



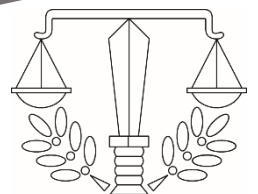
TARTU ÜLIKOOL
RAKE

EESTI ADVOKATUURI KÜSITLUS AHISTAMISE, TÖÖSTRESSI JA KLAASLAE TEEMAL



2020

November



EESTI ADVOKATUUR
ESTONIAN BAR ASSOCIATION



**EESTI ADVOKATUURI LIIKMETE
KÜSITLEMINE SEKSUAALSE
AHISTAMISE, TÖÖSTRESSI JA
KLAASLAE TEEMAL AASTAL 2020**

Tellinud Eesti Advokatuur

Tartus 2020. aastal

Uuringu tellis Eesti Advokatuur. Uuringu tegi ja küsitluse koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

UURINGU AUTORID:

Aivi Themas, TÜ

Kerli Ilves, TÜ

Juhan Kivirähk, TÜ

Siim Espenberg, TÜ

RAKE

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuuringute keskus. Meie missioon on edendada teadmisel põhinevat otsustamist Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse valdkondlikke eksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustikust leiab nii sotsiaalteadlasi kui meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

KONTAKTANDMED:

Lossi 36-303, 51003, Tartu
+372 526 2195
siim.espenberg@ut.ee
<http://skytte.ut.ee/et/rake>

SISUKORD

SISUKORD	5
1. SISSEJUHATUS	6
2. METOODIKA.....	8
2.1. KÜSIMUSTIKU KOOSTAMINE	8
2.2. KÜSITLUSE PROTSESS	13
2.3. TAUST	13
3. TULEMUSED	16
3.1 TÖÖSTRESS	16
3.2. VÕRDESED VÕIMALUSED.....	20
3.3. KLAASLAGI.....	25
3.4. DISKRIMINEERIMINE JA AHISTAMINE.....	26
4. KOKKUVÕTE.....	32

1. SISSEJUHATUS

Eesti Advokatuur on advokaatide omavalitsuslikel põhimõtetel tegutsev kutseühendus õigusteenuse osutamise korraldamiseks era- ja avalikes huvides ning advokaatide kutsealaste õiguste kaitsmiseks, mis abistab advokatuuri liikmeid-advokaate nende kutsealases tegevuses ja teostab ühtlasi järelevalvet. Advokatuuri liikmed on vandeadvokaadid ja vandeadvokaadi abid.¹ 01.10.2020. a seisuga on Eesti Advokatuuril liikmeks 800 vandeadvokaati ning 393 vandeadvokaadi abi.

Selle uuringuga soovis Eesti Advokatuuri juhtkond koguda oma liikmetelt tagasisidet tööstressi, soolise ja seksuaalse ahistamise ning klaaslae teemadel. Sarnaseid uuringuid oma liikmete seas on varasemalt teinud ka teiste riikide (nt Soome ja Šotimaa) advokatuurid. Nende uuringute eesmärk oli uurida, kas ja kuivõrd antud teemad advokatuuri liikmete seas esile kerkivad ja/või probleemiks osutuvad.²³ Seega, ka Eesti Advokatuuri eesmärk antud küsimustikuga oli uurida nende teemade prevaleerivust oma liikmete seas, millest lähtudes (vajadusel) planeerida järgmisi samme.

Küsitluse eesmärk oli uurida tööstressi, soolise ja seksuaalse ahistamise ning klaaslaega seotud probleemide esinemist Eesti Advokatuuri liikmete seas.

Tööstress avaldab mõju nii töötajale (mõjutades tema tervist, vaimset heaolu, motiveeritust jms) kui ka organisatsiooni tasandil üldiselt (mõjutades töö kvaliteeti, produktiivsust, puudunud töötundide arvu, tervisekulusid jms). Šotimaa nooremjuristide seas tehtud uuringus leiti, et enam kui kolmandik (37%) vastanuist raporteerisid regulaarset stressi tööülesannete täitmisel, kusjuures naistel esines stressihinnanguid rohkem kui meestel. Kõige suuremaks tööstressi allikaks hinnati töökoormust ja klientide vajadusi ning ootuseid. Centari (2010) uuringus hinnati psühhosotsiaalsete riskide levikut Eestis. Selles uuringus nimetati tavapäraseks tööstressini viivateks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks 1) liigset töökoormust, 2) ebaselgeid tööülesandeid, 3) vähest otsustusõigust oma tööülesannete osas, 4) pingelisi suhteid kaastöötajate/klientidega ja 5) vähest tuge kolleegidelt ja/või juhtidelt. Centari (2010) uuringus eestindati ka mõõtevahendid, mis võimaldavad ettevõtetel ja organisatsioonidel hinnata ning parandada oma juhtimiskultuuri.

2012–2013. aastal tegi Poliitikauuringute Keskus Praxis Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja Euroopa sotsiaalfondi kaasrahastamisel uuringu „Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal“⁴. Oma uuringu aruandes on nad defineerinud ahistamise läbi nelja põhielemendi kui tegu, mis on seksuaalse ja/või soolise olemusega, soovimatu, sõnaline, mittedõnaline või füüsiline ning mille eesmärk või tegelik

¹ <https://advokatuur.ee/est/advokatuur>

² <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/organisaatio/viestinta/tutkittua-tietoa/>

³ <https://communities.lawsociety.org.uk/Uploads/b/y/k/resilience-wellbeing-survey-report-2019.pdf>

⁴ <https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf

toime on alandada isiku väarikust (Albi et al., 2010).⁵ Uuringus vaadeldi lähemalt nende nelja aspekti olemust, eripärasid ning tuvastamist Eestis (ja mujal) ning töötati välja kvantitatiivne mõõtevahend töökeskkonnas toimuva seksuaalse ja soolise ahistamise tuvastamiseks. Kuigi seksuaalne ja sooline ahistamine on nii rahvusvahelisel kui siseriiklikul tasandil keelatud, leidis uuringu tulemuste põhjal 16% töökogemusega Eesti inimestest, et neid on tööelu jooksul töökohas ahistatud, kusjuures soolist või seksuaalset ahistamist on töökohal tundnud 3% meestest ja 7% naistest. Kõige sagedamini esines ahistavatest käitumistest töökohal seksuaalse alatooniga või kahemõtteliste naljade rääkimist ning välimuse, figuuri, eraelu või perekonnaseisu kommenteerimist. **Soolisel ja seksuaalsel ahistamisel töökeskkonnas** võivad olla negatiivsed tagajärjed ja mõju nii individuaalsetele töötajatele kui kogu kollektiivile, kusjuures tagajärjed võivad mõjutada nii töö produktiivsust kui tööga rahulolu.⁶

Klaaslae-efekt on üks vertikaalse soolise segregatsiooni vorme. Klaaslae all peetakse silmas nähtamatuid barjääre, mis takistavad naiste ja vähemuste liikumist karjääriredelil või palgaastmetel üles.⁷ Silmas ei peeta mitte olukordi, kus edasijõudmist takistab inimese enda väiksem võimekus töötada kõrgemal ametikohal, vaid kunstlikult loodud takistusi naistele kui rühmale.⁸ See, millised barjäärid karjääris ilmnevad, sõltub nii töötaja soost kui ka sellest, kas ta töötab peamiselt naiste või meeste poolt hõivatud ametialal. Klaaslae põhjustajateks peetakse nii organisatsiooni praktikaid kui ka käitumus- ja kultuuritegureid.⁹

Rahvusvahelise ärinõustamisetevõtte Grant Thornton uuringu tulemused 35 riigi ettevõtete seas näitavad, et naiste osakaal ettevõtete juhtkonnas on rekordtasemel – tippjuhtkonnas on naisi 29%. Eesti on naisjuhtide arvukuse edetabelis liidrite seas, meil on naisi ettevõtete juhtkonnas umbes 40%. Kõige sagedamini on naissoost personalijuht (40% ettevõtetes), seevastu vaid 20% ettevõtetes on naissoost tegevjuht ja/või omanik.¹⁰

Selles uuringus loodud küsimustik keskendus Advokatuuri liikmete töökeskkonnas oluliste teemade esinemise ja tajumise kirjeldamisele.

⁵ Albi, K., Laidvee, J., Papp, Ü.-M., Sepper, M.-L. (2010) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne . Tallinn: Sotsiaalministeerium.

⁶ <https://wol.iza.org/uploads/articles/188/pdfs/sexual-harassment-in-workplace.pdf?v=1>

⁷ Broadbridge, A. and Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in management Review*.

⁸ Morrison, A. M., White, R. P., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?*. Pearson Education.

⁹ Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, 30(1), 30-61.

¹⁰ Grant Thornton (2020). Women in business. https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2020/women-in-business-2020_report.pdf

2. METOODIKA

2.1. Küsimustiku koostamine

Küsitluse koostamisel juhinduti teistes riikides tehtud sarnastest uuringutest ning antud teemadel (klaaslagi, tööstress, ahistamine) varasemalt koostatud ja valideeritud küsimustikest:

- Sooline ja seksuaalne ahistamine kõrghariduses. Eesti üliõpilaskondade liit, 2020.
<https://eyl.ee/wp-content/uploads/2020/02/Sooline-ja-seksuaalne-ahistamine-k%C3%B5rghariduses.pdf>
- Soolise võrdõiguslikkuse monitooring. Turu-uuringute AS, 2016.
https://enut.ee/files/soolise_vordoiguslikkuse_monitooringu_raport_2016.pdf
- Soome advokaatide liidu uuring.
<https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/organisaatio/viestinta/tutkittua-tietoa/tutkimustulokset-2019-naisten-asema-asianajoalalla/>
- Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR, 2010.
http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf
- HSE tööstressi kaardistamise küsimustik.
https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/hse_kaardistaja.pdf

Uuringu eesmärgi põhjal jaotati Advokatuuri liikmete jaoks koostatud küsitlusankeet viieks osaks:

- 1) vastaja taust,
- 2) võrdsete võimaluste küsimused,
- 3) klaaslae küsimused (ainult naissoost advokaatidele ja juristidele),
- 4) tööstressi küsimused,
- 5) soolise ja seksuaalse ahistamise ning diskrimineerimise küsimused.

Taustaküsimused valiti selliselt, et tulemuste analüüsil saaks võtta arvesse vastanute spetsiifilist töökeskkonda ja muid vastuseid mõjutavaid tegureid. Taustana küsiti:

- vastajate rolli töökohas (kas büroo ainuomanik, kaasomanik, advokaat või jurist),
- töötajate arvu büroos,
- meeste ja naiste osakaalu advokaatide ja juristide seas büroos ja partnerite hulgas,
- vastaja tööstaaži praeguses büroos ja advokaadi või juristina kokku,
- töökoormust,
- vanust,
- sugu,
- leibkonna koosseisu.

Võrdsete võimaluste teema küsimuste eesmärk oli uurida, kas ja kuidas tajuvad Advokatuuri liikmed oma töökohas mees- ja naistöötajate (eba)võrdsust ning mil moel see avaldub. Vastajatel paluti anda enda hinnang skaalal, kus variantideks, kas eelisseisus on mehed või naised või on tagatud võrdsed võimalused. Iga küsimuse korral oli võimalus vastata ka „ei oska öelda/ ei saa vastata“ või „ei soovi vastata“. Võrdsete võimaluste hindamiseks küsiti vastajate arvamust:

- kas büroos on tagatud nais- ja meestöötajatele sama töö eest võrdne palk,
- kas büroos on nais- ja meestöötajatel võrdsed võimalused ametialaseks edutamiseks,
- kuidas jagatakse büroos keerukamate ja vastutusrikkamate ülesannete lahendamise,
- kas kummalgi sugupoolel on eelisseis, kui büroosse vajatakse uusi töötajaid,
- kas kummalgi sugupoolel on eelis tõusta büroos partneriks.

