loetelu järgmisel real.

*Kui vastate **JAH**, siis jätkake vastamist järgmises veerus (kas see olukord esines ka viimase 12 kuu jooksul ning viimasena, kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv, mispuhul arvestage mõlemat eelnevat vastust ehk kas see olukord oli teie jaoks ebameeldiv NII „KUNAGI TÖÖELU JOOKSUL“ KUI „VIIMASE 12 KUU“ KOHTA puhul).*

NR	Kas töö juures või seoses tööga on keegi...			Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?
		kunagi tööelu jooksul	viimase 12 kuu jooksul	
1	Kommenteerinud Teie välimust või figuuri	1 Jah => 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
2	Rääkinud Teile või Teie juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
3	Kommenteerinud Teie eraelu või perekonnaseisu	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei

4	Nimetanud Teid seksuaalse alatooniga hüüdnimedega	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
5	Kommenteerinud Teie seksuaalelu	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
6	Teinud Teile varasemast keeldumisest hoolimata vihjeid või ettepanekuid koosolemiseks või vaba aja veetmiseks	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
7	Kasutanud Teiega suheldes siivutat või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
8	Saatnud Teile seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
9	Puudutanud Teie intiimpiirkonda (nt tagumik, rind, kube)	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
10	Puudutanud Teid sihilikult mujalt (nt kätt, õlga, selga) olukorras, kus puudutused ei olnud vajalikud	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
11	Püüdnud Teid kallistada või suudelda	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah => 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei

NR	Kas töö juures või seoses tööga on keegi...			Kas see olukord oli Teie jaoks eba-meeldiv?
		kunagi tööelu jooksul	viimase 12 kuu jooksul	
12	Teinud Teile ettepaneku seksuaalvahekorda astumiseks	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
13	Sundinud Teid seksuaalvahekorda	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
14	Nimetanud Teid Teie soole viitavate hüüdnimedega	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
15	Keeldunud andmast Teile vastutust või tööülesandeid seetõttu, et Te olete mees/naine	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei

16	Andnud Teile Teie töösse mittepuutuvaid lisaülesandeid, kuna olete mees/naine (nt mööbli liigutamine, kohvi keetmine)	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
17	Jätnud Teile ettepanekud või arvamuse tähelepanuta, kuna olete mees/naine	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
18	Halvustanud Teid või pannud teisi Teisse halvustavalt suhtuma seetõttu, et olete mees/naine	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei
19	Teinud Teile juuresolekul üldistavaid märkuseid naiste või meeste kohta	1 Jah 2 Ei ↘	1 Jah=> 2 Ei=>	1 Jah 2 Ei

A2. Palun mõelge veel kord eelmises küsimuses nr A1 mainitud olukordadele, mis on Teiega viimase 12 kuu jooksul toimunud. Milline neist olukordadest oli Teile jaoks kõige ebameeldivam?

Palun kirjutage lahtrisse selle olukorra kirjelduse ees olev number (veerust NR) eelmisest küsimusest, mis oli Teile jaoks **kõige ebameeldivam**.

Juhul, kui Te olete viimase 12 kuu jooksul kogunud **ainult ühte ülalnimetatud** olukorda, kirjutage lahtrisse selle number.

Minu jaoks oli viimase 12 kuu jooksul kõige ebameeldivam olukord nr |____|

A3. Mõeldes sellele kõige ebameeldivamale olukorrale, mille Te küsimuses nr A2 märkisite: kas Te tundsite selle olukorra ajal või järel, et olete mingil viisil toimunud süüdi?

Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

- 1 Jah
- 2 Ei
- 3 Ei oska öelda

Palun vastake ka järgnevale küsimustele nr A4-A6, mõeldes sellele kõige ebameeldivamale olukorrale, mille numbri Te küsimuses nr A2 märkisite.

A4. Kes Teiega nimetatud viisil käitus ning kas neid isikuid oli üks või mitu? Märkige üks vastus igal real. Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

	Jah, üks	Jah, mitu	Ei
Meessoost ülemus või kõrgem töötaja	1	2	3
Naissoost ülemus või kõrgem töötaja	1	2	3
Meessoost samal positsioonil töötaja	1	2	3
Naissoost samal positsioonil töötaja	1	2	3
Meessoost alluv või madalam töötaja	1	2	3
Naissoost alluv või madalam töötaja	1	2	3

Meesoost klient, patsient, (üli)õpilane vm.	1	2	3
Naissoost klient, patsient, (üli)õpilane vm.	1	2	3
Meesoost koostööpartner, kes ei ole enda asutusest või ettevõttest	1	2	3
Naissoost koostööpartner, kes ei ole enda asutusest või ettevõttest	1	2	3
Keegi muu. <i>Palun täpsustage, kes?</i>	1	2	3

A5. Palun mõelge veel kord sellele kõige ebameeldivamale olukorrale küsimuses nr A2. Mida Te selle lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks ette võtsite?

Võimalik mitu vastust. Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

- 1 Ma ei teinud olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi
- 2 Vältisin edaspidi seda inimest/neid inimesi
- 3 Selgitasin sellele inimesele/neile inimestele olukorra sobimatust
- 4 Rääkisin juhtunust mõne töökaaslasega
- 5 Teavitasin juhtunust töötajate usaldusisikut
- 6 Teavitasin juhtunust otsest ülemust või asutuse/ettevõtte juhti
- 7 Teatasin personaliosakonda või personalitöötajat
- 8 Pöördusin ametiühingu poole
- 9 Pöördusin õiguskaitse organite poole (nt politsei, prokuratuur, kohtud)
- 10 Pöördusin Tööinspektsiooni poole
- 11 Pöördusin soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole
- 12 Pöördusin nõu saamiseks perekonna, sõprade vm lähedaste poole
- 13 Tegin midagi muud *Palun kirjutage, mida?* => _____

Kui valisite küsimuses A5 vastusevariandi 1, jätkake järgmise küsimusega A6.

Kui valisite küsimuses A5 vastusevariandi(d) 2-13, jätkake osaga B.

A6. Miks Te olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi ei teinud?

Võimalik mitu vastust. Palun tõmmake ring ümber iga sobiva vastuse numbri.

- 1 Ei teadnud, mida sellises olukorras ette võtta
- 2 Juhtunu ei olnud nii tähtis
- 3 Arvasin, et see olukord rohkem ei kordu
- 4 Arvasin, et olukorda ei ole võimalik lahendada või tulevikus vältida
- 5 Mul oli häbi
- 6 Kartsin, et mind hakatakse süüdistama
- 7 Kartsin kättemaksu
- 8 Mind ei oleks usutud
- 9 Ei tahtnud kahjustada oma suhteid töökohal
- 10 Kartsin, et kaotan oma töö

- 11 Olukorra lahendamiseks oleks kulunud liiga palju ressursse (tasu juristile, aeg jmt)
 12 Ei uskunud, et saaksin õiguskaitseorganitest (politsei, kohtud jmt) abi
 13 Juhtunut oleks olnud raske tõendada
 14 Mõnel muul põhjusel *Palun kirjutage, millisel?* → _____

OSA B. SOOLINE JA SEKSUAALNE AHISTAMINE TÖÖL

Osas B käsitletakse töökohal toimuvat soolist ja seksuaalset ahistamist. Järgnevates küsimustes ei paluta Teil avada oma võimalikke kogemusi, vaid me soovime saada teada Teie üldiseid hinnanguid ja arvamusi (näiteks kuhu pöörduda abi saamiseks, kui inimene on kogenud töökohal soolist või seksuaalset ahistamist jmt).

Sooline ahistamine on olukord, kui toimub sooga seotud käitumine või tegevus, seksuaalne ahistamine aga 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.

