

Liisa Pakosta: vägisi kallistamisest

Võrdsete võimaluste volinik Liisa Pakosta arutleb, millal peaks kõrvaltvaataja nägema ahistamist ja millal ta seda teha ei saa või ei ole mõistlik temalt seda oodata.

Kõrvaltvaatajana hinnangu hindamiseks tuleb mõista nii seadust kui ka konkreetset olukorda. Meil on karistusseadustikus seksuaalse enesemääramise vastased süüteod (tahtevastased sugulise iseloomuga teod), nendest saavad pea kõik inimesed ühte moodi aru, lisaks on vägistamisest teatamata jätmine ka süütegu, siin lausa peab kõrvaltvaataja sekkuma, teatama, takistama. Ehk et kui keegi otsib mistahes viisil rahuldust, siis sellisel juhul ei räägi me ahistamisest, vaid palju tõsisemate tagajärgedega süüteost.

Seksuaalne ahistamine on karistusseadustikus aga hoopis kodanikuõiguste peatüki all, kus on reguleeritud süüteod võrdõiguslikkuse vastu. Võrdõiguslikkust käsitlevad ka soolise võrdõiguslikkuse seadus, töölepinguseadus jmt.

Ahistamine on ohvri poolt vaadates tema tahte vastane tegu, aga üks seksuaalse ahistamise tunnuseid on alati tahtevastasusele lisaks alandamine või ähvardamine.

Reeglistiku eesmärk on tagada ahistamisvaba töökeskkond ja ahistamisohu ennetamine.

Ahistamise korral arvab ahistaja, et teine inimene on temast oluliselt kehvem just nimelt naiseks või meheks olemise tõttu, et näiteks naise tohibki mõnitada, ja ta väljendab seda lihtsalt seksuaalsel viisil. Seepärast me räägimegi ahistamisest võrdõiguslikkuse teemana – kui inimene peab teist inimest endaga võrdväärseks, olgu teine mees või naine, siis ta teise inimese tahte vastu ei alanda teda seksuaalse iseloomuga tegudega.

Järgnev näide ei puuduta Estonia teatri ühtegi juhtumit, kuna mul ei ole teada nende kaasuste olulised asjaolud, aga kui kaks inimest töö juures kallistavad teineteist ja lõõbivad omavahel, siis võib küll nii olla, et 20 inimest tunnevad ennast seejuures hästi ja nad ei tunneta selles ka midagi seksuaalset. Seega pole tegu nende jaoks seksuaalse iseloomuga, pole tahtevastane ja hea enesetunne näitab, et tegu pole ka alandav. Aga 21. tunneb, et seesama tegu on tema jaoks seksuaalse iseloomuga, ta tunneb ennast võimusuhtes objektistatult ja seega tajub ka alandatust ning ta ka annab märku, et tema jaoks on selline tegu tahtevastane.

See on inimese õigus nii tunda ja inimesel on ka igati austust vääriv õigus soovimatusest märku anda näiteks personalijuhile või

arvamus.postimee...
06.07.2020 15:05
Liisa Pakosta
võrdõiguslikkuse j...
8000

Estonia teater
Ooper

kolleegile või kes iganes on organisatsioonis selleks kontaktiks määratud. Teised, samuti igati korralikud ja austusväärsed 20 inimest, ei tarvitse seda problemaatilisust tõesti ise märgata, kuna nende jaoks ei olnud sama tegevus ahistamine. Nemad juba töötavad ahistamisvabas keskkonnas. Ent meie näite 21.-l on samuti õigus töötada ahistamisvabas töökeskkonnas.

Ahistamises on subjektiivne pool määrav – ühte ja sama asja võivadki kaks eri inimest tajuda erinevalt, seda kogemust võivad mõjutada võimusuhe, kontekst, mingid varasemad episoodid jpm. Seepärast ongi õiguslikus regulatsioonis rõhk mitte kallistamiste ja naljategemiste keelamisel, vaid tööandja kohustusel tagada töötajale võimalus teha motiveeritult ja ahistamisest vabana oma tööd.