Naissoost vastajatele paluti **klaaslae** kogemise kohta anda hinnang skaalal jah/ei, lisaks oli võimalus vastata ka „ei oska öelda“ või „ei soovi vastata“. Naistele suunatud küsimustega uuriti:

- kas neil on advokaadi või juristina töötades tulnud ette, et edutamisel on meeskolleegi eelistatud neile;
- kas neil on advokaadi või juristina töötades tulnud ette, et neile on antud vähemolulisi ülesandeid võrreldes meeskolleegidega;
- kas tööle kandideerimisel küsiti nende käest nende perekonnaseisu, laste olemasolu, nende vanust või kavatsust lähiajal lapsi saada.

Tööstressi käsitleti uuringus Lazaruse ja Folkmani (1984) levinud teooria kohaselt kui pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu keskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel. Sama tööstressi definitsiooni kasutati ka Šoti advokatuuri sellekohases uuringus. Selle alateema küsimused koostati lähtudes Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) tööstressi küsimustiku *HSE Management Standards Indicator Tool* eesti keelde adapteeritud versiooni HSE tööstressi kaardistaja küsimustest.¹¹ Sellest lähtuvalt paluti kõigil vastajatel hinnata erinevate väidete paikapidavust iseenda kohta 5-punktilisel Likerti skaalal väärtustega „mitte kunagi“, „harva“, „mõnikord“, „sageli“ või „kogu aeg“. Lisaks oli võimalus iga väite kohta vastata „ei oska vastata“. Väited, millega nõustumist paluti hinnata olid:

- ma jõuan oma tööülesanded ära teha selleks ettenähtud ajaga,
- mul on piisavalt aega oma töö lõpule viimiseks,
- mul on piisav kontroll mulle antud tööülesannete üle,
- ma saan oma töötempo ise valida,
- ma tean, mida minult tööl oodatakse,
- ma saan oma töökaaslastega hästi läbi,
- mind tunnustatakse minu töö eest.

¹¹ <https://www.tooelu.ee/et/Kasulikku/toostressi-kaardistaja>

Lisaks paluti anda jah/ei skaalal hinnang, kas vastaja on viimase 12 kuu jooksul kogunud oma töökohal tööstressi. Võimalik oli vastata ka „ei oska öelda“. Juhul, kui vastaja oli enda hinnangul viimase 12 kuu jooksul tööstressi kogunud, paluti hinnata tööstressi taset skaalal „kerge“, „mõõdukas“, „kõrge“ või „väga kõrge“. Variant oli ka vastata „ei oska hinnata“. Seejärel paluti vastajal etteantud loendis märkida kõik variandid, millega nende tööstress seotud on:

- töömaht,
- töökorraldus,
- töö sisu ja vastutus,
- füüsiline töökeskkond,
- kolleeg(id),
- juht,
- kliendid,
- isiklik tervislik seisund,
- muu – sel juhul paluti ka täpsustust.

Töötamine toimub üldjuhul sotsiaalses keskkonnas kindlas organisatsioonis ja tähendab paratamatult kaastöötajate, koostööpartnerite ja klientidega suhtlemist. Head suhted mõjutavad tööga rahulolu sõltumata ametipositsioonist. Tööga rahulolu pärsivad konfliktid ja diskrimineerimine töökohal, sh pahatahtlik käitumine s.o kiusamine ja ahistamine.

Ahistamine on mistahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Töökeskkonnas võivad ahistava käitumise näited olla häirivad naljad ja märkused, alandavad kommentaarid, ähvardused, mõnitamine, põhjendamatu kritiseerimine.

Kiusamine töökohal on korduv põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele ja mis võib ilmned:

- suhtlemise piiramises ehk konkreetse töötaja ignoreerimine, tööks vajaliku info varjamine;
- isiku maine kahjustamises, nt laimu levitamise, naeruvääristamise, avaliku alandamise või solvamise teel;
- ametipositsiooni kahjustamises mõttetute või teostamatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või pideva põhjendamatu kritiseerimise kaudu või
- otsese psüühilise tervise kahjustamises karjumise, sõimamise, ähvardamise või süütunde tekitamisega.

Tagakiusamine ehk pahatahtlik takistamine või häirimine töö tegemisel.

Vastajatel paluti märkida, kas nad on viimase 12 kuu jooksul oma töö tegemise käigus kogunud mõnda kirjeldatud olukorda juhilt, kaastöötajalt või kliendilt. Vastata sai skaalal jah/ei/ei oska öelda.

- sõnaline solvang,

- ähvardused,
- alandav käitumine,
- tagakiusamine või töökius,
- füüsiline vägivald.

Diskrimineerimine tähendab inimes(t)ele mingite kitsenduste seadmist või ebasoodsama olukorra kujunemist, mis vähendab nende õiguste kasutamise/teostamise võimalusi üksnes nende rassi, nahavärvi, soo, usuliste, poliitiliste või muude veendumuste, seksuaalse sättumuse, rahvusliku või etnilise päritolu või muude asjaolude tõttu.

Diskrimineerimist võib ette tulla ka vanuse, koduse keele ja hariduse tõttu. Samuti võivad diskrimineerimise põhjuseks või seda soodustavaks asjaoluks olla töötaja isikuomadused ning vaated. 2015. aasta Eesti tööelu-uuringu andmetel oli 26% töötajatest mõnes tööalases aspektis, nt töö tasustamine, tööülesannete jagamine ning kaasamine, diskrimineerimist kogunud. Kusjuures mehed on töökohal diskrimineerimist kogunud vähem kui naised, muukeelsed töötajad vähem kui eestikeelsed, nooremad rohkem kui vanemad ja kõrgema haridusega töötajad rohkem kui madalama haridusega töötajad.¹²

Diskrimineeriva käitumise skaala on lai – ulatudes narrimisest ja kiusamisest teistsuguste eluviiside halvustamise ja eiramise või koguni füüsilise vägivallani.

Diskrimineerivate olukordade kohta küsiti kaks küsimust:

- Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul kogunud enda diskrimineerimist töökohal (jah/ei/ei oska öelda)?
- Mis oli diskrimineerimise põhjuseks (valida võis mitu varianti ette antud valikute hulgast)?
 - suhted juhiga,
 - suhted kaastöötajatega,
 - sugu,
 - vanus,
 - haridus,
 - rahvus,
 - eesti keele oskus,
 - puue või erivajadus,
 - perekond,
 - poliitilised vaated,
 - usulised tõekspidamised,
 - muud põhjused (koos täpsustusega).

Soolise ahistamise all mõistame soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi sooga seotud soovimatut käitumist või tegevust, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Soolise ahistamisena

¹² Sotsiaalministeerium (2017). Eesti tööelu uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf

võivad olla tajutud näiteks olukorrad, kus sooidentiteedi tõttu keeldutakse andmast tööülesandeid või ülesandeid jaotatakse soopõhiselt.

Esmalt paluti vastajatel anda hinnang, kas nende töökohas on probleeme soolise ahistamisega (vastamise skaala: jah, see on suur probleem; jah, see on pigem probleem; see ei ole pigem probleem; see ei ole üldse probleem; ei oska öelda).

Seejärel kirjeldati erinevaid juhtumeid ja paluti vastata, kas neid olukordi on töökohal ette tulnud ja kas vastaja on pidanud seda ahistavaks või ebamugavaks olukorraks töökohal. Samuti oli võimalik, et kogetud situatsioon ei tekitanud vastajas ebamugavust, mis juhul sai vastata „jah olen kogunud, aga see ei häirinud mind“.

Kas teile on viimase 12 kuu jooksul oma töö tegemise käigus saanud osaks mõni järgmine kogemus juhilt, kolleegilt või kliendilt? (Vastuse skaala: jah/ei/jah, aga see ei häirinud mind/ei oska öelda)

- Keegi on teinud Teie juuresolekul üldistavaid või stereotüüpilisi märkusi naiste või meeste kohta
- Keegi on kommenteerinud või pannud Teid ebamugavasse olukorda Teie soo tõttu
- Keegi on nimetanud Teid soole viitavate või seksuaalse alatooniga hüüdnimedega
- Keegi on keeldunud Teile vastamast või pole andnud tööülesandeid Teie soo tõttu
- Keegi on jätnud Teie ettepanekud või arvamuse tähelepanuta Teie soo tõttu
- Keegi on halvustamine Teid või pannud teisi Teisse halvustavalt suhtuma Teie soo tõttu

Seksuaalne ahistamine on soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi töötajate, jt asutuse liikmete vaheline soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. See võib ulatuda soovimatutest seksuaalse alatooniga naljadest flirdi ja otseste ettepanekuteni vahetada seksuaalseid teeneid paremate töötingimuste või karjääriredelil edasilikumise vastu. Soovimatus ei pruugi alati olla sõnaliselt väljendatud.

Esmalt paluti vastajatel anda hinnang, kas nende töökohas on probleeme seksuaalse ahistamisega (vastamise skaala: jah, see on suur probleem; jah, see on pigem probleem; see ei ole pigem probleem; see ei ole üldse probleem; ei oska öelda).

Seejärel kirjeldati erinevaid juhtumeid ja paluti vastata, kas neid olukordi on töökohal ette tulnud ja kas vastaja on pidanud seda ahistavaks või ebamugavaks olukorraks töökohal. Samuti oli võimalik, et kogetud situatsioon ei tekitanud vastajas ebamugavust, mis juhul sai vastata „jah olen kogunud, aga see ei häirinud mind“.

Kas teile on viimase 12 kuu jooksul oma töö tegemise käigus saanud osaks mõni järgmine kogemus juhilt, kolleegilt või kliendilt? (Vastuse skaala: jah/ei/jah, aga see ei häirinud mind/ei oska öelda)

- Keegi on vaadanud Teid viisil, mis tekitas Teis ebamugavust
- Keegi on kommenteerinud Teie välimust või figuuri viisil, mis tekitas Teis ebamugavust
- Keegi on kommenteerinud Teie seksuaalset orientatsiooni ja/või seksuaalelu viisil, mis oli Teie jaoks ebaseaduslik või soovimatu
- Keegi on kasutanud Teiega suheldes siivutut või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste
- Keegi on rääkinud Teile või Teie juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju

- Keegi on saatnud Teile seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid
- Keegi on teinud Teie varasemast keeldumisest hoolimata vihjeid või ettepanekuid koosolemiseks või vaba aja veetmiseks
- Keegi on püüdnud Teid katsuda (sh puudutada, kallistada, suudelda) vastu Teie tahtmist
- Keegi on teinud Teile ettepaneku või survestanud Teid seksuaalvahekorda astumiseks
- Keegi on sundinud Teid seksuaalvahekorda

Küsimustiku lõpus oli vastajal võimalik kommenteerida oma eelnevaid vastuseid või kogu küsimustikku.

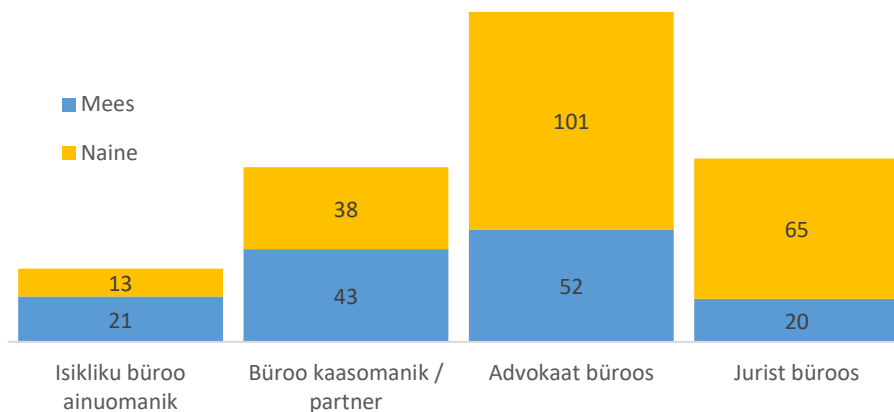
2.2. Küsitluse protsess

Küsitlus toimus SurveyMonkey veebiküsitluse programmi platvormil ning oli kõigile Advokatuuri liikmetele avatud perioodil 15.09 – 30.09.2020. a. Küsimustiku tehnilise korralduse valmistas ette RAKE ning küsimustikku vahendas Advokatuuri liikmetele Eesti Advokatuuri juhtkond. Kaaskirjas paluti sama küsimustikku jagada ka advokaadibüroos töötavate juristidega, kuna nende otsekontakte Advokatuuril polnud.