B1. Kuhu saab inimene Teie hinnangul abi saamiseks pöörduda, kui ta tunneb, et teda on töökohal sooliselt või seksuaalselt ahistatud?
Palun kirjutage kõik kohad (isikud, asutused jmt), kuhu inimene võiks Teie hinnangul pöörduda.

B2. Palun hinnake, kuivõrd Te nõustute järgnevate seisukohtadega.
Märkige üks vastus igal real. Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

	Nõustun täielikult	Pigem nõustun	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei oska öelda
Juhul, kui inimene kogeb töökohal soolist või seksuaalset ahistamist, on ta sellist käitumist ise julgustanud.	1	2	3	4	5
Kui keegi märkab tööl, et tema kolleegi ahistatakse sooliselt või seksuaalselt, siis peaks ta sellesse olukorda sekkuma (nt astuma ahistatava kaitseks välja, teavitama tööandjat).	1	2	3	4	5
Juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks soolist ega seksuaalset ahistamist.	1	2	3	4	5

Töökohal toimuv sooline või seksuaalne ahistamine on ahistaja ja ahistatava isiklik asi, teised ei peaks sellesse sekkuma.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

B3. Palun hinnake, mil määral Te nõustute järgnevate väidetega.

Märkige üks vastus igal real. Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

Kui inimene kogeb töökohal soolist või seksuaalset ahistamist, siis vastutab olukorra lahendamise eest ...

	Kindlasti vastutab	Pigem vastutab	Pigem ei vastuta	Kindlasti ei vastuta	Ei oska öelda
see inimene, keda ahistati (ahistatu)	1	2	3	4	5
see inimene, kes ahistas (ahistaja)	1	2	3	4	5
kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks	1	2	3	4	5
ahistatu otsene ülemus	1	2	3	4	5
ahistaja otsene ülemus	1	2	3	4	5
personaliosakond või personalitöoga tegelev töötaja	1	2	3	4	5
tööandja	1	2	3	4	5

Osa B lõpetuseks küsime Teilt kaks küsimust soolist ja seksuaalset ahistamist puudutava seaduse kohta. Me ei otsi õigeid vastuseid, mõned inimesed teavad sellest teemast rohkem ja mõned inimesed vähem. Uuringuga soovime teada, millistest õigustest ja kohustustest inimesed vähem teavad ja millest tuleks töötajaid rohkem informeerida. Seega palun vastake julgelt ja ausalt.

B4. Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on sooline ja seksuaalne ahistamine keelatud. Kas Te teadsite, et seaduse järgi on sooline ja seksuaalne ahistamine keelatud? Palun tõmmake ring ümber sobiva vastuse numbri.

- 1 Jah, teadsin
- 2 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel
- 3 Ei, ma ei teadnud
- 4 Ei oska öelda

B5. Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt peab tööandja hoolt kandma selle eest, et töötaja oleks töökeskkonnas soolise ja seksuaalse ahistamise eest kaitstud. Kas Te teadsite, et seaduse järgi on tööandjal selline vastutus? Palun tõmmake ring

ümbär sobiva vastuse numbri.

- 1 Jah, teadsin
- 2 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel
- 3 Ei, ma ei teadnud
- 4 Ei oska öelda

Lõpetuseks: kui Te soovite veel midagi lisada tööl esineva soolise või seksuaalse ahistamise teema kohta, mida eelnevates küsimustes ei puudutatud, siis ootame meelsasti Teie kommentaare siia:

TÄNAME VASTAMAST!

NÜÜD SULGEGE TÄIDETUD ANKEET ÜMBRIKUSSE JA TAGASTAGE KÜSITLEJALE.

VP number.....

Vastaja number.....

LISA 5 Täiendatud küsitlusmoodul⁴⁷ ja kasutusjuhend

Küsitlustöö metoodika osas soovitab Praxis CATI kasutamist, kuna ankeet sisaldab endas suunamisi ning testimine viitas sellele, et osa vastajatest ei järgi suunamisi täpselt ette nähtud viisil ning ka vastamismäär teatud küsimuste puhul võib just paberil isetäidetava ankeedi formaadi puhul jääda madalamaks, kui jääks CATI või intervjuueerija kasutamise puhul.

Lõplik küsitlusmoodul

KONTROLLKÜSIMUSED

1. Kas Te olete kunagi oma elu jooksul töötanud?

- 1 Jah
- 2 Ei → Küsimused 2, 3 ja 4 jäetakse vahele ning liigutakse edasi järgmise sobiva küsimuse juurde küsimustikus. NB! Kuna kontrollküsimused on küsitlusmoodulist eraldi, ei liigu vastaja järgmisena ahistamise mooduli juurde vaid jätkab vastamist vastavalt selle uuringu spetsiifikale, mille juurde ahistamise moodul on lisatud!

2. Kas Teid on kunagi tööl ahistatud?

- 1 Jah → 2b
- 2 Ei → 3
- 3 Ei oska öelda → 3

2b Kas teid on ka viimase 12 kuu jooksul tööl ahistatud?

- 1 jah
- 2 ei

3. Kas Teid on kunagi tööl sooliselt ahistatud?

- 1 Jah → 3b
- 2 Ei → 4
- 3 Ei oska öelda → 4

3b Kas teid on ka viimase 12 kuu jooksul tööl sooliselt ahistatud?

- 1 jah
- 2 ei
-

4. Kas Teid on kunagi tööl seksuaalselt ahistatud?

- 1 Jah → 4b
- 2 Ei
- 3 Ei oska öelda

4b Kas Teid on ka viimase 12 kuu jooksul tööl seksuaalselt ahistatud?

- 1 jah
- 2 ei

ISETÄIDETAV KÜSIMUSTIK

Y1 Kas Te olete viimase 12 kuu vältel töötanud?

⁴⁷ NB! Tegemist on pärast piloteerimise tulemust täpsustatud ja täiendatud ankeediga, mida ei ole veel andmete kogumiseks kasutatud.

1 Jah → Jätkake vastamist A-osast

2 Ei → Jätkake vastamist B-osast

A-OSA. OLUKORRAD TÖÖL

Selle osa küsimused puudutavad olukordi, mis võivad olla Teiega tööl või töö tegemise käigus juhtunud. Palun lugege küsimused rahulikult läbi ja vastake nii ausalt, kui võimalik. Teie antud vastuseid kasutatakse uuringu tulemustes vaid üldistatuna, st keegi ei saa teada, millised olid just Teie vastused.

A1.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) kommenteerinud Teie välimust või figuuri?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A2.1

A1.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A2.1

A1.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

1 Üks kord

2 Kaks kuni neli korda

3 Viis või enam korda

4 Ei oska öelda

A2.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) rääkinud Teile või Teie juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A3.1

A2.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A3.1

A2.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

1 Üks kord

2 Kaks kuni neli korda

3 Viis või enam korda

4 Ei oska öelda

A3.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) kommenteerinud Teie eraelu või perekonnaseisu?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A4.1

A3.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

1 Jah

2 Ei → Jätkake küsimusega A4.1

A3.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

1 Üks kord

2 Kaks kuni neli korda

3 Viis või enam korda

4 Ei oska öelda

A4.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te

tööga seoses kokku puutute) nimetanud Teid seksuaalse alatooniga hüüdnimedega?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A5.1*

A4.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A5.1*

A4.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A5.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) kommenteerinud Teie seksuaalelu?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A6.1*

A5.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A6.1*

A5.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A6.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) teinud Teile varasemast keeldumisest hoolimata vihjed või ettepanekud koosolemiseks või vaba aja veetmiseks?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A7.1*

A6.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A7.1*

A6.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A7.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) kasutanud Teiega suheldes siivutatut või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A8.1*

A7.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A8.1*

A7.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord

- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A8.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) saatnud Teile seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A9.1*

A8.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A9.1*

A8.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A9.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) puudutanud Teie intiimpiirkonda (nt tagumik, rind, kube)?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A10.1*

A9.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A10.1*

A9.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A10.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) puudutanud Teid sihilikult mujalt (nt kätt, õlga, selga) olukorras, kus puudutused ei olnud vajalikud)?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A11.1*

A10.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A11.1*

A10.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A11.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) püüdnud Teid kallistada või suudelda?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A12.1*

A11.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah

- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A12.1*

A11.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A12.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) teinud Teile ettepaneku seksuaalvahekorda astumiseks?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A13.1*

A12.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A13.1*

A12.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A13.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) sundinud Teid seksuaalvahekorda?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A14.1*

A13.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A14.1*

A13.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A14.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) nimetanud Teid Teie soole viitavate hüüdnimedega?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A15.1*

A14.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A15.1*

A14.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A15.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) keeldunud andmast Teile vastutust või tööülesandeid seetõttu, et Te olete mees/naine?

