

MTÜ Eesti Transinimeste Ühing VÖRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÕTTED

Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et inimesi ei diskrimineerita tunnuse alusel, mis talle on omistatud. Diskrimineerimine leiab aset siis, kui mõne tunnuse alusel koheldakse ühte isikut teisest halvemini.

Eesti Transinimeste Ühingu (ETÜ) võrdse kohtlemise põhimõtted kehtivad:

- meie töötajatele
- vabatahtlikele ja praktikantidele
- juhatuse liikmetele

Põhimõtete elluviimise eest vastutab ETÜ juhatus. Selleks võtame ette järgmised sammud:

- Tutvustame põhimõtteid töötajatele, tööle kandideerijatele, vabatahtlikele, praktikantidele.
- Koolitame neid, kes töö- või vabatahtlike konkurssidel kandidaate hindavad, kuidas tagada diskrimineerimist vältiv valikuprotsess.

Eesti Transinimeste Ühingu väärtused ja põhimõtted

Ühingu **missioon** on võimestada Eesti trans+ kogukonda läbi tugivõrgustike loomise ja arendamise, teabe jagamise ja huvikaitsetegevuse. ETÜ suurimaks eesmärgiks on soodustada seadusandlike ja ühiskondlike muutuste teket, mis tooksid kaasa transinimeste õiguste, väärikuse ja heaolu kasvu.

Väärtused:

Võrdsus: Usume võrdsetesse õigustesse ja võimalustesse kõigile, olenemata sooidentiteedist või -väljendusest.

Võimestamine: Toetame ja innustame rohujuure algatusi, edendades transkogukonna enesekindlust ja vastupanuvõimet.

Solidaarsus: Seisame koos teiste marginaliseeritud rühmadega, et edendada õiglust ja võrdsust kõigile.

Läbipaistvus: Pühendume avatusele, vastutusele ja aususele kogu oma töös.

Kaasatus: Töötame selle nimel, et luua turvalisem ruumi igale transsoolisele inimesele, olenemata nende taustast või kogemustest.

Õigus vabale enesemääratlusele: Igal inimesel peab olema õigus määratleda oma soolist identiteeti ja väljendada ennast vastavalt oma soovile. See hõlmab endas ka õigust pääseda ligi soolise üleminekuga seotud tervishoiuteenustele ning muule abile, mis inimese soolist identiteeti toetab.

KÄITUMISJUHISED

Mõisted

Diskrimineerimine on kellegi halvemini kohtlemine sellise tunnuse alusel, mida inimene endas ise muuta ei saa või mis on seotud tema olemusega. Sellised tunnused on näiteks sugu, rahvus, nahavärv, rass, usutunnistus või veendumused, vanus, sotsiaalne seisund, puue, seksuaalne sättumus; aga ka rasedus, sünnitamine või lapsevanemaks olemine, perekondlike kohustuste või kaitseväeteenistuse kohustuse täitmine ning töötajate esindamine.

Ahistamine on inimesele soovimatu või ebameeldiv korduv käitumine, mis loob alandava, ründava, solvava või vaenuliku keskkonna ja mis põhineb näiteks kellegi sool, rassil, nahavärvil, rahvusel, usutunnistusel või veendumustel, vanusel, puudel või seksuaalsel sättumusel. Ahistamine on üks diskrimineerimise vorme.

Töökiusamine on inimese suhtes soovimatu või ebameeldiv korduv käitumine, mis loob alandava, ründava, solvava või vaenuliku töökeskkonna. Kiusamine võib väljenduda mahult või tähtajalt ebarealistlike tööülesannete andmises, pidevas ületunnitöö nõudmises, töölepingule mittevastavate alandavate ülesannete andmises, alandavate nõudmiste esitamises, solvavate hüüdnimede kasutamises, mittesoovitavas füüsilises kontaktis, ignoreerimises jms. Töökius võib toimuda kas kahe töötaja vahel või suuremas rühmas. Töökius ei ole see, kui juht annab igapäevaseid töökorraldusi.

Mis on sobimatu käitumine töösuhetes?

Meie organisatsioonikultuuri alus on heasoovlik ja kolleegile sobiv käitumine. Julgustame töötajaid soovimatule käitumisele alates esimesest korrast ei ütleva, seda selgelt kõnes või kirjas väljendades, saates näiteks e-kirja.

Meie meeskonnas on keelatud diskrimineerivad, ahistavad ja kiusavad teod, aga ka tegevusetus. Kolleegid, kes on olnud sobimatu käitumise tunnistajad või kellele on mõni töötaja usaldanud oma mure kiusamise või ahistamise pärast, peavad sellest teada andma.

Keelatud on näiteks soovimatu ja tahtvastane füüsiline kontakt, seksuaalse sisuga teenuste küsimine või nõudmine, alandavad või ähvardavad kommentaarid, naljad, žestid, sõnumid, joonistused, karikatuurid, videod, hüüdnimed või halvustavate nimede kasutamine ning kaastöötaja pahatahtlik ignoreerimine.

Säärane käitumine on keelatud kõigis vormides, nii vahetus suhtluses, telefonivestluses ja -sõnumites kui ka e-kirjades, sotsiaalmeedia sõnumites ja -postitustes.