Küsitlusperioodi jooksul saadeti sihtrühmale kaks meeldetuletust.

2.3. Taust

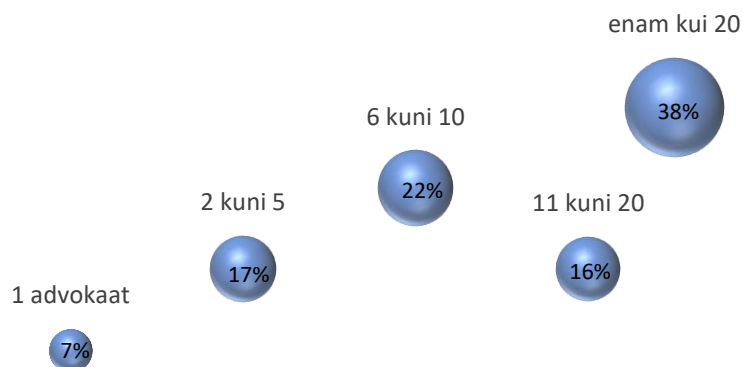
Küsitlusele vastas 268 advokaati ja 85 juristi, neist 61% on naised ja 39% mehed. Kõige enam oli vastajate hulgas büroos töötavaid advokaate (43%), enam-vähem võrdne hulk büroos töötavaid juriste (24%) ja büroo kaasomanikke (23%), 10% vastajatest olid isikliku advokaadibüroo ainuomanikud (Joonis 1).



Joonis 1. Vastajate jaotus soo ja töölase rolli järgi (vastajate arv, N = 353)

Kõige suurem osa vastajatest töötab büroos, kus on enam kui 20 advokaati või juristi (38%), iga viies vastaja töötab kuue kuni kümne advokaadi või juristiga büroos, mõnevõrra väiksem osa vastajatest töötab kahe kuni viie (17%) või 11 kuni 20 (16%) advokaadi või juristiga büroos. 7% vastajatest töötab büroos ainsa advokaadina (

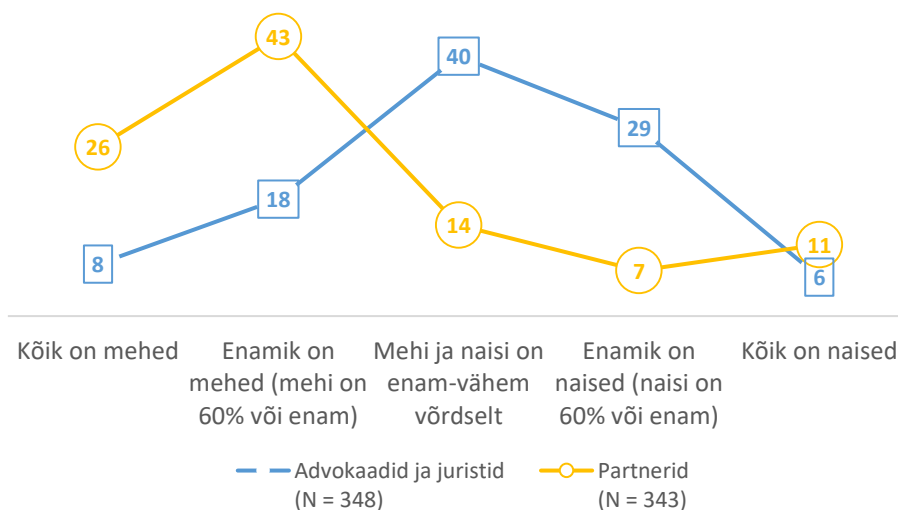
Joonis 2).



Joonis 2. Advokaatide ja juristide arv büroos, kus vastajad töötavad (% , N = 353)

69% vastajatest töötab advokaadibüroos, mille partneritest on kõik või enamik mehed, 14% vastanute büroos on partnerite hulgas mehi ja naisi enam-vähem võrdselt ning 18% vastanutest töötab büroodes, kus partnerite hulgas on kõik või enamik naised (Joonis 3).

40% vastajatest töötab advokaadibüroos, kus advokaatide ja juristide hulgas on mehi ja naisi enam-vähem võrdselt, 29% vastanute töökohas on enamik advokaatidest ja juristidest naised, samas 18% vastanute töökohas on enamik advokaatidest ja juristidest mehed. Ainult meestest ja ainult naistest koosnevatest kollektiividest vastas vastavalt 8% ja 6% vastajatest.



Joonis 3. Meeste ja naiste jaotus büroo advokaatide ja juristide ning partnerite hulgas (%)

„Partnerite hulgas suurem meeste osakaal on tingitud 10 kuni 20 aasta tagustest turuoludest ja meeste toonasest suhteliselt eeliseisust olulistest ametites. Tänapäevane turg annab sisulise eelise naistele, kelle töökus ja visadus neid kindlalt eduni viib.“

Vastanud naiste keskmine vanus on 35 ja meestel 41 aastat. Kõige nooremad on büroos töötavad juristid, nende keskmine vanus on 29 aastat, büroos töötavate advokaatide keskmine vanus on 35, büroo kaasomanike või partnerite keskmine vanus on 44 ja büroo ainuomanike keskmine vanus 52 aastat.

66% vastajatest on advokaadi või juristina töötanud enam kui viis aastat, 18% vastanute tööstaaž erialal on üks kuni kolm aastat, 12% on töötanud erialal kolm kuni viis aastat ja 4% vastanutest vähem kui aasta.

Praeguses töökohas on 40% vastajatest töötanud enam kui viis aastat, 30% on töötanud üks kuni kolm aastat, 16% tööstaaž praeguses töökohas on kolm kuni viis aastat ja 14% on töötanud selles büroos vähem kui aasta.

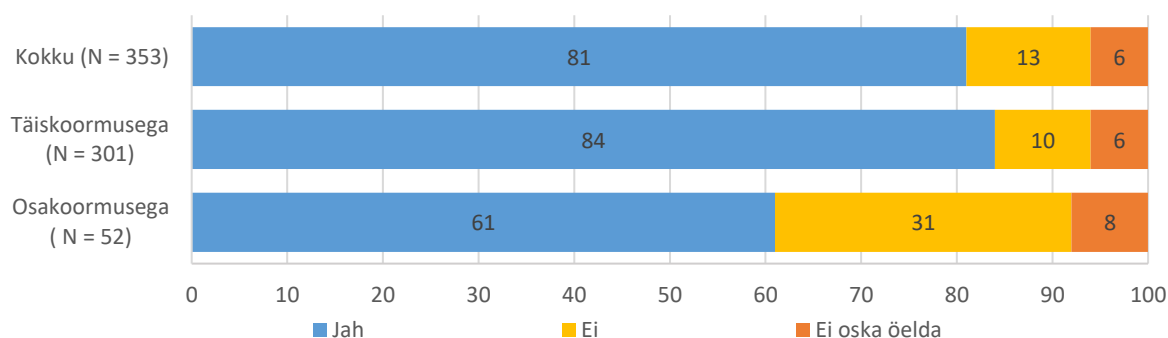
85% vastanutest töötab täiskoormusega ja 15% osakoormusega (0,5 ja vähem). Töökoormus meestel ja naistel ei erine.

38% vastanutest elab koos abikaasa või elukaaslase ja lastega, 36% elab koos abikaasa või elukaaslasega, 22% elab üksi ning 4% elab koos lastega või mõne muu pereliikmega.

3. Tulemused

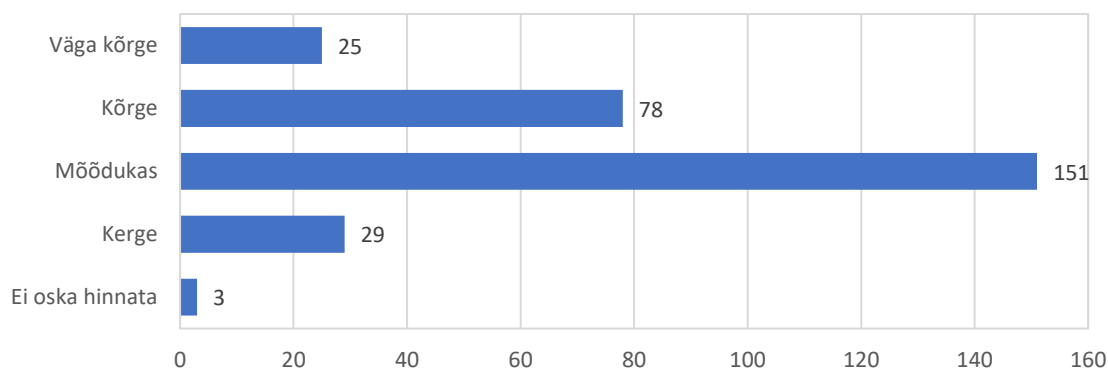
3.1 Tööstress

81% ehk 286 vastajat olid enda hinnangul viimase 12 kuu jooksul kogunud tööstressi (Joonis 4). Täiskoormusega töötajad kogevad sagedamini tööstressi kui osakoormusega töötajad. Tööstressi kogemine ei erine statistiliselt oluliselt vastaja soo, rolli (partner, advokaat, jurist), tööstaaži, büroo suuruse aga büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu järgi.



Joonis 4. Vastajate hinnang tööstressi kogemisele viimase 12 kuu jooksul (%)

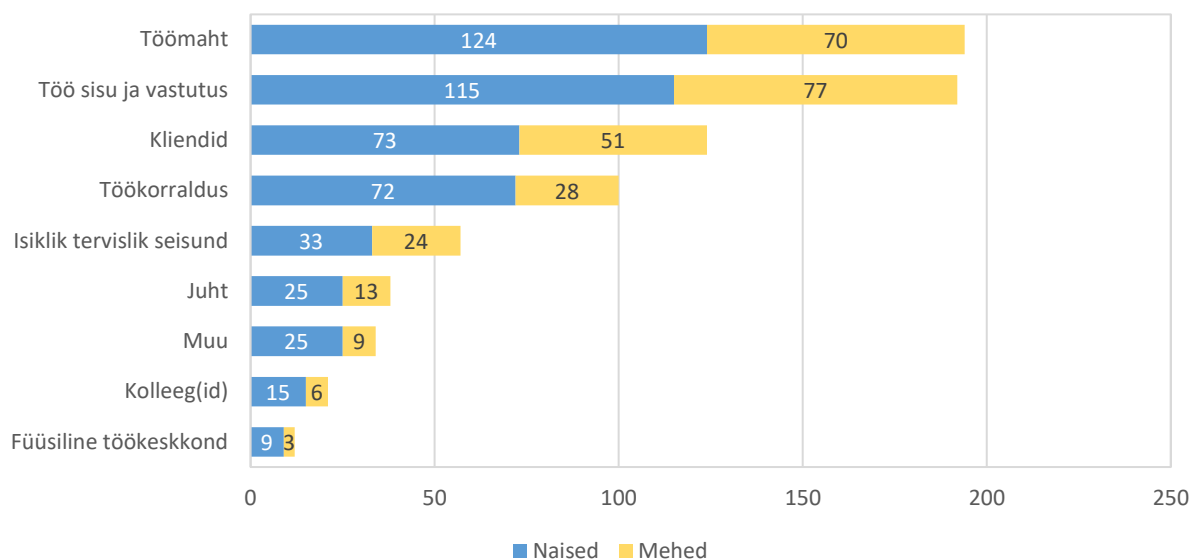
Tööstressi kogunud vastajad hindasid oma tööstressi enamasti mõõdukaks (Joonis 5). Hinnangud tööstressi tasemele ei erinenud viimase 12 kuu jooksul tööstressi kogunud meeste ja naiste, büroo suuruse, naiste ja meeste osakaalu, vastaja rolli, vanuse, töökoormuse ega leibkonna järgi.