- 1 Jah

- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A16.1*

A15.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A16.1*

A15.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A16.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) andnud Teile Teie töösse mittepuutuvaid lisaülesandeid, kuna olete mees/naine (nt mööbli liigutamine, kohvi keetmine)?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A17.1*

A16.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A17.1*

A16.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A17.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) jätnud Teie ettepanekud või arvamuse tähelepanuta, kuna olete mees/naine?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A18.1*

A17.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A18.1*

A17.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A18.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) halvustanud Teid või pannud teisi Teisse halvustavalt suhtuma seetõttu, et olete mees/naine?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A19.1*

A18.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → *Jätkake küsimusega A19.1*

A18.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda

- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A19.1 Kas viimase 12 kuu jooksul on tööl keegi (kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) teinud Teie juuresolekul üldistavaid märkuseid naiste või meeste kohta?

- 1 Jah
- 2 Ei → Jätkake küsimusega A20

A19.2 Kas see olukord oli Teie jaoks ebameeldiv?

- 1 Jah
- 2 Ei → Jätkake küsimusega A20

A19.3 Mitu korda selliseid ebameeldivaid olukordi viimase 12 kuu jooksul on ette tulnud?

- 1 Üks kord
- 2 Kaks kuni neli korda
- 3 Viis või enam korda
- 4 Ei oska öelda

A20 Kui te olete viimase 12 kuu jooksul tööl kogunud mõnda soolise või seksuaalse ahistamise olukorda, mida eelnevates küsimustes ei puudutatud, siis palun lisage see siia:

.....

A21 Palun märkige allolevas loetelus, milline neist Teie jaoks ebameeldivatest olukordadest, mis on Teiega viimase 12 kuu jooksul toimunud, oli Teie jaoks kõige ebameeldivam? Märkige ainult üks olukord. Juhul, kui Te olete viimase 12 kuu jooksul kogunud ainult ühte ebameeldivat olukorda, märkige see olukord. Kui Te ei ole viimase 12 kuu jooksul kogunud ühtegi allnimetatud olukorda ebameeldivana, jätkake vastamist küsimusest A26

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1 | Kommenteerinud Teie välimust või figuuri | 11 | Püüdnud Teid kallistada või suudelda |
| 2 | Rääkinud Teile või Teie juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju | 12 | Teinud Teile ettepaneku seksuaalvahekorda astumiseks |
| 3 | Kommenteerinud Teie eraelu või perekonnaseisu | 13 | Sundinud Teid seksuaalvahekorda |
| 4 | Nimetanud Teid seksuaalse alatooniga hüüdnimedega | 14 | Nimetanud Teid Teie soole viitavate hüüdnimedega |
| 5 | Kommenteerinud Teie seksuaalelu | 15 | Keeldunud andmast Teile vastutust või tööülesandeid seetõttu, et Te olete mees/naine |
| 6 | Teinud Teile varasemast keeldumisest hoolimata vihjed või ettepanekud koosolemiseks või vaba aja veetmiseks | 16 | Andnud Teile Teie töösse mittepuutuvad lisaülesandeid, kuna olete mees/naine (nt mööbli liigutamine, kohvi keetmine) |
| 7 | Kasutanud Teiega suheldes siivutatut või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste | 17 | Jätnud Teile ettepanekud või arvamuse tähelepanuta, kuna olete mees/naine |
| 8 | Saatnud Teile seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid | 18 | Halvustanud Teid või pannud teisi Teisse halvustavalt suhtuma seetõttu, et olete mees/naine |
| 9 | Puudutanud Teie intiimpiirkonda (nt tagumik, rind, kube) | 19 | Teinud Teie juuresolekul üldistavaid märkuseid meeste või naiste kohta |
| 10 | Puudutanud Teid sihilikult mujalt (nt kätt, õlga, selga) olukorras, kus puudutused ei olnud vajalikud | 20 | Muu olukord (kirjeldatud küsimuses A20) |

A22 Palun mõelge sellele kõige ebameeldivamale Teiega viimase 12 kuu jooksul toimunud olukorrale, mille Te eelmises küsimuses (A21) märkisite. **Kes Teiega nimetatud viisil käitus?** Märkige igal real

- 14 Meesoost ülemus või kõrgem töötaja

- 15 Naissoost ülemus või kõrgem töötaja
 16 Meessoost samal positsioonil töötaja
 17 Naissoost samal positsioonil töötaja
 18 Meessoost alluv või madalam töötaja
 19 Naissoost alluv või madalam töötaja
 20 Meessoost klient, patsient, (üli)õpilane vm.
 21 Naissoost klient, patsient, (üli)õpilane vm.
 22 Meessoost koostööpartner, kes ei ole enda asutusest või ettevõttest
 23 Naissoost koostööpartner, kes ei ole enda asutusest või ettevõttest
 24 Keegi muu Palun täpsustage, kes
-

A23 Palun mõelge sellele olukorrale, mille Te küsimuses A20.1 märkisite. **Mida Te olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks ette võtsite?** Märkige kõik sobivad vastusevariandid

- 1 Vältisin edaspidi seda inimest/neid inimesi
 2 Selgitasin sellele inimesele/neile inimestele olukorra sobimatust
 3 Rääkisin juhtunust mõne töökaaslasega
 4 Teavitasin juhtunust töötajate usaldusisikut
 5 Pöördusin ametiühingu poole
 6 Teatasin personaliosakonda või personalitöötajat
 7 Teavitasin juhtunust otsest ülemust või asutuse/ettevõtte juhti
 8 Pöördusin õiguskaitse organite poole (nt politsei, prokuratuur, kohtud
 9 Pöördusin Tööinspektsiooni poole
 10 Pöördusin Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole
 11 Pöördusin nõu saamiseks perekonna, sõprade vt lähedaste poole
 12 Tegin midagi muud Palun kirjutage, mida →
 13 Ma ei teinud olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi
-

Kui valisite vastuseks variandi(d) 1...12, jätkake A25.

