

Endised kolleegid ütlevad otse, et küll toetavad Mäed, aga ei taha oma nime temaga seotud kontekstis näha.

► kogemused Pärnu ja Jõhvi kontserdimajade ehitamisel, aga ka mujal, hindamatud,” ütleb Talsi.

Viimsilased on Mäe tööga rahul. Kuid mitmele tema endisele kolleegile helistades on tajuda, et teisel pool võetakse kohe valvas hoiak. Nad ütlevad otse, et küll toetavad Mäed, aga ei taha oma nime temaga seotud kontekstis näha.

Mäega koos töötanud inimesed mõnavad, et endise juhi naljad ja käitumine võisid olla teinekord kellegi jaoks kohatud, kuid keegi ei kinnita jutte seksuaalse alatooniga tegevusest.

Trahv tühistatakse. Samale seisukohale jõuab tänavu veebruaris maakohus, mis tühistab Mäele seksuaalse ahistamise eest mõistetud trahvi. Politsei ja piirivalveamet kaebab otsuse edasi riigikohtusse, mis kaebust menetluse ei võta ehk jõustub veebruarikuine maakohutu otsus. Maikuust alates on Mäe ametlikult süüdistustest vaba. Kuid Mäe maine ei saa enam kunagi endiseks.

„Ma isiklikult arvan, et maine taastamine on selle juhtumi ja ka teiste sarnaste puhul ülimalt keerukas isegi õigeks mõistva kohtuotsuse korral. Meedia on omalt poolt kõvasti hoogu andnud,” nendib Mäe juhtumit kommenteerides kogenud personalijuht, kes palub samuti anonüümsust. „Eesti on väike, küllap on julgeid tööandjaid, kes talle isegi pakkumise teeksid. Ilmselt jääb Mäe töösuhteid siiski saatma pidev pingeline, kas midagi, mida ütlesid või tegid, võib kuidagi kunagi tõlgendada ahistamisena.”

Ühe lähedase tuttava sõnul käib Mäe paar päeva nädalas Viimsi uue kultuurikeskusega seotud töö, kuid veedab enamiku aega Pärnu maal maakodus, suheldes peamiselt pere ringis. Tema töö Viimsi Artiumi rajamisel kestab järgmise aasta talveni. Mis edasi saab, ei tea ilmselt keegi. ●

Ei ütlemise viisid tuleb kirja panna

Liisa Pakosta

võrdsete võimaluste volinik



FOTO: TIIT BLAAT

Estonia teatri juhtum sai palju meedia tähelepanu, aga midagi uut või seninägematut sellest siiski ei ilmnenu. Organisatsioonid olid juba varem hakanud rakendama seadusekohaseid ennetusmeetmeid, töökorralduse reegleid vajaduse korral täiendades, ja tõenäoliselt see veel hoogustus. Sellest on ainult võita nii töötajatel kui ka tööandjatel. Kõik põhiasjad jäid aga samaks.

1. Seksuaalne ahistamine erineb naljast selle poolest, et see on korraga nii seksuaalse sisuga, korduv ja ohvrile soovimatu kui ka alandava, vaenuliku või solvava sisuga (vaata lähemalt ahistamine.ee), mis tekitab ohvrile kannatust või kahju. Kohus kinnitas piltlikult ja lihtsustatult öeldes üle, et kui ohvri vastus on rõõmus „musid-kallid-õhupallid”, siis konkreetset juhul kannatust ikkagi ei olnud.

2. Kui üks kaasus kollektiivis ei osutu ahistamiseks, siis ei ütle see mitte midagi teiste kaasuste kohta samas kollektiivis, sest kannatus võibki olla subjektiivne. Igaühel on õigus

ise oma kannatuste läve määratleda. Kannatus on subjektiivne, ja et teine pool sellest aru saaks, on töötajal või tema kolleegidel kohustus mõistlikul määral teada anda, et mingi sõnakasutus või käitumine ei sobi. Kui alluv on hirmul, kangesunud või muul moel ei näita välja aktiivset nõustumist, siis võib ka see olla kannatuse väljanäitamine. Kui kollektiivis osale inimestele lõop sobib ja teistele mitte, siis tuleb leida lahendus, mis ei tekita kannatusi neile, kellele see ei sobi ja kes tahavad professionaalselt tööle keskenduda.

3. Väga mõistlik on oma ebamugavustunde kohta saata oma „ei” e-postiga ehk koostada „ei-meil”, milles ohver kirjutab, et kuule, see mis sa tegid/ütlesid, ei ole sobiv. Siis on asi täiesti selge ja igaks juhaks ka tõend tagataskus. Normaalses töökollektiivis on ka teine pool tänulik sellise märguande eest, sest ega keegi jamasid taha.

4. Ülemuste asi on tagada selline töökeskkond, kus inimesed võivad saavutada parimaid töötulemusi,

teha tööd nõuetekohaselt ja nii, et see töötaja tervist ei riku. Seega on ülemuste asi ka korraldada tööd nii, et ahistamist ei esineks ja töötajaid julgustataks otsekohe ebasobivast käitumisest märku andma. See ei ole pealekaebamine, vaid vastupidi, hoiab probleeme ära ja tuleb kõigile kasuks. Kui ahistamiskahtlustus tabab tippjuhti, on mõistlik usutava tulemuse jaoks kaasata ekspert väljastpoolt organisatsiooni.

5. Kõige lihtsam on, kui ei ütlemise viisid on kirjas töökorralduse reeglites. Töökorralduse reegleid peab olema ju kõigile töötajatele tutvustatud. Näidise leiab toetav.ee lehel, kus on ka teisi toetava kollektiivi töökorralduslikke näidisreegleid. Iga organisatsioon saab endale sobivad käitumisjuhised valida ja seejärel valmisvariandi mugavalt alla laadida.

6. Probleemi saab kõige kiiremini lahendada kohapeal. Kannatanu soovib, et ahistamine lõpeks ja ta saaks teha oma tööd häirimatult parimate võimalike tulemustega. Aga kannatanul on õigus alati ka lisa-õiguskaitsele. Kuna seksuaalne ahistamine on üks diskrimineerimise alaliike, siis on õigus taotleda diskrimineerimise eest ka valuraha – peale trahvi, mis võidakse ahistajale määrata.

7. Organisatsioonis peaks rõhk olema ikkagi ennetusel (vt p 5), sest see on alati töötajatele kõige parem, kõigile kõige odavam ja valutum ning ka kõige mainesõbralikum. ●

PRILLID

PRILLIRAAM ja -KLAASID

Õpilastele ja õpetajatele
-50%

Pakkumine kehtib prilliraami ja klaaside koosostul.
Lisainfo kauplustest ja opti.ee



Tallinna Optika

Tallinna kesklinnas
Tallinn, Tartu mnt 6
+372 661 2106

Tartu kesklinnas
Tartu, Rüütli 1
+372 740 0900

Viljandi Tervisekeskuses
Viljandi, Turu 8/10
+372 433 3593

SA Viljandi Haiglas
Viljandi, Pärna tee 3
+372 434 5480

Tapal
Tapa, Pikk 7
+372 325 5383