Joonis 5. Viimase 12 kuu jooksul tööstressi kogunud vastajate (N = 286) hinnangud oma tööstressi tasemele

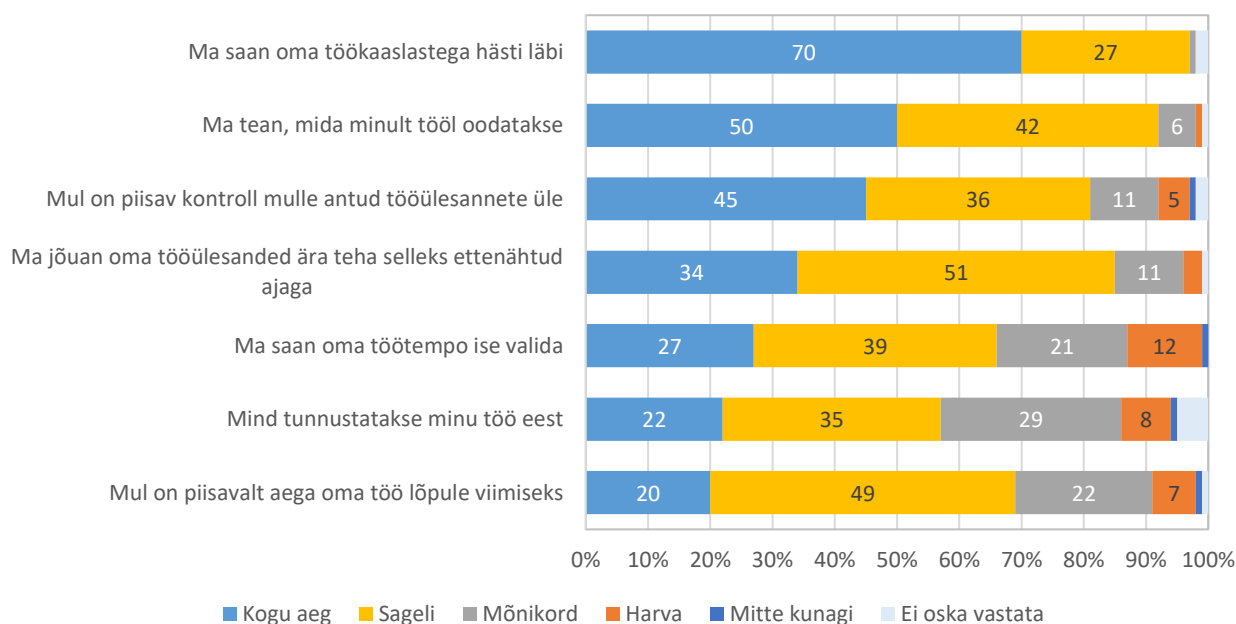
Olulisimad tööstressi tekitajad Advokatuuri liikmete seas on töömaht (68% tööstressi kogenuist) ning töö sisu ja vastutus (67% tööstressi kogenuist) (Joonis 6). Muude põhjustena nimetati COVID-19 viirusest tingitud muutusi töö- ja elukorralduses, vastutusega kaasnevat pinget ja enesele seatud kõrgeid ootusi, majanduslangust ja sellega seotud töömahu vähenemist, töö ja eraelu tasakaalu, paralleelselt tööga õppimist.

Kõige sagedamini nimetasid vastajad tööstressi põhjustena kolme või kahte tegurit korraga (kolme tegurit nimetas 35% ja kahte tegurit 28% vastajatest), harvem nimetati ühte (16%) või nelja tegurit (15%) ning 5% vastajatest peab stressi põhjustajateks enam kui viit tegurit korraga. Naiste ja meeste märgitud põhjused ei erinenud.



Joonis 6. Tööstressi põhjustajad naistel ja meestel (arv, märkida võis mitu põhjust)

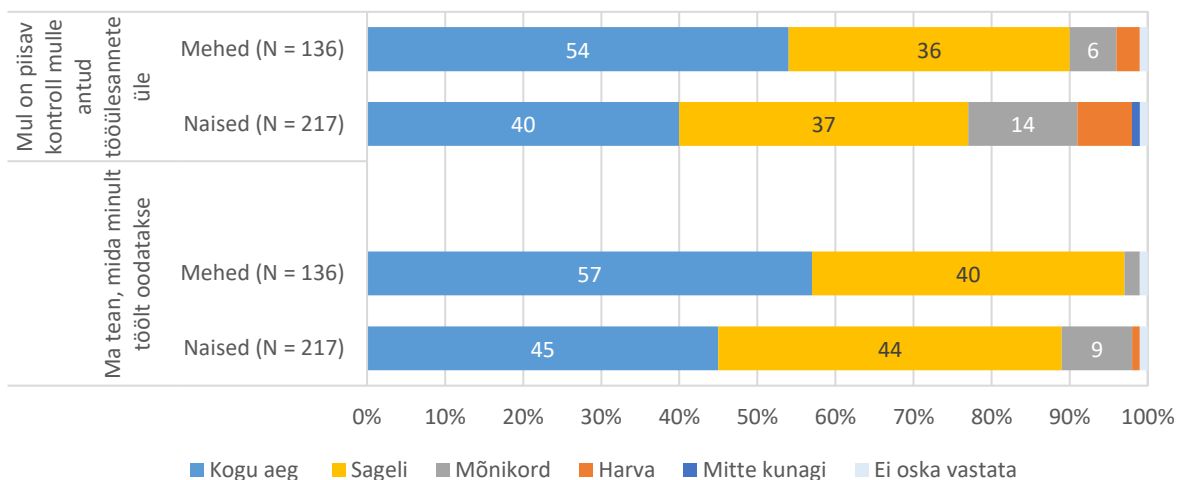
Kõigil vastajatel (n = 353) paluti hinnata seitset tööstressiga seonduvat väidet oma tööülesannete, töötempo ja töösuhete kohta. **Enamiku väidete puhul oli paikapidavuse populaarsemaiks hinnanguks „sageli“ või „kogu aeg“, mis viitab sellele, et enamiku vastajate seas ei esine igapäevaselt tunnetatud suuri riske tööstressi tekkeks** (Joonis 7). Kõige enam nõustuti väitega „Ma saan oma töökaaslastega hästi läbi“, mille paikapidavuseks hindas „sageli“ või „kogu aeg“ 98% vastanud naistest ja 93% vastanud meestest. Kõige vähem nõustuti väitega „Mind tunnustatakse minu töö eest“, mille paikapidavuseks hindas „sageli“ või „kogu aeg“ 57% vastanud naistest ja 56% vastanud meestest.



Joonis 7. Hinnangud tööstressiga seotud väidetele (%)

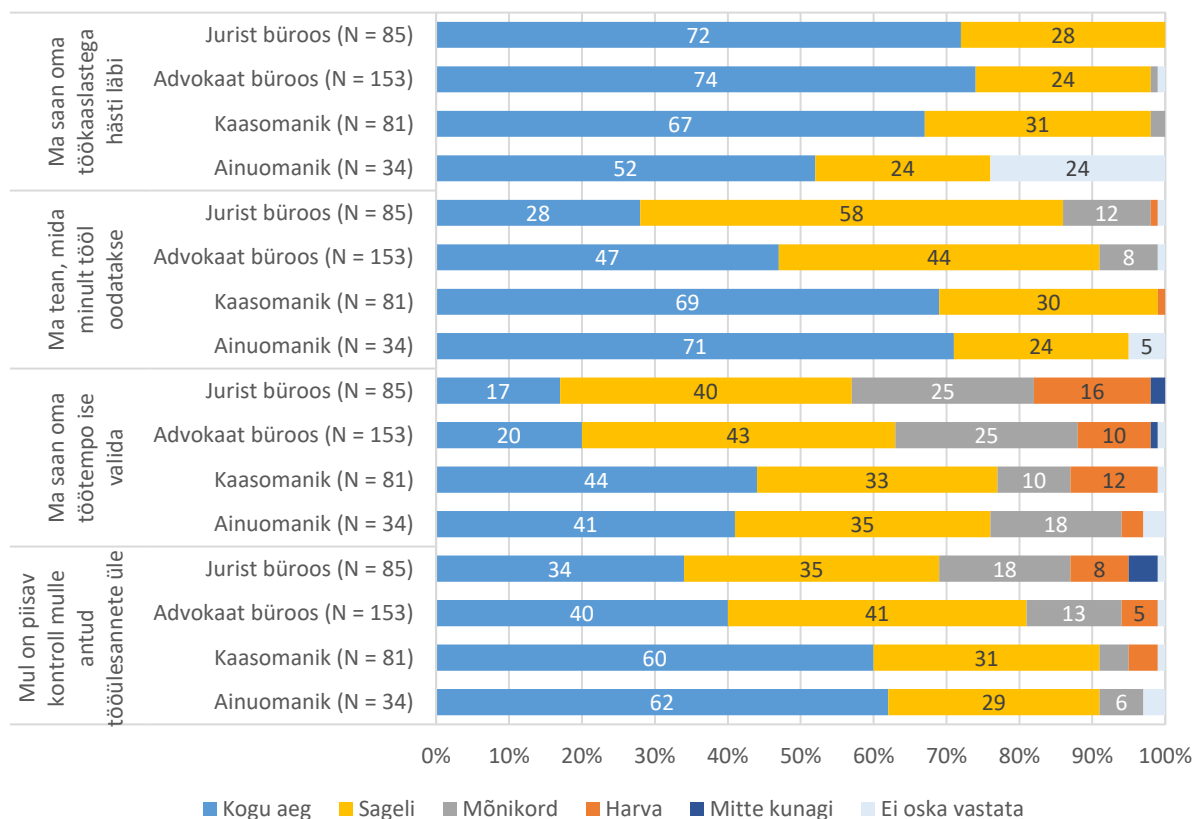
Väidetes „Ma jõuan oma tööülesanded ära teha selleks ettenähtud ajaga“, „Mul on piisavalt aega oma töö lõpule viimiseks“, „Ma saan oma töötempo ise valida“, „Ma saan oma töökaaslastega hästi läbi“ ja „Mind tunnustatakse minu töö eest“ puhul meeste ja naiste vastused ei erinenud.

Väite „Mul on piisav kontroll mulle antud tööülesannete üle“ hinnangutes esines meeste ja naiste vahel erinevus, nii et meesvastajad tundsid sagedamini, et neil on oma tööülesannete üle kontroll kui naisvastajad (vastavalt valisid variandi „kogu aeg“ 54% meestest vs 40% naistest) (Joonis 8). Ka väite „Ma tean, mida minult tööl oodatakse“ hinnangud erinesid sugude lõikes (Joonis 8). Mehed hindasid väite paikapidavuseks „kogu aeg“ rohkem kui naised (vastavalt mehed 57% vs naised 45%).



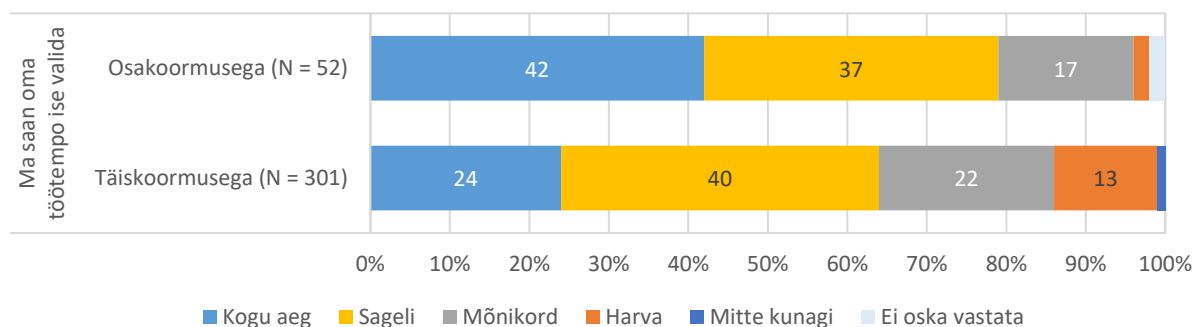
Joonis 8. Väidete "Mul on piisav kontroll mulle antud tööülesannete üle" ja "Ma tean, mida minult tööl oodatakse" hinnangud soo lõikes (%)

Hinnangud väidetele „Ma tean, mida minult tööl oodatakse“, „Ma saan oma töötempo ise valida“, „Mul on piisav kontroll mulle antud tööülesannete üle“ ja „Ma saan oma töökaaslastega hästi läbi“ erinesid ka vastaja rolli lõikes (Joonis 9). Arusaadavalt on ainuomanikel teistest parem arusaam, mida temalt tööl oodatakse, võimalus valida ise oma töötempo ning piisav kontroll oma tööülesannete üle.



