

Mida teha, kui olete diskrimineeritud

Meist keegi ei pea olema diskrimineeritud! Siiski enne, kui peaksite kasutama äärmusliku abinõuna juriidilist kaitset, on kasulik oma kasutada ära kõik muud abivahendid – kokkuleppeni jõudmine töökohal, ülemustega rääkimine jne.

Juhul, kui ikkagi ei suudeta omavahel lahendada diskrimineerimisilmingutega küsimusi, on inimestel mitmeid võimalusi oma õiguste eest seismiseks. On olemas erinevaid organisatsioone ning institutsioone, mis võivad teid nõuannete ja toega aidata. Samuti on võimalik jõuda kohtuvälise kokkuleppeni ka ettevõtte usaldusisiku, Õiguskantsleri või Tööinspektsiooni kohaliku töövaidluskomisjoni abil.

Õiguskantsler on oma tegevuses sõltumatu ametiisik, jälgib erinevate õigusaktide vastavust Põhiseadusele ning lahendab eraõiguslike isikute vahel diskrimineerimise üle tekkinud vaidlusi põhiseaduse ning teiste seaduste alusel.

Töövaidluskomisjon on Tööinspektsiooni haldusalas olev sõltumatu kohtueelne individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, mis juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest.



Iga organisatsioon on nagu üks eluolend. Seal läheb vaja palju erinevat. Nii silmi, mis näevad. Kui kõrvu, mis kuulevad. Ning üht ei saa teisega asendada. Need organisatsioonid, millised peavad olemasolevaid erinevusi rikkuseks ning seda oma äri kasuks oskavad ära kasutada, ongi edukad tänapäevases multikultuuralses ning kiirestiarenevas ühiskonnas.

Kadi Pärnits

Riigikogu liige, Erinevuste suursaadik Eestis

Kontaktandmed

Juhul, kui teil tekkis huvi või vajadus rohkem teavet saada, soovitame ühendust võtta erinevate organisatsioonidega, mis tegelevad diskrimineerimisega ning töötajate õigustega.

Ametiühingud

- > **Eesti Ametiühingute Keskliit**
Tel: 6 412 800
www.eakl.ee
- > **Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO)**
Tel: 6 419 800
www.talo.ee

Mittetulundusühingud

- > **Eesti Pensionäride Ühendus**
Tel: 6 774 006
- > **Noorteühenduste Liit**
Tel: 6 616 487
www.enl.ee
- > **Eesti Inimõiguste Instituut**
Tel: 6 307 477
www.eihr.ee
- > **Inimõiguste Teabekeskus**
Tel: 6 464 270
www.lichr.ee

Kohtueelsed töövaidlusorganid

- > **Õiguskantsleri büroo**
Tel: 6 938 404
www.oiguskantsler.ee
- > **Tööinspektsioon**
Tel: 6 269 400
www.ti.ee



Euroopa Liidu algatus

Mida peaks teadma iga inimene diskrimineerimisest



Kampaaniast ja EL tegevusest seoses diskrimineerimisega

Euroopa Liidu loomisest alates on Euroopa Liit hea seisnud selle eest, et erinevad rahvused, nahavärvid, usundid jne saaksid rahu eksisteerida ning täide viia inimeste unistusi. Selleks, et seda tagada, ongi EL vastu võtnud erinevad seadused. Need seadused keelavad töötajate rassilisel või etnilisel päritolul, seksuaalsel orientatsioonil, usul või veendumustel, vanusel ja puuetel põhineva tööhõive ja väljaõppe alase diskrimineerimise, ahistamise ja ohvrustamise.

Rassilist diskrimineerimist tõkestav täiendav reeglistik hõlmab selliseid elualasid nagu haridus, sotsiaalkindlustus, tervishoid, kaupade ja teenuste ning eluaseme kättesaadavus. Uus seadusandlus puudutab kõiki era- ja avaliku sektori tööandjaid. Uus diskrimineerimisvastane reeglistik kehtib kõikide tööga seotud valdkondade suhtes alates töölevõtust kuni töösuhte lõpetamiseni.