Kui valisite vastuseks variandi 13, jätkake küsimusega A24

A24 Juhul, kui Te olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi ei teinud, siis mis oli selle põhjuseks? Märkige kõik sobivad variandid

- 15 Ei teadnud, mida sellises olukorras ette võtta
 16 Juhtunu ei olnud nii tähtis
 17 Arvasin, et see olukord rohkem ei kordu
 18 Arvasin, et olukorda ei ole võimalik lahendada või tulevikus vältida
 19 Mul oli häbi
 20 Kartsin, et mind hakatakse süüdistama
 21 Kartsin kättemaksu
 22 Mind ei oleks usutud
 23 Ei tahtnud kahjustada oma suhteid töökohal
 24 Kartsin, et kaotan oma töö
 25 Olukorra lahendamiseks oleks kulunud liiga palju ressursse (tasu juristile, aeg jmt)
 26 Ei uskunud, et saaksin õiguskaitseorganitest (politsei, kohtud jmt) abi
 27 Juhtunud oleks olnud raske tõendada
 28 Mõnel muul põhjusel Palun kirjutage, millisel →

A25 Palun mõelge sellele olukorrale, mille Te küsimuses A21 märkisite. **Kas Te tundsite selle olukorra ajal või järel, et olete mingil viisil toiminus süüdi?**

- 1 Jah
 2 Ei

3 Ei oska öelda

A26 Palun hinnake, kas peaksite ebameeldivaks, kui tööl keegi kolleeg, ülemus, klient või mõni muu inimene, kellega te tööga seoses kokku puutute) teeks midagi järgnevast loetelust. Märkige igal real

	▪ Jah, kindlasti peaksin	▪ Pigem peaksin	▪ Pigem ei peaks	▪ Kindlasti ei peaks	
1	kommenteeriks Teie välimust või figuuri	1	2	3	4
2	räägiks Teile või Teie juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju	1	2	3	4
3	kommenteeriks Teie eraelu või perekonnaseisu	1	2	3	4
4	nimetaks Teid seksuaalse alatooniga hüüdnimedega	1	2	3	4
5	kommenteeriks Teie seksuaalelu	1	2	3	4
6	teeks Teile varasemast keeldumisest hoolimata vihjed või ettepanekud koosolemiseks või vaba aja veetmiseks	1	2	3	4
7	kasutaks Teiega suheldes siivutut või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste	1	2	3	4
8	saadaks Teile seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid	1	2	3	4
9	puudutaks Teie intiimpiirkonda (nt istmik, rind, kube)	1	2	3	4
10	puudutaks Teid sihilikult mujalt (nt kätt, õlga, selga) olukorras, kus puudutused ei ole vajalikud	1	2	3	4
11	püüaks Teid kallistada või suudelda	1	2	3	4
12	teeks Teile ettepaneku seksuaalvahekorda astumiseks	1	2	3	4
13	sunniks Teid seksuaalvahekorda	1	2	3	4
14	nimetaks Teid Teie soole viitavate hüüdnimedega	1	2	3	4
15	keelduks andmast Teile vastutust või tööülesandeid seetõttu, et Te olete mees/naine	1	2	3	4
16	annaks Teile Teie töösse mittepuutuvad lisaülesandeid, kuna olete mees/naine (nt mööbli liigutamine, kohvi keetmine)	1	2	3	4
17	jätaks Teile ettepanekud või arvamuse tähelepanuta, kuna olete mees/naine	1	2	3	4
18	halvustaks Teid või paneks teisi Teisse halvustavalt suhtuma seetõttu, et olete mees/naine	1	2	3	4
19	teeks Teie juuresolekul üldistavaid märkuseid meeste või naiste kohta	1	2	3	4

A27 Kui Te soovite veel midagi A-osas käsitletud teemade kohta lisada, siis palun kirjutage

.....

B-OSA. SEKSUAALNE AHISTAMINE TÖÖL

Selles osas käsitletakse töökohal toimuvat seksuaalset ahistamist. Küsimustes ei paluta Teil avada oma võimalikke kogemusi seksuaalse ahistamisega tööl, vaid me soovime saada teada Teie üldiseid hinnanguid ja arvamusi (näiteks kuhu pöörduda abi saamiseks, kui inimene on kogenud töökohal seksuaalset ahistamist jmt).

Seksuaalne ahistamine on olukord, kui toimub mis tahes sõnaline, mittedõnaline 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.

Inimese väärkuse alandamine võib toimuda näiteks läbi häiriva, ähvardava, vaenuliku, alandava või solvava õhkkonna loomise.

B1 Kuhu saab inimene Teie hinnangul abi saamiseks pöörduda, kui ta tunneb, et teda on töökohal seksuaalselt ahistatud? Palun kirjutage kõik kohad (isikud, asutused jmt), kuhu inimene võiks Teie hinnangul pöörduda.

.....

B2 Järgnevalt esitame mõned väited ja palume Teil hinnata, kui võrd Te nende väidetega nõustute. **Palun hinnake, kas te peate järgnevates väidetes toodud seisukohti õigeteks. Märkige igal real.**

	Nõustun täielikult	Pigem nõustun	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei oska öelda
1 Juhul, kui inimene kogeb töökohal seksuaalset ahistamist, on ta sellist käitumist ise julgustanud.	1	2	3	4	5
2 Kui keegi märkab tööl, et tema kolleegi ahistatakse seksuaalselt, siis peaks ta sellesse olukorda sekkuma (nt astuma ahistatava kaitseks välja, teavitama tööandjat).	1	2	3	4	5
3 Juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks seksuaalset ahistamist.	1	2	3	4	5
4 Töökohal toimuv seksuaalne ahistamine on ahistaja ja ahistatava isiklik asi, teised ei peaks sellesse sekkuma.	1	2	3	4	5

B3 Palun hinnake, mil määral nõustute järgnevate väidetega. **Kui inimene kogeb töökohal seksuaalset ahistamist, vastutab olukorra lahendamise eest ... Märkige igal real.**

		Kindlasti vastutab	Pigem vastutab	Pigem ei vastuta	Kindlasti ei vastuta	Ei oska öelda
1	see inimene, keda ahistati (ahistatu)	1	2	3	4	5
2	see inimene, kes ahistas (ahistaja)	1	2	3	4	5
3	kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks	1	2	3	4	5
4	ahistatu otsene ülemus	1	2	3	4	5
5	ahistaja otsene ülemus	1	2	3	4	5
6	personaliosakond või personalitööga tegelev töötaja	1	2	3	4	5
7	Tööandja	1	2	3	4	5

Järgnevalt küsime Teilt kaks küsimust seksuaalset ahistamist puudutava seaduse kohta. Me ei otsi õigeid vastuseid, mõned inimesed teavad sellest teemast rohkem ja mõned inimesed vähem. Uuringuga soovime teada, millistest õigustest ja kohustustest inimesed vähem teavad ja millest tuleks töötajaid rohkem informeerida. Seega palun vastake julgelt ja ausalt.

B4 Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on seksuaalne ahistamine keelatud. **Kas Te teadsite, et seaduse järgi on seksuaalne ahistamine keelatud?**

- 1 Jah, teadsin
- 2 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel
- 3 Ei, ma ei teadnud
- 4 Ei oska öelda

B5 Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt peab tööandja hoolt kandma selle eest, et töötaja oleks töökeskkonnas seksuaalse ahistamise eest kaitstud? **Kas Te teadsite, et seaduse järgi on tööandjal selline vastutus?**

- 1 Jah, teadsin
- 2 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel
- 3 Ei, ma ei teadnud
- 4 Ei oska öelda

C-OSA. SOOLINE AHISTAMINE TÖÖL

Selles osas käsitletakse töökohal toimuvat soolist ahistamist. Küsimustes ei paluta Teil avada oma võimalikke kogemusi soolise ahistamisega tööl, vaid me soovime saada teada Teie üldiseid hinnanguid ja arvamusi (näiteks kuhu pöörduda abi saamiseks, kui inimene on kogenud töökohal seksuaalset ahistamist jmt).

Sooline ahistamine on olukord, kui toimub sooga seotud 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.

C1 Kuhu saab inimene Teie hinnangul abi saamiseks pöörduda, kui ta tunneb, et teda on töökohal sooliselt ahistatud? Palun kirjutage kõik kohad (isikud, asutused jmt), kuhu inimene võiks Teie hinnangul pöörduda.

.....

.....