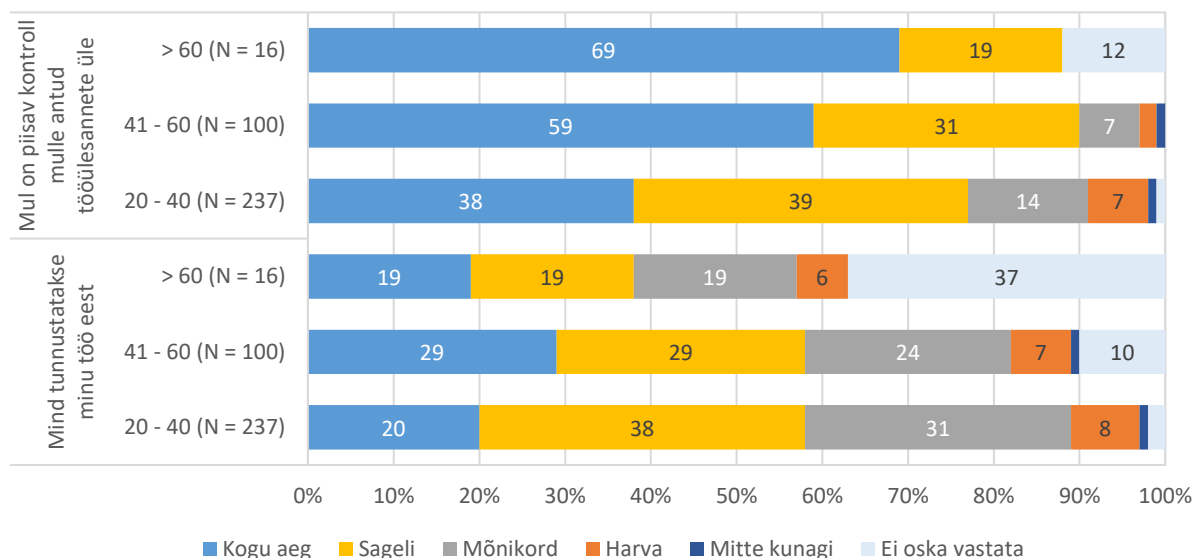
Joonis 9. Hinnangud tööstressi väidetele vastaja rolli lõikes (%)

Hinnangud väitele „Ma saan oma töötempo ise valida“ erinesid vastaja töökoormuse põhjal (Joonis 10). Osakoormusega töötavad Advokatuuri liikmed tundsid, et saavad oma töötempo sagedamini ise valida kui täiskoormusega töötajad.



Joonis 10. Väite "Ma saan oma töötempo ise valida" hinnangud vastaja töökoormuse lõikes (%)

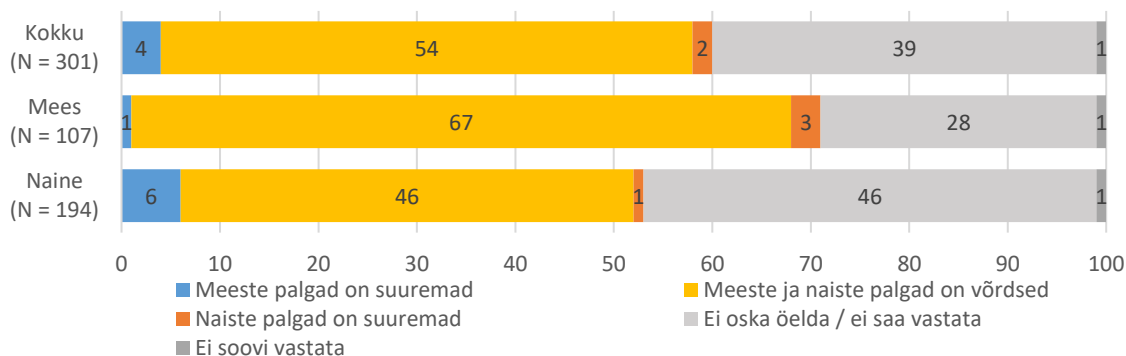
Väidetele „Mul on piisav kontroll mulle antud tööülesannete üle“ ja „Mind tunnustatakse minu töö eest“ antud hinnangud erinesid kolmes vanuserühmas (Joonis 11). Kõige nooremad tunnevad, et neil on kõige vähem kontrolli oma töö üle, samas enda töö eest saavad tunnustust kõige sagedamini keskmise vanuserühma esindajad.



Joonis 11. Hinnangud tööstressi väidetele kolmes vanuserühmas (%)

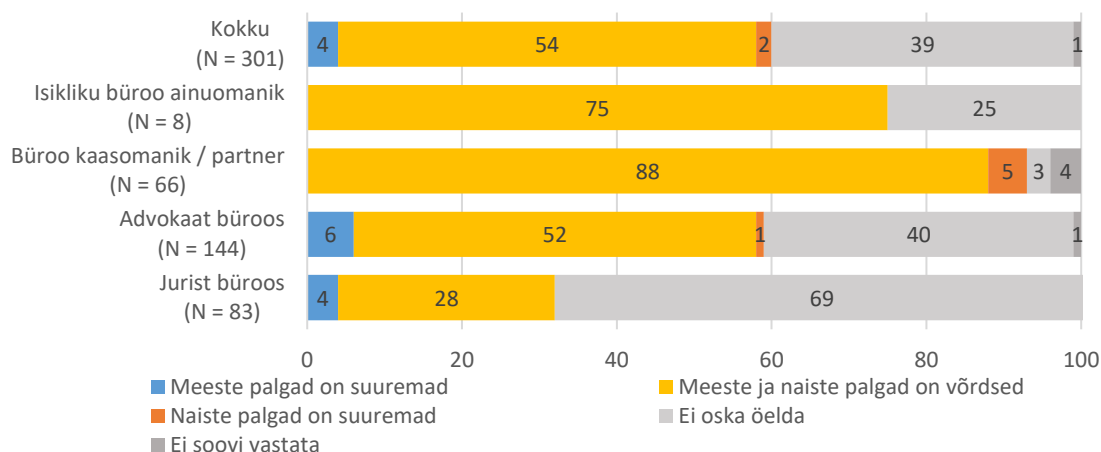
3.2. Võrdsed võimalused

Seda, et **praeguses töökohas on meeste ja naiste palgad sama töö korral võrdsed, arvasid pooled vastajad (54%)**, kuid päris suur osa vastajatest (39%) ei osanud sellele küsimusele vastata, põhjuseks võib olla see, et palga suurus pole avalik (Joonis 12). Huvitav on see, et meeste arvates on sama töö eest saadav palk sõltumata soost pigem võrdne (mehed 67% vs naised 46%), samas naised ei oska sellele küsimusele sagedamini vastata („ei oska öelda“ - mehed 28% vs naised 46%).



Joonis 12. Vastuste jaotus küsimusele „Kas Teie arvates on Teie büroos tagatud nais- ja meestöötajatele sama töö eest võrdne palk?“ vastaja soo järgi (%)

Sama küsimuse puhul olid büroo kaasomanikud ülekaalukal arvamusel, et nii nais- kui meestöötajad saavad nende büroos sama töö eest võrdset palka (88%). Büroos töötavatest advokaatidest 52% pidas naiste ja meeste palkasid sama töö eest võrdväärseks, kuid juristidest arvas seda vaid 28% (Joonis 13). Vastusevariandi „ei oska öelda“ suure osakaalu tõttu võib arvata, et büroos töötavad advokaadid ja juristid ei tea tegelikult, kui suur on nende kaastöötajate palk.

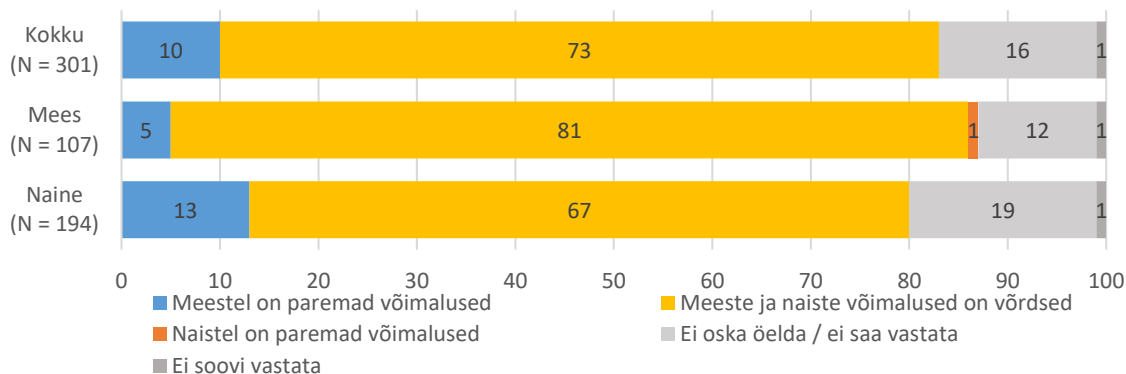


Joonis 13. Vastuste jaotus küsimusele „Kas Teie arvates on Teie büroos tagatud nais- ja meestöötajatele sama töö eest võrdne palk?“ vastaja rolli järgi (%)

Eelnevalt jooniselt (Joonis 13) on näha, et ka büroo ainuomanikest 25% ehk kaks vastajat ei tea, milline on tema büroos naiste ja meeste palk sama töö eest. Tegemist on büroodega, kus ühes on enamik töötajatest naised ja teises mehed, seetõttu ehk ongi keeruline leida samaväärset tööd tegevaid nais- ja meestöötajaid ning nende palka hinnata.

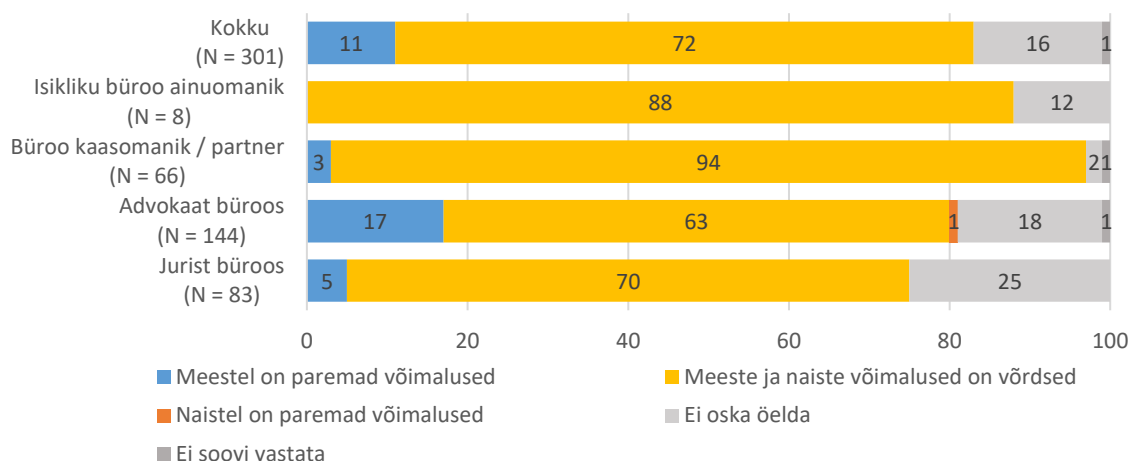
Sellele küsimusele antud vastused ei erinenud üldisest vastuste jaotusest büroos töötavate meeste ja naiste osakaalu (enamik mehed, mehi ja naisi enam-vähem võrdselt, enamik naised) järgi.