Aastatel 2001–2006 viib EL läbi tegevusprogrammi, mille eesmärgiks on praktikas muuta diskrimineeriva iseloomuga suhtumist ning tavasid. Programmil on kolm prioriteeti. Nendeks on: diskrimineerimise olemuse analüüs, diskrimineerimisvastases võitluses osalevate organisatsioonide toetamine ja avalikkuse diskrimineerimisest ning inimeste erinevustest tulenevate eeliste alase teadlikkuse tõstmine.

Täiendavat programmi alast teavet võib saada Euroopa Komisjoni veebilehelt http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Eesti seadused

Nagu maailmas on ka Eesti olukord muutunud viimastel aastatel väga kiiresti. Rahvusvahelistunud ärikeskkond, erinevad rahvused, paljude tabude kadumine jne on loonud ka Eesti seni suhtelisest kinnises ühiskonnas uue olukorra. Selle uue olukorra hindamiseks ongi tarvilik korraga aeg maha võtta ning vaadata korra olukorda «kõrvalt» ning analüüsida toimuvat ja võimalusi.

Ka juba Eesti Vabariigi Põhiseadus toob välja nii diskrimineerimise kui ka võrdõiguslikkuse, keelates nii diskrimineerimise enda, kui ka selle õhutamise. Samal ajal kui Põhiseadus on andnud meile õigused, on ta pannud meile ka kohustuse arvestada ka teiste inimeste põhiõigusi ja –vabadusi.

Kuigi 01.04.2004, Eesti liitumisel EL-ga, sai muudetud ka Eesti Töölepinguseadust diskrimineerimisvaldkonnas (§10, 101–103), on need diskrimineerimisvastased punktid sees olnud ka varem. Küll on täpsustatud sõnastusi ning viidud see vastavusse EL tavadega.

Töölepinguseadus käsitleb inimese töötamise erinevaid etappe (tööle võtmine, edutamine, koolitus või mõnel muul etapil või viisil) ning kohustab tööandjat kohtlema inimesi võrdselt eespool loetletud alustel.

Samas kohustab Töölepinguseadus ka töötajaid olema viisakad oma tööandja vastu ning täitma oma töökohustusi.

Erinevustest tulenevad positiivsed aspektid

Sõbralikus ja terves ettevõttesiseses mikrokliimas saavad ettevõtte täielikult oma potentsiaali ära kasutada. Enda ümber oleva ühiskonna muutuste tunnetamine on üks tänapäeva edukate juhtide tähtsamaid omadusi.

Erinevate inimeste koostöö ning üksteisest hoolimine annavad võimaluse näiteks erinevate maailmavaadete või kultuuritaustadega inimestel omavaheliseks üksteise positiivsete joonte võimendamiseks, mis omakorda aitab nii tõsta ettevõtte innovaatsilisust ning seeläbi ka majandustulemusi. Olgu see siis noortele omane entusiasm või vanemate inimeste elutarkus – neid mõlemaid on vaja igas ettevõttes. Sellised erinevused inimeste vahel ongi üheks parimaks näiteks, kuidas ühes organisatsioonis on vajalikud erinevad inimesed kõigi oma erinevustega.

Selleks, et ettevõtte saaks kasu erinevustest soovitate juhtidele:

1. **Teadvustada**, et diskrimineerimisilmingud võivad esineda meie ümber.
2. **Õppida** tundma seadusandluse põhijooni enne kui peaks midagi juhtuma. Hoidke ennast selles pidevalt kursis ning vajadusel paluge välist abi ekspertidelt.
3. **Luuu õige mikrokliima**. Pakkudes ise positiivset isiklikku näidet, nõudke sellist käitumist ka teistelt.
4. **Vaadake üle tänased tavad**, mis võivad olla diskrimineerivad. Ka väikesed asjad võivad inimesi pärssida nende tegevuses.