Sisuliselt tähendab see kohustust, et tööandja peab töö korraldama nii, et see 21. inimene tunneb ennast ka hästi ja saab täie jõuga töötegemisele keskenduda.

Näiteks täiendab tööandja töökorralduse reegleid selliselt, et kõik töötajad teavad, kuhu murega pöörduda ja kuidas see mure pieteeditundeliselt lahendatakse, ning et ülemused on selle juures veel selgelt väljendanud, et nende jaoks ei ole töötajate ahistamine vastuvõetav, et igasse oma ebamugavusest teatavasse töötajasse suhtutakse samasuguse suure lugupidamisega nagu inimesse, kes teatab, et veidi parema ventilatsiooniga kabinetis edeneks tema töö palju kiiremini.

Pärast teatamist lahendatakse olukord kohe ja samuti võimalikult pieteeditundeliselt, täpsem lahendus sõltub muidugi konkreetsetest asjaoludest.

Kui ka keegi räägib kolleegile, et ülemus või teine kolleeg või keegi näiteks publiku hulgast ahistab, siis peaks kolleeg aitama töökorralduse reeglite kohaselt tagada, et see ahistamine lõppeb, näiteks teatades kindlaksmääratud töötajale, kes korraldab ahistamisest vaba töökeskkonna. Nii saabki tööandja oma kohustust täita.

Reeglistiku eesmärk on tagada ahistamisvaba töökeskkond ja ahistamisohu ennetamine. Reeglistik võtab maha ka ülemuse hirmu, et kui ma näiteks emban töise õnnestumise rõõmus kolleege, et siis sellele ei järgne ahistamissüüdistust. Küll aga võib järgneda märguanne, et osale inimestele see ei sobi – sel juhul neid järgmine kord ei kallistata, ning mõistagi ei kohelda kedagi selle märguande tõttu halvemini.

On ju täiesti normaalne, et igas töökollektiivis teatakse, kuhu pöörduda murega, kui näiteks liiga palav tööruum segab

töötegemist. See ei ole ju ka mingi pealekaebamine. Reeglistik võtab maha ka töötaja hirmu, et teda ei hakata halvemini kohtlema, kui ta ebamugavast intsidendist teada annab.

Mõlemal juhul tuleb leida lahendus: kuidas tööruumis temperatuur saada inimväärseks või kuidas töökollektiivis tagada töö ahistamishirmuta.

Nõustame nendes küsimustes nii töötajaid kui ka tööandjaid, avaldus@volinik.ee on diskreetne võimalus pöörduda nõustamise või näidiste saamiseks. Tööandjad on suhtunud reeglite täiendamisse väga hästi, kuna neid huvitab, et kõik töötajad saaksid kogu jõuga töötegemisele pühenduda ja et asjade diskreetne korraldus oleks selge ka siis, kui vahel võib olla väga ebamugav rääkida.

Kogu see reeglite jutt ei puudutanud seksuaalse enesemääramise vastaseid süütegusid, sest neil juhtudel me räägime aastatepikkuse vanglakaristuse võimalusest, millel pole mingit pistmist ahistamisega võrdõiguslikkuse rikkumise mõttes. Need kaks on eri asjad.

Ahistamise kui teo üks komponent on tahtevastatus, teine teo seksuaalne iseloom ja kolmas alandamine – seega muutub meie näites, mis ei ole seotud ooperiteatriga, tervituskalli ahistamiseks pärast seda, kui kallistaja on saanud teada, et see teisele poolele ei sobi, aga ta ikkagi jätkab alandaval moel kallistamist sel viisil, et see on lisaks ka seksuaalse iseloomuga.

Seaduse eesmärk on tagada motiveeritud töörabamise võimalus kõikidele töötajatele üksteist austavas õhkkonnas.