Seda, et **samas büroos töötavatel nais- ja meestöötajatel on võrdsed võimalused ametialaseks edutamiseks, arvas 73% vastajatest**. Taas olid meeste ja naiste võrdsete edutamisevõimalustega sagedamini päri mehed (mehed 81% vs naised 67%). Naised seevastu arvasid sagedamini, et meeskolleegidel on edutamiseks paremad võimalused kui naistel (Joonis 14).



Joonis 14. Vastuste jaotus küsimusele „Kas Teie arvates on Teie büroos nais- ja meestöötajatel võrdsed võimalused ametialaseks edutamiseks?“ vastaja soo järgi (%)

Sama küsimuse puhul olid büroo kaasomanikud ülekaalukal arvamusel, et nii nais- kui meestöötajatel on võrdsed võimalused edutamiseks (94%) (Joonis 15). Kõige harvem nõustusid naiste ja meest võrdsete edutamisevõimalustega büroos töötavad advokaadid (63%), kes samas arvasid teistest sagedamini, et meestel on paremad edutamisevõimalused (advokaadid 17%).



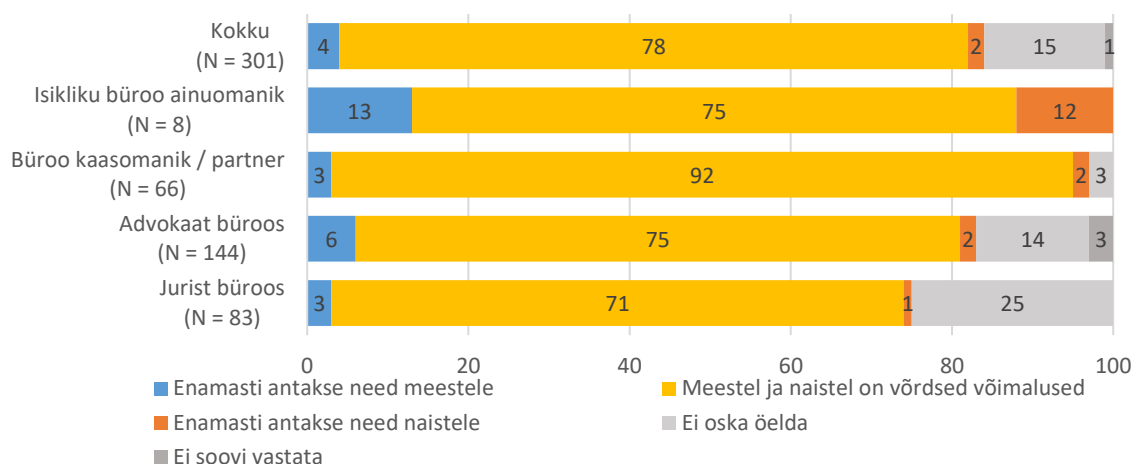
Joonis 15. Vastuste jaotus küsimusele „Kas Teie arvates on Teie büroos nais- ja meestöötajatel võrdsed võimalused ametialaseks edutamiseks?“ vastaja rolli järgi (%)

„Toon esile selle, et kuigi büroost tingituna ei näe ma takistusi naisena partneriks saamisel või edutamisel, siis näen takistusi tulenevalt sellest, et mul on lapsed ja emana ei ole mul võimalik keskmise mehega sarnases manuses tööd teha.“

„Minu hinnangul ei ole advokaadibüroo(de)s probleemiks mitte niivõrd ahistamine, solvamine jms, vaid edutamata jätmise sootunnuse alusel. Olen kuulnud ka teiste naissoost kolleegide käest, et naiste jaoks on meie organisatsioonis nn klaaslagi - naiste saavutused omistatakse meestele ning edutamata jätmisel otsitakse asjasse puutumatu põhjuseid. Sarnane probleem esines/esineb ka paljudes teistes büroodes, kus olen töötanud ise või kus töötavad kolleegid.“

Sellele küsimusele antud vastused ei erinenud üldisest vastuste jaotusest büroos töötavate meeste ja naiste osakaalu (enamik mehed, mehi ja naisi enam-vähem võrdselt, enamik naised) järgi.

Keerukamate ja vastutusrikkamate ülesannete saamisel on nais- ja meestöötajatel enamasti võrdsed võimalused (nii arvas 78% vastajatest). Meeste ja naiste arvamused selles küsimuses statistiliselt oluliselt ei erinenud. Küll aga on büroo kaasomanike või partnerite arvates keerukamate ülesannete jaotamine nais- ja meestöötajate vahel võrdsem (Joonis 16), kui büroos töötavate advokaatide või juristide hinnangul (vastavalt 92% vs 75% või 71%). Advokaadid ja juristid ei osanud sellele küsimusele sagedamini vastata. Sellele küsimusele antud vastused ei erinenud üldisest vastuste jaotusest büroos töötavate meeste ja naiste osakaalu (enamik mehed, mehi ja naisi enam-vähem võrdselt, enamik naised) järgi.

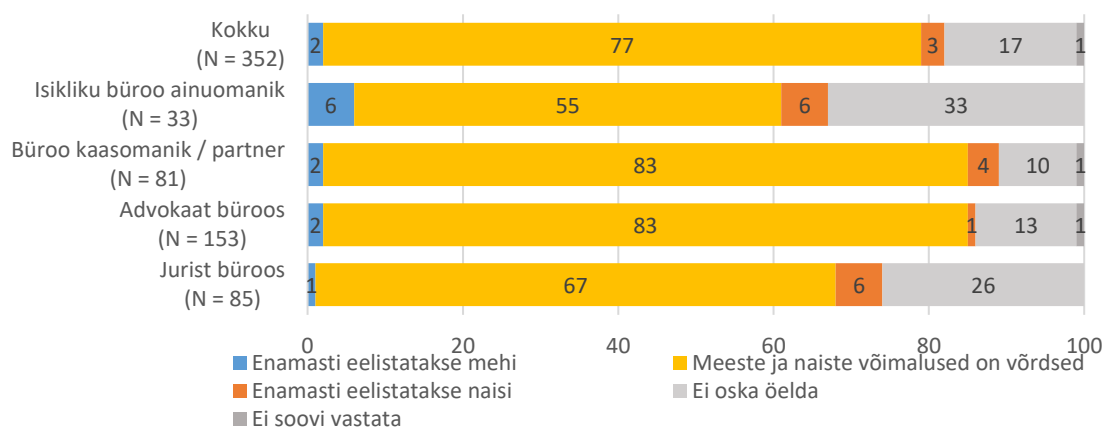


Joonis 16. Vastuste jaotus küsimusele „Kuidas jagatakse Teie büroos keerukamate ja vastutusrikkamate ülesannete lahendamise?” vastaja rolli järgi (%)

„Väga kahju kui kellelegi naistest on elus osaks saanud küsitluses välja toodud kohtlemist, kuid meie büroos on küll väga sõbralik ja normaalsete inimeste seltskond kokku saanud ning ei ole ei ebavõrdsust ega ebanormaalset kohtlemist.”

„Kuna hetkel on meil väike büroo, kus on ainult naised, siis soolist ebavõrdsust ei saa tekkida. Kolleegidega ametialasel suhtlusel seda ei tunne. Varasemalt (6 aastat tagasi) olles töötanud suures advokaadibüroos, siis oli tunda osalist diskrimineerimist (mehed olid eelistatud ametikõrgendusel suurem palk, suuremad projektid, suurem paindlikkus tööaja osas).”

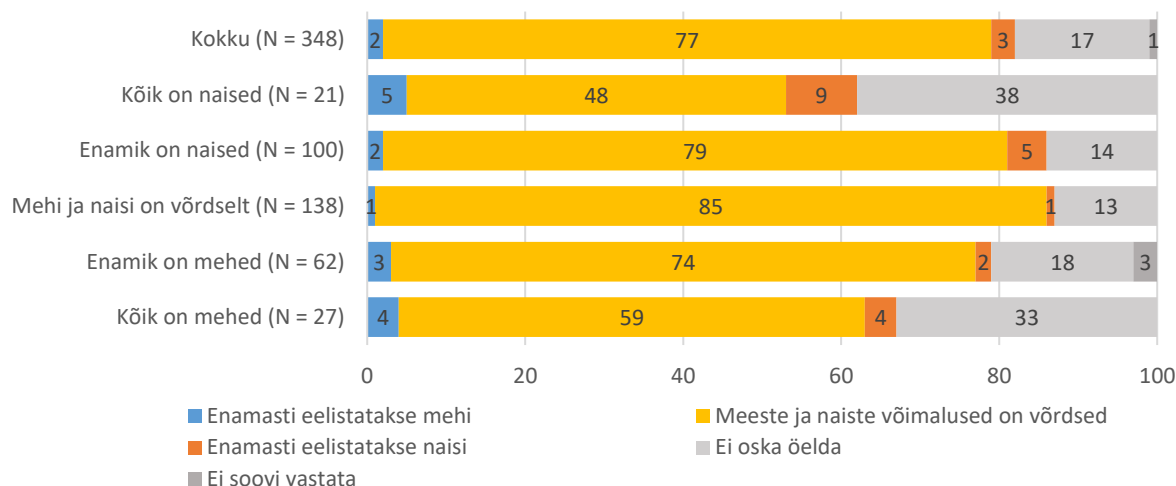
Kui büroosse on vaja leida uusi töötajaid, siis on suure osa vastajate hinnangul naistel ja meestel valituks osutumiseks võrdsed võimalused (76%). Üsna sageli sõltub aga uue töötaja valik muudest teguritest kui kandideerija sugu (Joonis 17).



Joonis 17. Vastuste jaotus küsimusele „Kui büroosse on vaja leida uusi töötajaid, siis ...?” vastaja rolli järgi (%)

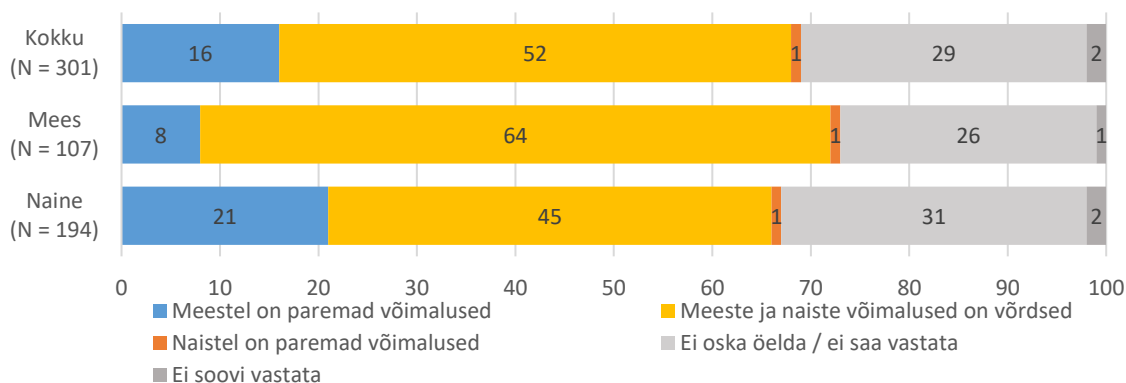
Eelneval joonisel on näha, et vastaja rollist sõltumata märgiti kõige sagedamini vastuseks, et meeste ja naiste võimalused valituks osutada on enamasti võrdsed. Büroos töötavad juristid ja büroo ainuomanikud seevastu ei osanud sellele küsimusele sagedamini vastata.

Büroodes, kus töötab nii mehi kui naisi (sh enamik on naised, naisi ja mehi on võrdselt, enamik on mehed) on uue töötaja valikul naiste ja meeste võimalused enamasti võrdsed. Sellele küsimusele ei osanud vastata enam kui kolmandik vastajatest, kes töötavad ainult nais- või meeskollektiivis (Joonis 18).