C2 Järgnevalt esitame mõned väited ja palume Teil hinnata, kuivõrd Te nende väidetega nõustute. **Palun hinnake, kas te peate järgnevates väidetes toodud seisukohti õigeteks. Märkige igal real.**

	Nõustun täielikult	Pigem nõustun	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei oska öelda
1 Juhul, kui inimene kogeb töökohal soolist ahistamist, on ta sellist käitumist ise julgustanud.	1	2	3	4	5
2 Kui keegi märkab tööl, et tema kolleegi ahistatakse sooliselt, siis peaks ta sellesse olukorda sekkuma (nt astuma ahistatava kaitseks välja, teavitama tööandjat).	1	2	3	4	5
3 Juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks soolist ahistamist.	1	2	3	4	5
4 Töökohal toimuv sooline ahistamine on ahistaja ja ahistatava isiklik asi, teised ei peaks sellesse sekkuma.	1	2	3	4	5

C3 Palun hinnake, mil määral nõustute järgnevate väidetega.

Kui inimene kogeb töökohal soolist ahistamist, vastutab olukorra lahendamise eest ... Märkige igal real.

	Kindlasti vastutab	Pigem vastutab	Pigem ei vastuta	Kindlasti ei vastuta	Ei oska öelda
see inimene, keda ahistati (ahistatu)	1	2	3	4	5
see inimene, kes ahistas (ahistaja)	1	2	3	4	5
kolleegid jt, kes olid ahistamise tunnistajaks	1	2	3	4	5
ahistatu otsene ülemus	1	2	3	4	5
ahistaja otsene ülemus	1	2	3	4	5
personaliosakond või personalitööga tegelev töötaja	1	2	3	4	5
Tööandja	1	2	3	4	5

Järgnevalt küsime Teilt kaks küsimust soolist ahistamist puudutava seaduse kohta. Me ei otsi õigeid vastuseid, mõned inimesed teavad sellest teemast rohkem ja mõned inimesed vähem. Uuringuga soovime teada, millistest õigustest ja kohustustest inimesed vähem teavad ja millest tuleks töötajaid rohkem informeerida. Seega palun vastake julgelt ja ausalt.

C4 Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on sooline ahistamine keelatud. **Kas Te teadsite, et seaduse järgi on sooline ahistamine keelatud?**

- 5 Jah, teadsin
- 6 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel
- 7 Ei, ma ei teadnud

8 Ei oska öelda

C5 Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt peab tööandja hoolt kandma selle eest, et töötaja oleks töökeskkonnas soolise ahistamise eest kaitstud? **Kas Te teadsite, et seaduse järgi on tööandjal selline vastutus?**

5 Jah, teadsin

6 Ma arvasin, et see võiks nii olla, kuid ei olnud kindel

7 Ei, ma ei teadnud

8 Ei oska öelda

Küsitlusmooduli kasutusjuhend

KÜSITLEMISE VIIS

Soolise ja seksuaalse ahistamise kogemist käsitlev küsitlusmoodul sisaldab tundlikke küsimusi ja teemasid, mida inimestel võib olla ebameeldiv küsitlejaga ning võimalike küsitlemise lähedal viibivate isikutega (nt pereliikmed) jagada. Seetõttu on küsitlusmoodul koostatud isetäidetavana. Erandiks on küsimused 1-4, mis tuleb paigutada küsitlusmoodulist eraldi, liidetuna selle uuringu põhiküsimustikuga, mille juurde moodul liidetakse. Seetõttu võivad küsimused 1-4 olla ka vastavalt uuringu spetsiifikale küsitleja poolt täidetavad⁴⁸. Võimaluse korral soovitame küsitlemise korraldada selliselt, et vastaja tagastab täidetud paberankeedi küsitlejale suletud ümbrikus, et tagada konfidentsiaalsus.

Juhul, kui mingil põhjusel ei ole võimaik kogu küsitlusmoodulit isetäidetavana esitada, tuleb vähemalt mooduli A-osa, mis puudutab inimeste isiklike kokkupuuteid soolise ja seksuaalse ahistamise olukordadega tööl, esitada isetäidetavana. Sellisel juhul tuleb tagada, et A-osa täidetakse enne B- ja C-osa küsimuste esitamist.

Juhul, kui isiku-uuring, mille juurde küsitlusmoodul liidetakse, korraldatud silmast-silma intervjuueerimisena, tuleb taustatunnuste ja kontrollküsimuste (küsimused 1-4) kasutatavuse eesmärgil tagada küsitleja poolt täidetud põhiankeedi ja isetäidetava küsitlusmooduli seotus (vastavad koodid vmt).

Võimaluse korral võiks ankeedi täitmisel tekkivate vigade (suunamiste valesti mõistmine, küsimuste vastamisjuhendi väärsti mõistmine jmt) vältimiseks korraldada küsitlusmoodulile vastamine elektroonilises küsitluskeskkonnas. Elektrooniline küsimustiku täitmine võimaldab ankeediküsimustele vastamist paremini suunata, vältida valesti täitmisi ja oluliste küsimuste vahele jätmist. Elanikkonnaküsitluse ühe osa elektrooniline täitmine eeldaks seda, et küsitlejatel on arvutite ja spetsiaalse küsitluskeskkonna kasutamise võimalus.

PANE TÄHELE!

1. Küsimustik on isetäidetav (v.a. kontrollküsimused 1-4).
2. Juhul, kui tervet küsitlusmoodulit ei ole võimalik isetäidetavana esitada, tuleb eelistada A-osa isetäidetavana esitamist.
3. Küsimuste blokkide esitamise järjekord peab jääma samaks ka juhul, kui isetäidetav on vaid A-osa.

⁴⁸ Üksikute kontrollküsimuste esitamine isetäidetavana on silmast-silma küsitlemise puhul küsitlustehniliselt keeruline, kuna kontrollküsimused peavad olema ahistamise moodulist eraldi. Juhul, kui selline võimalus on, tuleb eelistada ka kontrollküsimuste esitamist isetäidetavana.

4. Tuleb tagada isetäidetava mooduli seotus põhiankeediga.

KÜSITLUSMOODULI ESITAMINE

Küsimused 1-4 on kontrollküsimused. Need tuleb esitada enne soolist ja seksuaalset ahistamist käsitlevat küsitlusmoodulit sellest eraldi, st erimoodulist eemal.

Küsitlusmooduli küsimuste järjekorda ei tohi muuta. Juhul, kui küsitluse mahupiirangutest või valimi piirangutest tulenevalt on vajalik osade küsitlusmoodulisse kuuluvate küsimuste väljajätmine (vt Tabel 7), tuleb tagada suunamiste korrektsus.

Kontrollküsimused esitatakse neile vastajatele, kes on kunagi oma elu jooksul töötanud. Mooduli A-osa (olukorrad töö) esitatakse neile vastajatele, kes on viimase 12 kuu vältel töötanud (olemas vastav filterküsimus). Mooduli B- ja C-osa esitatakse kõigile vastajatele (sh ka neile, kes ei ole viimase 12 kuu või oma elu jooksul töötanud)⁴⁹.

PANE TÄHELE!

1. Kontrollküsimused (1-4) esitatakse enne erimoodulit, sellest eraldi.
2. Küsitlusmooduli küsimuste järjekorda ei tohi muuta.
3. Kui on vajalik teatud küsimuste väljajätmine, tuleb tagada suunamiste korrektsus.
4. Küsimuste blokkide esitamise järjekord peab jääma samaks ka juhul, kui isetäidetav on vaid A-osa.
5. Erinevatele osadele vastavad erineva tööalase staatusega respondendid: kontrollküsimused neile, kes on elu jooksul töötanud; A-osa neile, kes on viimase 12 kuu jooksul töötanud; B- ja C-osa kõigile vastajatele olenemata töötamisest.

VALIM

Parimate, erinevates nõutud lõigetes statistiliselt analüüsitavate tulemuste saavutamiseks peab isiku-uuringu valimi hõivatute osakaal olema võimalikult suur. Seetõttu soovitame küsitlusmooduli liita näiteks Eesti tööjõu-uuringuga, mille valimisse kuulub ligi 10 000 hõivatut.