Me ei diskrimineeri kedagi värbamisotsuseid tehes või tööd korraldades

Me ei tee ühtki otsust töötaja värbamise või mittevärbamise kohta selle põhjal, milline on töötaja sooline identiteet või eneseväljendus, kas tal on vaja täita perekondlikke kohustusi või läbida kaitseväeteenistus; mis on tema rahvus, nahavärv, rass, usutunnistus või veendumused, vanus, puue, seksuaalne sättumus, sotsiaalne taust või mõni muu seadustes toodud tunnus, v.a juhul, kui see tuleneb töö iseloomust.

Need tingimused kehtivad kõigi värbamis- ja töökorralduse otsuste kohta: töökohale kandideerijate avalduste käsitlemine, tööintervjuule kutsumine või intervjuust keeldumine, töölepingu sõlmimine töötajaga, töökohale määramine, eriülesannete või projektide määramine või mittemääramine, töötundide määramine, töökohal või töövahendite jagamisel eeliste andmine või neist ilmajätmine, töötaja edutamine või edutamisest keeldumine, töötaja hoiatamine, üleviimine teisele tööle, tulemustasu, preemia või lisatasu maksmine või maksmisest keeldumine, töökohaga seotud hüvede määramine või sellest keeldumine, puhkusele lubamine või sellest keeldumine, töösuhte ülesütlemine, ametist vabastamine.

Kuidas saab abi?

Kui koged diskrimineerimist, ahistamist või töökiusamist või oled sellise käitumise tunnistaja, anna sellest viivitamata teada kogukonna koordinaatorile.

Kogukonna koordinaator peab olukorra lahendama nii, et saaksid häirimatult oma tööd jätkata. Juhul kui suuline pöördumine ei anna tulemust, pöördu uuesti kirjalikult taasesitataval moel. Kui kogukonna koordinaatori poole pöördumine ei ole mõistliku aja jooksul tulemust andnud või juhtum on seotud Sinu vahetu juhiga, teavita olukorrast ETÜ juhatust.

Sul on alati õigus pöörduda diskrimineerimis- või ahistamisjuhtumi puhul riigiasutuste (näiteks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku, tööinspeksiooni, politsei või prokuratuuri) poole.

Kui kogukonna koordinaator, kellele on teada antud võimalikust diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumist, ei ole suutnud olukorda kiiresti ja lõplikult lahendada, peab ta sellest kohe informeerima kõrgemalseisvat juhti või juhtorganit.

Käsitleme kõiki kaebusi konfidentsiaalselt. Anname võimalikest diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumitest teada ainult vajalikele inimestele ning kaitseme ohvrite andmeid ja privaatsust.

Mis juhtub pöördumisega edasi?

Kui kahtlustatakse diskrimineerimist, ahistamist või kiusamist ja meeskonnas tekkinud probleeme ei õnnestu lahendada, siis selgitame kaebuse esitaja nõusolekul kohe välja juhtumi asjaolud. Uurimise tulemusena peab kaebuse esitanud töötaja saama häirimatult oma tööd jätkata.

Uurimise teeb erapooletu inimene, kes ei ole ise juhtumiga seotud.

Huvide konflikti vältimiseks ja meeskonnas usalduse hoidmiseks võib tööandja kutsuda uurimisse läbiviijaks välise sõltumatu eksperdi, kes kinnitab kirjalikult, et lähtub siinsetes käitumisjuhistes toodust.

Juhtumi asjaolud tuleb välja selgitada võimalikult konfidentsiaalselt. Uurimise käigus peab kaitsma osaliste anonüümsust ja väärikust nii palju kui võimalik. Kogutud tõendid on samuti konfidentsiaalsed.

Kaebuse esitaja seletab uurimise teostajale juhtunut ja esitab oma tõendid (kirjad, SMS-id jm). Vajaduse korral küsitletakse töötajat, kelle vastu kaebus on esitatud, ning teisi töötajaid ja inimesi, kellel võib juhtumi kohta infot olla. Samuti võib vajaduse korral koguda muid tõendeid.

Uurimise teostaja esitab kõik juhtumi kohta kogutud tõendid ja uurimise tulemused kirjalikult tööandjale. Sellele tuginedes võtab tööandja tarvitusele kohased abinõud ja teavitab kavandatud või elluviidud tegevusest kaebuse esitajat.

Millised abinõud me tarvitusele võtame?

Kui uurimise tulemused kinnitavad diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumi toimumist, on meil kohustus taastada sellest vaba töökeskkond. Selleks võime töötajaga vestelda, korraldada selleteemalise koolituse, vajaduse korral töölepingu alusel töötajat hoiatada.

Raske rikkumise puhul lõpetame töötajaga töösuhte

Halvema kohtlemise keeld

Me ei kohtle halvemini neid inimesi, kes on esitanud kaebuse või osalenud uurimises, sõltumata uurimise tulemustest. Kui mõni töötaja arvab, et talle on osaks saanud ükskõik milline negatiivne kohtlemine, sest ta esitas kaebuse mõnele riigiasutusele või aitas uurimisele kaasa, peab ta sellisest kohtlemisest teada andma ETÜ juhtkonnale.



Kontakt

Telliskivi tn 60a/3, 10412, Tallinn

info@transinimesed.ee

www.transinimesed.ee

Kogukonna koordinaator

Karol Kaljuste

karu@transinimesed.ee