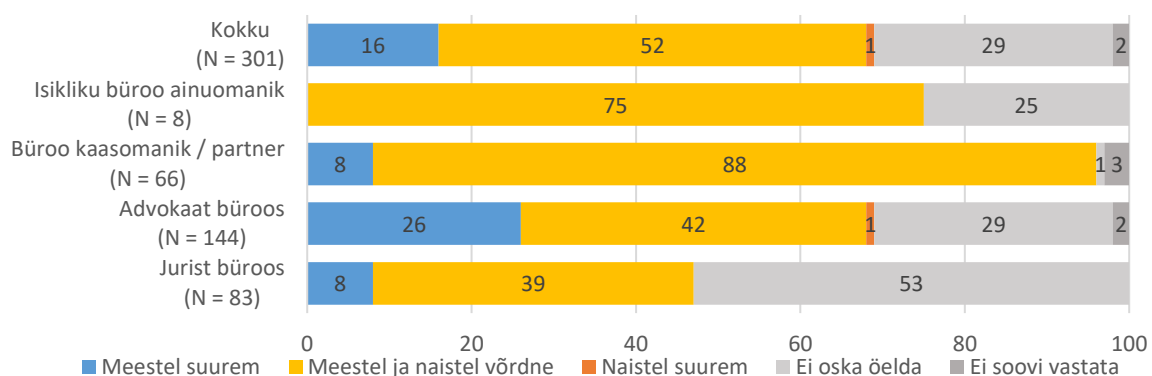
Joonis 18. Vastuste jaotus küsimusele „Kui büroosse on vaja leida uusi töötajaid, siis ...?“ vastaja büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu järgi (%)

Võimalus tõusta büroos partneriks on poolte vastajate arvates naistel ja meestel samaväärne (52%). Siiski peavad meessoost vastajad naiste ja meeste võimalusi partneriks tõusmisel sagedamini võrdseks kui naissoost vastajad, kelle arvates on meestel paremad võimalused partneriks tõusta (Joonis 19). Üsna suur osa vastajatest (29%) ei osanud sellele küsimusele vastata.



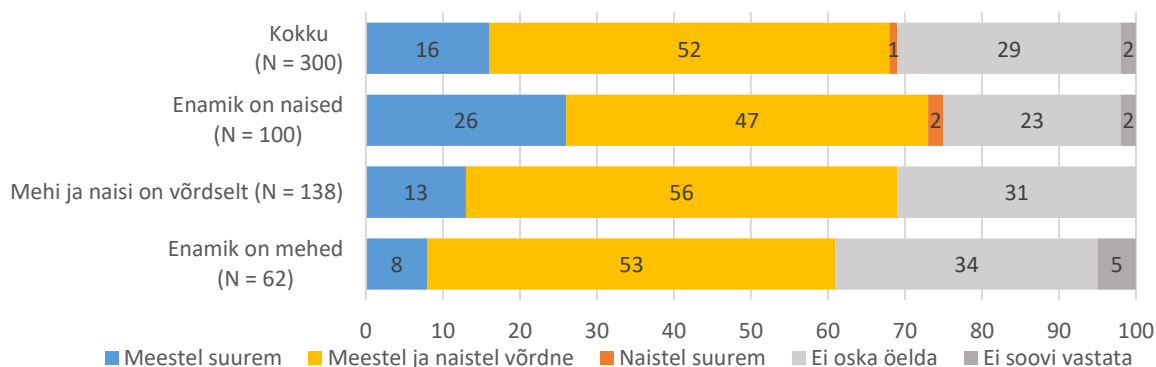
Joonis 19. Vastuste jaotus küsimusele „Võimalus tõusta Teie büroos partneriks on ...?“ vastaja soo järgi (%)

Büroo ainuomanike või partnerite hinnangul on samuti naiste ja meeste võimalused partneriks saamisel enamasti võrdsed (vastavalt 75% ja 88%). Teistest eristub advokaatide arvamus, kelle hinnangul on meestel suuremad võimalused partneriks saada kui naistel (Joonis 20). Pooled büroodes töötavad juristid ja kolmandik advokaatidest ei osanud sellele küsimusele vastata.



Joonis 20. Vastuste jaotus küsimusele „Võimalus tõusta Teie büroos partneriks on ...?“ vastaja rolli järgi (%)

Büroodes, kus töötavad enamasti naised, on vastajate hinnangul meestel paremad võimalused partneriks tõusta (Joonis 21).



Joonis 21. Vastuste jaotus küsimusele „Võimalus tõusta Teie büroos partneriks on ...?“ vastaja büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu järgi (%)

3.3. Klaaslagi

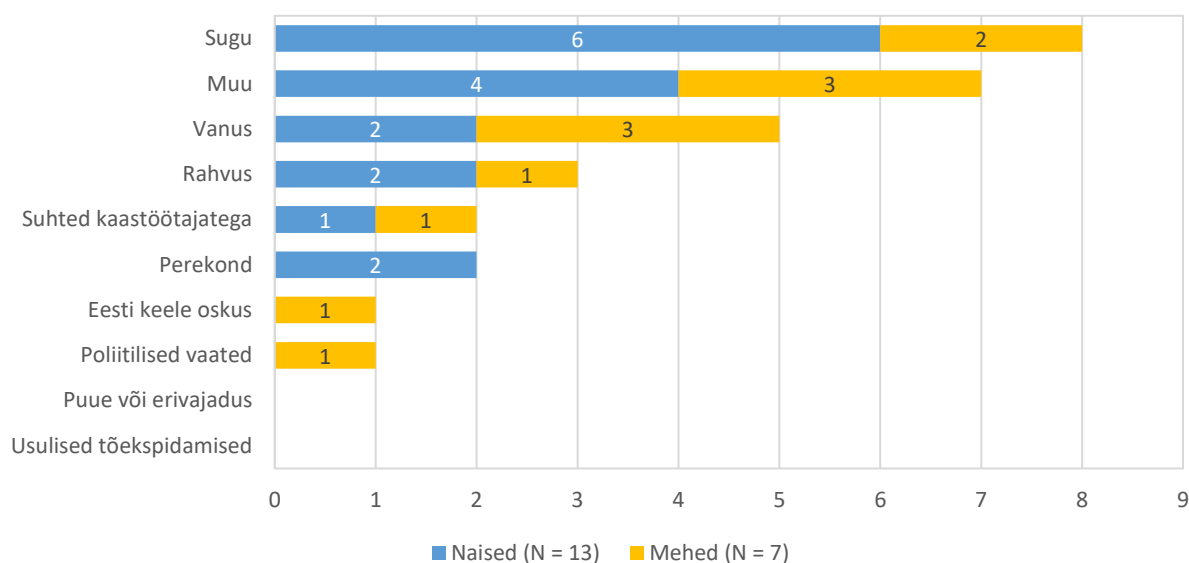
Advokaadi või juristina töötavatest naisvastajatest 31 ehk **14% on oma karjääri jooksul kogunud olukorda, kus edutamisel on eelistatud vastaja asemel pigem meeskolleegi**. 70% vastanud naistest ei ole sellise olukorraga oma karjääris kokku puutunud ning 16% ei osanud sellele küsimusele vastata. Sellist olukorda kogunud vastajad ei eristunud teistest vastajatest töökoormuse, tööstaaži, leibkonna koosseisu, büroo suuruse ega büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu poolest.

42 vastajat ehk 19% naisvastajatest on kogunud oma karjääris jooksul olukorda, kus talle on võrreldes meeskolleegidega antud vähemolulisi ülesandeid. 64% vastanud naistest ei ole sellise olukorraga oma karjääris kokku puutunud ning 17% ei osanud sellele küsimusele vastata. Sellist olukorda kogunud vastajad ei eristunud teistest vastajatest töökoormuse, tööstaaži, leibkonna koosseisu, büroo suuruse ega büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu poolest.

Vastajatel paluti meenutada, kas tööle kandideerimisel küsiti neilt perekonnaseisu, laste olemasolu või vanust, või kavatsust lähiajal lapsi saada. **Kandideerimisel küsiti perekonnaseisu 18-l vastajal (8%), laste olemasolu või vanust 15-l vastajal (7%) ning kavatsust lapsi saada küsiti seitsmelt vastajalt (3%).** Suurem osa neist vastajatest töötab praeguses töökohas aga enam kui viis aastat, mistõttu jääb ka nende küsimuste küsimine tööle kandideerimisel enam kui viie aasta taha. Samuti tuleb meeles pidada, et vastaja võis vastata mitte üksnes viimase kandideerimise, vaid kõigi eelnevate kandideerimiste kohta kokku.

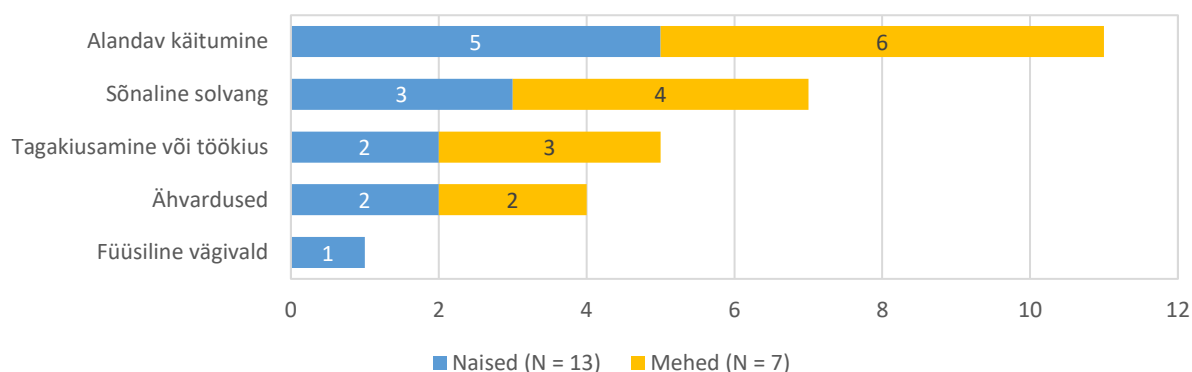
3.4. Diskrimineerimine ja ahistamine

Kõigist küsitlusele vastanuist 6% olid viimase 12 kuu jooksul kogunud enda diskrimineerimist töökohal. Diskrimineerimist oli enda hinnangul kogunud 13 naist ja 7 meest ehk 6% vastanud naistest ja 5% vastanud meestest. Diskrimineerimist kogunud töötajatel paluti märkida kõik variandid, mis olid nende hinnangul seotud nende diskrimineerimisega töökohal. Enim märgitud diskrimineerimise põhjuseks oli sugu (Joonis 22), mis oli diskrimineerimise põhjuseks 46% diskrimineerimist kogunud naistel. Diskrimineerimist kogunud meeste seas oli populaarseimaks diskrimineerimise põhjuseks vanus või muud põhjused (mõlemal puhul 43% diskrimineerimist kogunud meestel). Muude põhjuste all nimetati (maailma)vaatelisi erinevusi ja tunnetatud diskrimineerimist tasude ning boonuste jagamisel.