Juhul, kui küsitlusmoodul liidetakse väiksema valimiga uuringu (nt Soolise võrdõiguslikkuse monitooring) juurde, peab valim olema vähemalt 1500 isikut (sh ca 1000 hõivatut), kuid sellisel juhul tuleb arvestada sellega, et ei pruugi olla võimalik analüüsi täies mahus ja detailsusega kõigis olulistest lõigetes läbi viia. Ahistamisega seotud praktikate lähemaks uurimiseks on vajalik vähemalt 5000 isikust koosnev (sh ca 3000 hõivatut) valim⁵⁰.

PANE TÄHELE!

1. Eelistada tuleb uuringut, mille valimis on võimalikult suur hõivatute osakaal.
2. Ahistamisega seotud praktikate üksikasjaliseks uurimiseks on vajalik vähemalt 5000 isikust (sh ca 3000 hõivatut) koosnev valim.
3. Mooduli kasutamisel SVM juures peab valim olema vähemalt 1500 isikut.

⁴⁹ Sõltub uuringu valimi spetsiifisusest, mille juurde küsitlusmoodul lisatakse.

⁵⁰ Näiteks on sobiliku valimi suurusega Eesti Statistikaameti Turvalisuse uuring, mille valimisse kuulus 2009. aastal üle 7000 isiku.

AVATUD KÜSIMUSTE KODEERIMINE

Küsimuste B1 ja C1 „Kuhu saab inimene Teie hinnangul abi saamiseks pöörduda, kui ta tunneb, et teda on töökohal seksuaalselt/sooliselt ahistatud“ kodeerimisel soovitame kasutada järgnevaid kategooriad (vajadusel täiendada vastavalt antud vastustele):

- Töötajate usaldusisik
- Töötaja otsene ülemus
- Personaliosakond või –töötaja
- Asutuse/ettevõtte juht
- Ametiühing
- Tööinspeksioon
- Õiguskaitseorganid
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

TAUSTATUNNUSED

Töökohal toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise analüüsimiseks kõigis vajalikes lõigetes tuleb tagada, et isiku-uuringuga, mille juurde küsitlusmoodul lisatakse, kogutakse ka Tabel 6 toodud taustatunnused minimaalselt tabelis viidatud jaotustes.

TABEL 6 KÜSITLUSMOODULI NÕUTAVAD TAUSTATUNNUSED JA NENDE JAOTUS

	Tunnus	Tunnuse jaotus
Vastajat iseloomustavad tunnused	Sugu	<ul style="list-style-type: none"> • Naine • Mees
	Rahvus	<ul style="list-style-type: none"> • Eestlane • Muu rahvus
	Vanus	<ul style="list-style-type: none"> • Täisaastates vanus küsitlemise hetkel
	Haridustase (kõrgeim lõpetatud haridus)	<ul style="list-style-type: none"> • Põhiharidus (ISCED 97 tase 1-2) • Keskharidus (ISCED 97 tase 3-4) • Kõrgharidus (ISCED 97 tase 5-6)
	Tegelik perekonnaseis	<ul style="list-style-type: none"> • Kooselus (vabaabielus ja abielus olevad inimesed) • Pole kooselus (vallalised, lehestunud, lahutatud või partnerist eraldi elavad inimesed)
	Ametiala	<ul style="list-style-type: none"> • Juhid (ISCO tase 1) • Spetsialistid (ISCO tase 2-3) • Teenindajad (ISCO tase 4-5) • Oskustöölised (ISCO tase 6-8) • Lihttöölised (ISCO tase 9)
	Puude olemasolu*	<ul style="list-style-type: none"> • Jah • Ei

	Tunnus	Tunnuse jaotus
Töökoha tunnused	Hõivesektor/tegevusala	<ul style="list-style-type: none"> • Primaarsektor (EMTAK 2008 jagu A) • Sekundaarsektor (EMTAK 2008 jagu B-C) • Tertsiaarsektor (EMTAK 2008 jagu D-U)
	Asutuse/organisatsiooni suurus	<ul style="list-style-type: none"> • 1-9 töötajat • 10-49 töötajat • 50-199 töötajat • 200 ja enam töötajat

* *Puude olemasolu lisatakse taustatunnustesse vaid juhul, kui küsitlusmoodul liidetakse ETU juurde.*

KÜSITLUSMOODULI MODIFITSEERIMISE VÕIMALUSED

Järgnev tabel annab ülevaate küsitlusmooduli modifitseerimise võimalustest mooduli korduval kasutamisel, piiratud valimi korral või juhul, kui osutub vajalikuks küsitlusmooduli mahtu kärpida. Küsitlusmooduli modifitseerimise korral tuleb **tagada vastajate suunamise korrektsus**.

TABEL 7 KÜSITLUSMOODULI MODIFITSEERIMISE VÕIMALUSED

Tingimus	Väljajätavad küsimused	Muutuvad/lisatavad küsimused
Piiratud valim (<3000 hõivatut)	Küsimus A24: „Juhul, kui Te olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi ei teinud, siis mis oli selle põhjuseks?“	<ul style="list-style-type: none"> ■ Küsimus A23 asendada: „Kas te tegite olukorra lahendamiseks või selle kordumise vältimiseks midagi (nt vältisite seda inimest, teavitasite kedagi juhtunust vmt)?“ Vastusevariandid: Jah/Ei ■ Koondada B- ja C-osa, küsides küsimused soolist ja seksuaalset ahistamist eraldamata (st esitada mõlemad definitsioonid ja küsida mõlema kohta)
Küsitlusmooduli mahu vähendamise vajadus	<ul style="list-style-type: none"> ■ Küsimus A24 (vt rida „Piiratud valim“) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asendada küsimus A23 (vt rida „Piiratud valim“) ■ Esitada küsimused A1-A19 blokk-küsimusena tabeli kujul (ankeedis versioon 2) ■ Koondada B- ja C-osa (vt rida „Piiratud valim“)

ANKEEDI TÕLKIMINE

Ankeedi tõlkimisel vene keelde tuleb tagada, et kõik ahistamise olukordi ja ahistajaid käsitlevad detailid on tõlgitud selliselt, et **ahistamisolukordades võib nii ahistajaks kui ahistatavaks olla mees või naine**.

LISA 6. Analüüsitud teavitusmaterjalid

1. "Code of Practice on Employment under the Sex Discrimination Ordinance"

"Tegevusjuhised ettevõtetele Seksuaalse Ahistamise määruse täitmiseks"

- **Koostaja/väljaandja:** Equal Opportunities Commission (Hong Kong) (Võrdsete Võimaluste Komisjon, Hong Kong).
- **Eesmärk:** kõrvaldada diskrimineerimine soo, raseduse ja perekonnaseisu pärast ning seksuaalne ahistamine; soodustada võrdseid võimalusi meestele ja naistele; teavitada töötajaid, tööandjaid ja avalikkust probleemist; aidata töötajatel, tööandjatel ja teistel osapooltel mõista nende vastustust; anda tegutsemisjuhiseid.
- **Sihtrühm:** Hong Kongi ettevõtted, tööandjad, töötajad ja laiem avalikkus.
- **Kasutatud mõisted:** *Seksuaalne ahistamine* - igasugune mittesooitud seksuaalne käitumine, mis alandab, solvab või hirmutab inimest. Ahistamine sisaldab soovimatut seksuaalset lähenemist, nõudmisi seksuaalsete teenete osutamiseks vms. *Otsene diskrimineerimine* - inimese samalaadses olukorras teistega võrreldes ebavõrdsemalt kohtlemine tema soo, perekonnaseisu või raseduse pärast. *Kaudne diskrimineerimine* - sarnase kohtlemise rakendamine sugupoolte, erineva perekonnaseisu või rasedate ja mitterasedate vahel, mis oma olemuselt siiski mõjub diskrimineerivalt.
- **Sisu tutvustus:** Juhend sisaldab erinevaid seksuaalse ahistamise ja diskrimineerimise (sh diskrimineerimine soo tõttu) vorme, mis võivad aset leida töökohal ning mis on sätestatud Seksuaalse Ahistamise määruses (Sexual Harassment Ordinance); juhiseid töökohal seksuaalse ahistamise ning diskrimineerimise ennetamise ja sekkumise kohta; soovitusi võrdse kohtlemise ja seksuaalse ahistamise elimineerimise eeskirjade koostamise kohta (nt millistest osadest peab eeskiri koosnema, kuidas formuleerida rakendus- ja järelvalve põhimõtted) ning kirjeldust tööandja ja töötaja rollist ning vastutusest diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise juhtumite ennetamisel ja lahendamisel.
- **Kättesaadavus:** Juhend on kättesaadaval organisatsiooni kodulehel http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo_content#III

2. "Guidelines for Employers Eliminating Sexual Harassment"

"Juhend tööandjatele seksuaalse ahistamise likvideerimiseks"

- **Koostaja/väljaandja:** Northern Territory Anti-Discrimination Commission (Austraalia) (Põhja Territooriumi Antidiskrimineerimise Komisjon, Austraalia).
- **Eesmärk:** Aidata tööandjatel vältida seksuaalse ahistamise toimumist, seletada tööandjatele seksuaalse ahistamise olemust ning pakkuda juhiseid ennetamiseks ja juhtumitega tegelemiseks.
- **Sihtrühm:** Tööandjad.
- **Kasutatud mõisted:** *Seksuaalne ahistamine* on teisele isikule mittesooitud füüsilise läheduse pealesurumine, mittesooitud nõudmiste esitamine (kas otseselt või vihjamisi) seksuaalteenete osutamiseks, ebameeldivate seksuaalse alatooniga märkuste tegemine või teise isiku kaasamine mõnda muusse mittesooitud seksuaalsesse tegevusse, tehes seda kavatsusega solvata, alandada või hirmutada teist inimest.

- **Sisu tutvustus:** Juhend sisaldab käitumisviise, mida võib pidada seksuaalseks ahistamiseks ning mida mitte; ülevaadet ahistamise toimumise mõjust tööandjale, töötajale, töökeskkonnale ja tööproduktiivsusele; põhjusi, miks kannatanu ei pöördu abi saamiseks; soovitusi tööandjatele, kuidas ennetada ahistamist (sh töötajate teavitamine, eeskirjade koostamine, koolitused); ülevaadet tööandja vastutusest töökohal ahistamise ärahoidmiseks; tööandja tegevussamme seksuaalse ahistamise korral; näpunäiteid, kuidas koostada seksuaalse ahistamise eeskirja, kuidas seda ettevõttes levitada ning rakendada. Juhendi aluseks on Austraalia Põhja Territooriumi Diskrimineerimise Vastane seadus (Northern Territory Anti-Discrimination Act).
- **Kättesaadavus:** <http://www.adc.nt.gov.au/pamphlets/guidelines.htm>
Voldikuna:
<http://www.adc.nt.gov.au/pamphlets/docs/Eliminating%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.pdf>

3. "Guidelines in the event of sexual harassment or assault"

"Juhend seksuaalse ahistamise ja rünnakute juhtumite jaoks"

- **Koostaja/väljaandja:** Välja töötatud Turu Ülikoolis (Soome).
- **Eesmärk:** Anda nõu, kuidas ennetada ja peatada seksuaalset ahistamist ja rünnakuid ülikoolis.
- **Sihtrühm:** Ülikooli töötajad ja üliõpilased.
- **Kasutatud mõisted:** Seksuaalne ahistamine või rünnak on mittesoovitud ühepoolne füüsiline või verbaalne käitumine, mis mõjub alati negatiivselt isikule, kellele on käitumine suunatud. Ahistamine ja rünnak on ohvri poolt subjektiivselt tajutud kogemus.
- **Sisu tutvustus:** Juhis sisaldab statistikat seksuaalset ahistamist kogenud üliõpilaste ja ülikooli töötajate kohta; seksuaalse ahistamise ja rünnaku definitsiooni ja vastavate käitumiste loetelu; ahistamise tagajärgede kirjeldust; töötajaskonna ja üliõpilaste seksuaalse ahistamise juhtumite eest vastutavate üksuste ja isikute määramise korda; meetmeid seksuaalse ahistamise ja rünnakute ennetamiseks ning juhtumite lahendamiseks; juhendi väljatöötanud ja rakendamise eest vastutava struktuuriüksuse ja isiku kontakte.

4. "A victim's guide for dealing with sexual harassment"

"Seksuaalse ahistamise käsitlemise juhend ohvritele"

- **Koostaja/väljaandja:** Välja töötatud rahvusvahelise programmi „Gender and Diversity Program“ raames.
- **Eesmärk:** Anda nõu, kuidas ennetada ja peatada ahistamist (eriti seksuaalset) ja diskrimineerimist töökohal.
- **Sihtrühm:** Töötajad, seksuaalse ahistamise ohvrid.
- **Kasutatud mõisted:** Seksuaalne ahistamine on igasugune seksuaalse sisuga lähenemiskatse, ettepanek seksuaalseks tegevuseks või muu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse alatooniga käitumine, mis põhjendamatult häirib kannatanu tööd, on tehtud kannatanu töötamise võimaluse tingimusena või loob vaenuliku, ähvardava või solvava töökeskkonna.

- **Sisu tutvustus:** Juhis kirjeldab seksuaalse ahistamise toimumist ja selle liike (quid pro quo ja „vaenulikku töökeskkonda loov“ seksuaalne ahistamine, verbaalne, füüsiline ja mitteverbaalne ahistamine); ahistamise tõsidust; ahistamise tagajärgi; tegevussamme seksuaalse ahistamise korral; nõuandeid kaebuse esitamise kohta; kaebuse menetlemise protsessi; tööandja vastutust; võimalikku olukorda, kui kannatanu ei esita kaebust; näited positiivselt lahendatud juhtumitest.

5. “Sexual harassment. Don’t put up with it!”

“Seksuaalne ahistamine. Ära talu seda!”

- **Koostaja/väljaandja:** Equality and Human Rights Commission (Suurbritannia) (Võrdsuse ja Inimõiguste Komsjon, Suurbritannia).
- **Eesmärk:** Aidata töötajatel ära tunda seksuaalse ja soolise ahistamise juhtumeid ning anda nõu, mida sellises olukorras teha.
- **Sihtrühm:** Töötajad.
- **Kasutatud mõisted:** *Seksuaalne ahistamine* on mittesooitud seksuaalse sisuga käitumine. *Sooline ahistamine* on alandav ja vaenulikku keskkonda loov mittesooitud käitumine, mis on seotud kannatanu sooga. Ahistamine kolmandate isikute poolt on seksuaalse sisuga käitumine klientide poolt.
- **Sisu tutvustus:** Infovoldik sisaldab loetelu võimalikest seksuaalse ahistamise vormidest; soolise ahistamise tutvustus; konkreetset tegevussammud ahistamise all kannatava töötaja jaoks; nimekiri tegevustest, mida tööandja peaks ahistamise korral tegema; abiandvate organisatsioonide kontaktid.
- **Kättesaadavus:** Kättesaadav veebis
http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/publications/rights_sexual_harassment.pdf

6. “Know Your Rights: Sexual Harassment At Work”

“Tea oma õigusi: Seksuaalne ahistamine tööl”

- **Koostaja/väljaandja:** Välja töötanud: Equal Rights Advocates (USA) (Võrdsete Õiguste Kaitsjad, USA).
- **Eesmärk:** Informeerida töötajaid, et nad tunneksid paremini ära seksuaalse ahistamise olukorra ning teaksid, mida sellisel juhul ette võtta.
- **Sihtrühm:** Töötajad.
- **Kasutatud mõisted:** Seksuaalne ahistamine on seksuaalse sisuga mittesooitud verbaalne, visuaalne või füüsiline kontakt, mis on tõsine ja kestav ja mõjutab töötingimusi või loob vaenuliku töökeskkonna.
- **Sisu tutvustus:** Infovoldikus on lahti seletatud järgmised terminid ja ahistamisega seotud aspektid: mittesooitud seksuaalse sisuga kontakt (sh verbaalne või kirjalik, mitteverbaalne, visuaalne, füüsiline), tõsine ja kestav kontakt, mõju töötingimustele, vaenuliku õhkkonna loomine. Eraldi on käsitletud seksuaalse ahistamise ja sellega seotud kättemaksu seadusevastast olemust; kirjeldus tööandja vastutusest töötaja ees seksuaalse ahistamise juhtumite ennetamisel ja peatamisel; konkreetset juhised, mida töötaja peaks tegema, kui ta on sattunud seksuaalse ahistamise sihtmärgiks; lingid (õigusliku) abi saamiseks.

- **Kättesaadavus:** Kättesaadav Ühingu ja kodulehel
<http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp>
<http://www.equalrights.org/publications/kyr/sexhar.pdf> voldikuna

7. "Töövägivald"

- **Koostaja/väljaandja:** Välja töötanud Euroopa Töotervishoiu ja Tööohutuse Agenduur
- **Eesmärk:** Anda praktilisi soovitusi (tööandjatele) töövägivald ennetamiseks ja juhtumite lahendamiseks.
- **Sihtrühm:** Tööandja, töötaja, avalikkus.
- **Kasutatud mõisted:** "Väline" töövägivald on üldiselt organisatsiooniväliste inimeste (nt ostjate ja klientide) poolt tehtud solvangud, ähvardused, füüsiline või psühholoogiline kallaletung töötaja vastu, mis seab ohtu tema tervise, ohutuse ja heaolu. Vägivallal võib olla rassiline või seksuaalne suunitlus.
- **Sisu tutvustus:** Teabeleht sisaldab töövälise vägivalla määratlust; enim ohustatud isikute karakteristikuid; vägivalla riskitegureid; vägivalla mõjusid; soovitusi tööandjatele vägivalla ennetamiseks, sekkumiseks, vägivalla osapoolte kohtlemiseks ja juhtumi lahendamiseks; lisateavet.
- **Kättesaadavus:** Kättesaadav veebis <http://www.ti.ee/public/files/Factsheet-24-Violence-at-work%5B1%5D.pdf>

8. "Bullying and harassment at work: Guidance for employees"

"Kiusamine ja ahistamine tööl. Juhis töötajatele"

- **Koostaja/väljaandja:** koostanud Acas (Suurbritannia).
- **Eesmärk:** Aidata töötajatel ära tunda ahistamist/kiusamist tööl ning anda nõu, mida teha sellises olukorras.
- **Sihtrühm:** Töötajad, ahistamise/kiusamise ohvrid.
- **Kasutatud mõisted:** Ahistamine on mittesoovitud kontakt, mille eesmärk on kahjustada inimese väärikust või luua hirmutav, vaenulik, alandav või solvav keskkond selle inimesele. Kiusamine on solvav, hirmutav, kahjustav või alandav käitumine või võimu väär- või kuritarvitamine, mis alandab ja kahjustab kiustatavat. Ahistamine ja kiusamine võivad toimuda inimese soo tõttu ja sisaldada mittesoovitud füüsilist/verbaalset seksuaalset tähelepanu või lähenemist.
- **Sisu tutvustus:** Infovoldik: annab töötajale põhilist informatsiooni kiusamise ja ahistamise kohta (esinemisvormid, tagajärjed); võtab kokku tööandja vastutuse ahistamise ennetamisel ja juhtumitega tegelemisel; esitab väljavõtteid teemat käsitlevatest seadustest; kirjeldab võimalikke tegevussamme ahistamisjuhtumi puhul; esitab näiteid juhtumitest; loetleb täiendavaid informatsiooni ja abi allikaid.
- **Kättesaadavus:** Kättesaadav veebis
<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=306&p=0>

9. "Võrdsed võimalused ja mitmekesisus Euroopa laevanduses.

"Ahistamise ja türanniseerimise lõpetamine töökohal"

- **Koostaja/väljaandja:** Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu ja Euroopa Transpordi-töötajate Föderatsiooni poolt välja antud juhend.
- **Eesmärk:** Aidata ettevõttel teadvustada ahistamist ja türanniseerimist, rakendada efektiivset kaebuste esitamise korda ning anda nõu, kuidas lõpetada ahistamisega seotud juhtumid.
- **Sihtrühm:** Suunised laevakompaniidele; tööandjad, töötajad.
- **Kasutatud mõisted:** Ahistamine on diskrimineerimise vorm, soovimatu käitumine eesmärgiga või mille tegelik toime on kahjustada isiku väärikust ja luua ähvardav, vaenulik, allakäiv, alandav või agressiivne keskkond. Türanniseerimine on samuti ahistamine ning selle all mõeldakse hirmutavat või ähvardavat töökeskkonda, kus ühte või mitut isikut võidakse hirmutada või ähvardada teise isiku või rühma vaenuliku käitumisega.
- **Sisu tutvustus:** Juhend sisaldab: põhjalikku loetelu võimalikest ahistamise (sh seksuaalsele ja soolisele ahistamisele viitavad käitumisviisid) ja türanniseerimise vormidest; ettevõtte kohustust kirjalikult formuleerida seisukohad ahistamise ja türanniseerimise lubamatuse kohta, samuti ettepanekud juhtumite käsitlemiseks ja lõpetamiseks (nt ettevõttes vastutava isiku määramine, kellele juhtumist teatatakse); soovitusi, kuidas julgustada inimesi juhtumitest teatama; kaebuste esitamise ja juhtumite lahendamise korda; meetmeid ahistamise ja türanniseerimise lõpetamiseks; konkreetseid näiteid ahistamise ja türanniseerimise juhtumitest ning nende lahendamisest; soovituslikku teksti töölistele (meremeestele) mõeldud infolehe koostamiseks.
- **Kättesaadavus:** Materjal on kättesaadav internetis kõikides liikmesriikide keeltes, osades keeltes on välja antud video ja CD-koolituspakett. Juhend on tõlgitud ka eesti keelde.
<http://www.emsa.ee/failid/329e3e532465ae15f08f347744f0065f.pdf>

10. „The Essential Guide to Handling Workplace Harassment & Discrimination“

„Juhis ahistamise ja diskrimineerimise käsitlemiseks töökohal“

- **Koostaja/väljaandja:** Koostanud D. C. England (2009) NOLO.
- **Eesmärk:** Käsiraamatu eesmärk on anda praktilist nõu, kuidas ennetada ja tegeleda seksuaalse ahistamise ja diskrimineerimise juhtumitega asutuses.
- **Sihtrühm:** Ettevõtete juhid, personaliosakonna spetsialistid ja järelevalveinspektorid.
- **Kasutatud mõisted:** *Seksuaalne ahistamine, diskrimineerimine.*
- **Sisu tutvustus:** Käsiraamat sisaldab olulisi mõisteid (sh seksuaalne ahistamine ja diskrimineerimine); seletusi seksuaalse ahistamise ja diskrimineerimise toimumisest; õpetusi efektiivsete eeskirjade koostamise ja töötajatele koolituste tegemise kohta; soovitusi, kuidas käsitleda töötajate kaebusi ning uurida ja lahendada juhtumeid. Käsiraamat sisaldab ka näiteid ja teemaga seotud seadusaktide tekste.
- **Kättesaadavus:** saadaval raamat + CD ning e-raamat aadressil
<http://www.nolo.com/products/the-essential-guide-to-handling-workplace-harassment-discrimination-hdab.html>