Joonis 22. Töökohal diskrimineerimise põhjused (N = 20)

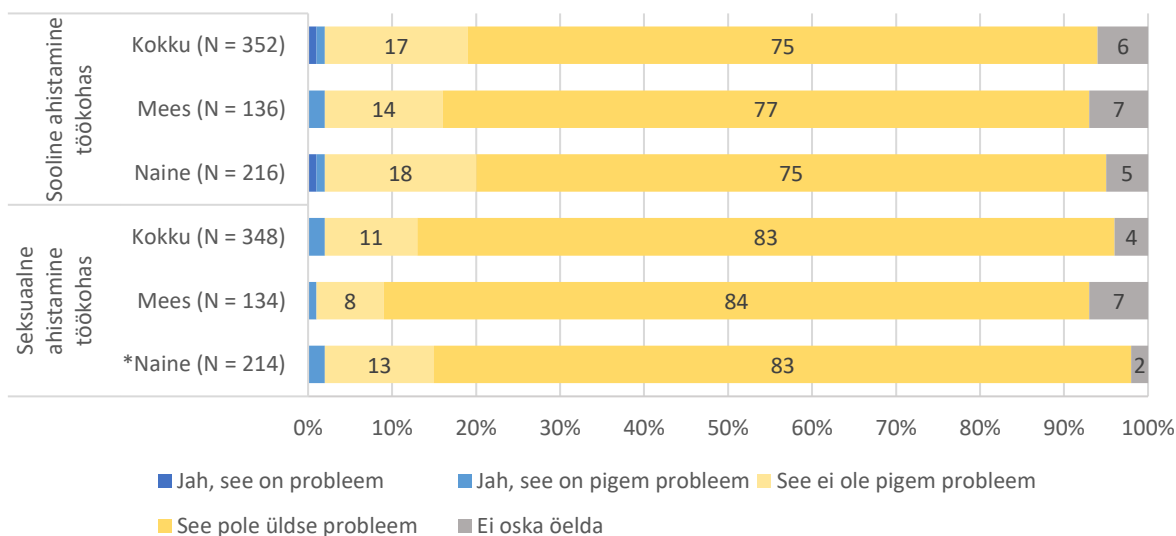
Diskrimineerimist kogunud vastajatel paluti hinnata ka erinevate diskrimineerimisega seotud tegevuste kogemist enda töökohas viimase 12 kuu jooksul kas juhi, kaastöötaja või kliendi poolt. Märkida paluti kõik variandid, mis nende kohta paika pidasid. **Enim olid vastajad kogunud alandavat käitumist** (Joonis 23), mida oli kogunud 38% diskrimineerimisega kokku puutunud naistest ning 86% diskrimineerimisega kokku puutunud meestest.



Joonis 23. Diskrimineerimise väljendused töökohas

„Minu arvates oleks vajalik lühike ja lihtne ettevõttesisene kord ahistamise jm sobimatu käitumise ennetamiseks. Sarnaselt näiteks rahvusvahelise taustaga ettevõtetele, kus tavaliselt on defineeritud ja reguleeritud erinevad diskrimineerimise vormid. Võiks arvata, et paljud sellised reeglid on elementaarsed, kuid tundub, et kirjapanduna aitab see inimestel neid endale rohkem teadvustada ja vastavalt käituda. Samuti aitab see kaasa juhtumite hindamisele. /.../”

75% vastanute hinnangul pole sooline ahistamine nende töökohas üldse probleem. 2% ehk seitsme vastaja hinnangul on sooline ahistamine nende töökohas kas pigem või suur probleem (Joonis 24). Meeste ja naiste arvamus soolise ahistamise kohta oma töökohas statistiliselt ei erine. **83% vastanute hinnangul pole seksuaalne ahistamine nende töökohas üldse probleem.** 1% ehk viie vastaja hinnangul on neil töökohas probleeme seksuaalse ahistamisega, kusjuures meeste ja naiste vastused on statistiliselt oluliselt erinevad, sh mehed ei oska sellele küsimusele sagedamini vastata ning naiste hulgas on rohkem neid, kes vastasid, et seksuaalne ahistamine pole pigem probleem.



Joonis 24. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohas (%), tärn (*) on märgitud selle väite juurde, kus meeste ja naiste vastuste jaotus on statistiliselt oluliselt erinev.

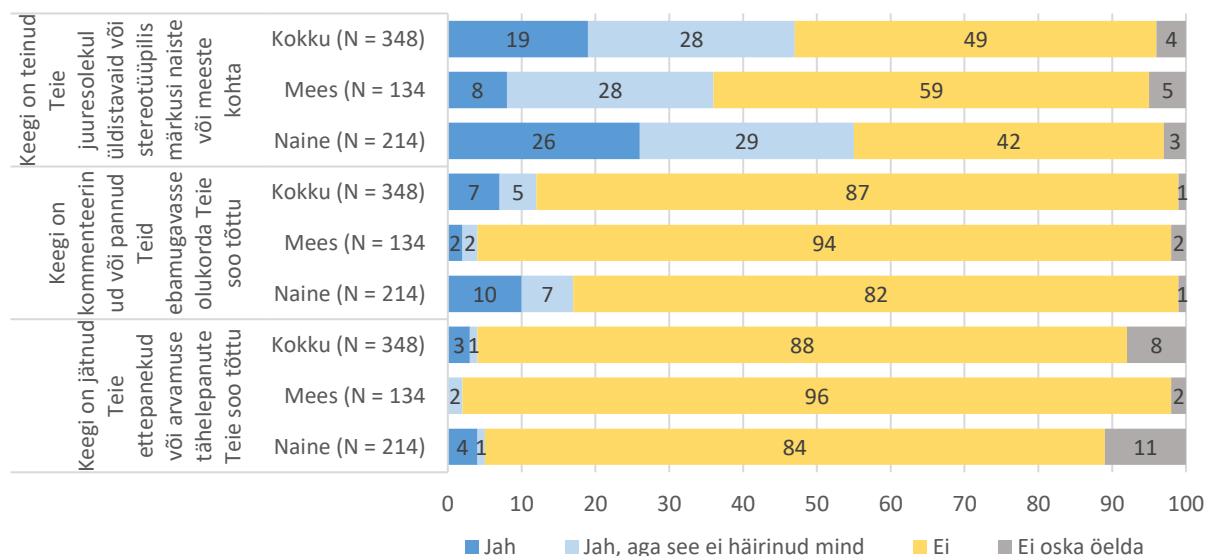
Soolise ahistamise töid probleemina välja neli naist ja kolm meest, kellest viis on advokaadid ja kaks büroo partnerid. Neist neli töötab büroos, kus enamik advokaatidest või juristidest on naised, üks vastaja töötab büroos, kus enamik advokaatidest ja juristidest on mehed ja üks vastaja töötab büroos, kus mehi ja naisi on enam vähem võrdselt. Kuus neist töötab täiskoormusega ja üks osakoormusega. Kuus neist elab koos elukaaslasega ning üks elab üksinda. Neist kaks on selles büroos töötanud üks kuni kolm aastat ja viis vastajat enam kui viis aastat. Neist vastajaist neli töötab büroos, kus on enam kui 20 advokaati ja juristi ning kaks vastajat büroos, kus töötab kuus kuni kümme advokaati või juristi.

Vastajatel paluti hinnata, kas nad on viimase 12 kuu jooksul oma töö tegemise käigus kogunud erinevaid soolise ahistamise olukordi juhilt, kolleegilt või kliendilt. **Kõige sagedamini on vastajad sattunud olukorda, kus keegi (juht, kolleeg või klient) teeb nende juuresolekul stereotüüpilisi märkusi naiste või meeste kohta** (nii märkis 47% vastajatest). Siiski ei pidanud 60% sellisesse olukorda sattunutest neid märkusi häirivaks. Jooniselt (Joonis 25) on näha, et naised on selliseid olukordi sagedamini kogunud kui mehed ning naised peavad selliseid märkusi ka sageli ahistavamaks kui mehed.

„Osadele küsimustele on keeruline vastata, kuivõrd osade töötajatega on tekkinud piisav usaldussuhe, et mõlemad pooled julgevad teha nalju, mida igas töökeskkonnas ei teeks. Siiski ei ole tegemist kindlasti ahistamise, diskrimineerimise vms.“

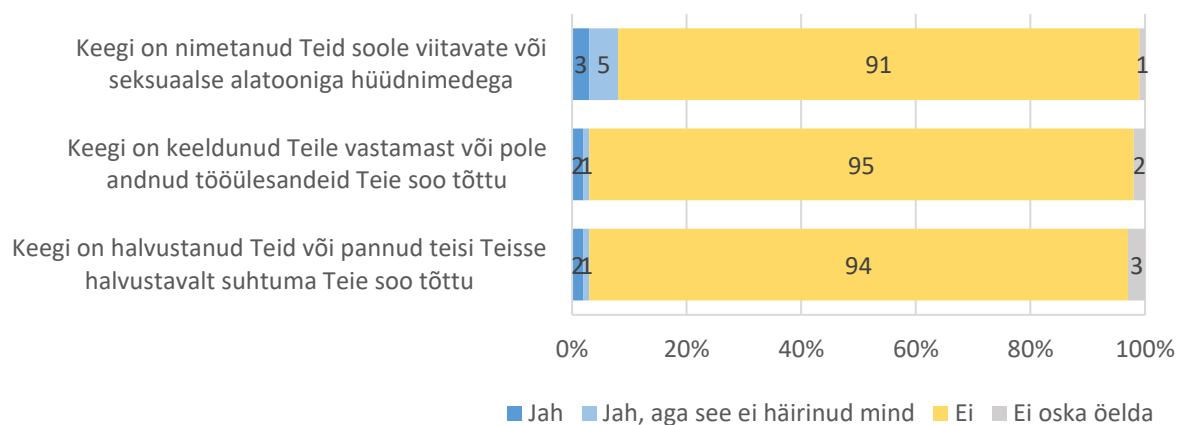
12% ehk 42 vastajat on olnud olukorras, kus keegi (juht, kolleeg või klient) on pannud teda ebamugavasse olukorda tema soo tõttu. Ka neid olukordi on naised võrreldes meestega sagedamini kogunud ja häirivamaks pidanud.

Naiste ja meeste vastuste jaotus oli erinev ka olukorrale, kus keegi (juht, kolleeg või klient) on jätnud vastaja ettepanekud või arvamuse tema soo tõttu tähelepanuta. Sellises olukorras on olnud kümme naist ja kaks meest (4%), kusjuures mehed ei pidanud sellist olukorda häirivaks.



Joonis 25. Naiste ja meeste kogemused soolise ahistamise olukordadega (%)

Meeste ja naiste kogemused muude nimetatud soolise ahistamise olukordadega statistiliselt oluliselt ei erinenud (Joonis 26). 8% ehk 28 vastajat on kogenud olukorda, kus keegi (juht, kolleeg või klient) nimetab neid soole viitavate või seksuaalse alatooniga hüüdnimedega, kusjuures 61% ei vastajatest ei pidanud seda häirivaks. 3% ehk kümme vastajat on kogenud olukorda, kus keegi (juht, kolleeg või klient) on keeldunud talle vastamast või pole andnud tööülesandeid tema soo tõttu. Sama suur hulk vastajaid on kogenud halvustamist või on keegi (juht, kolleeg või klient) pannud teisi temasse tema soo tõttu halvustavalt suhtuma.



Joonis 26. Vastajate kogemused soolise ahistamise olukordadega (% , N = 348)

Seksuaalne ahistamine pole mitte ühegi vastaja hinnangul nende töökohas suureks probleemiks, nelja naise ja ühe mehe hinnangul on seksuaalne ahistamine pigem probleem. Neli neist töötab täiskoormusega, enamasti naistöötajatega büroos, kus nad on töötanud üks kuni kolm või enam kui viis aastat. Kolme vastaja büroos töötab enam kui 20 advokaati või juristi, ühel vastajal kuus kuni kümme ja ühel vastajal 11 kuni 20 advokaati või juristi. Kõik need vastajad töötavad büroos advokaadina.

Kõigil vastajail paluti hinnata, kas neile on viimase 12 kuu jooksul oma töö tegemise käigus saanud osaks mõni nimetatud kümnest võimalikust seksuaalse ahistamisega seonduvast kogemusest, kas juhi, kolleegi(de) või klientide poolt (Joonis 27).

*Viimane küsimus oli piiratud perioodiga 12 kuud. Kogu selle aja olen olnud ise oma büroo partner. Samas, kui töötasin töötajana teises büroos, siis on tulnud ette nii kahemõttelisi kui täiesti ühemõttelisi ettepanekuid/nalju/momente. /.../ Küll aga tuli ahistamist ette, kui olin ise töötaja, seda nii büroopidaja kui ka meeskolleegide poolt. /.../*¹³

41% ehk 141 vastajat on olnud olukorras, **kus keegi räägib talle või tema juuresolekul seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju**. 68% selles olukorras olnutest ei pidanud seda häirivaks, samas 32% oli sellest olukorrast häiritud. Meeste ja naiste vastused sellele väitele statistiliselt ei erine.

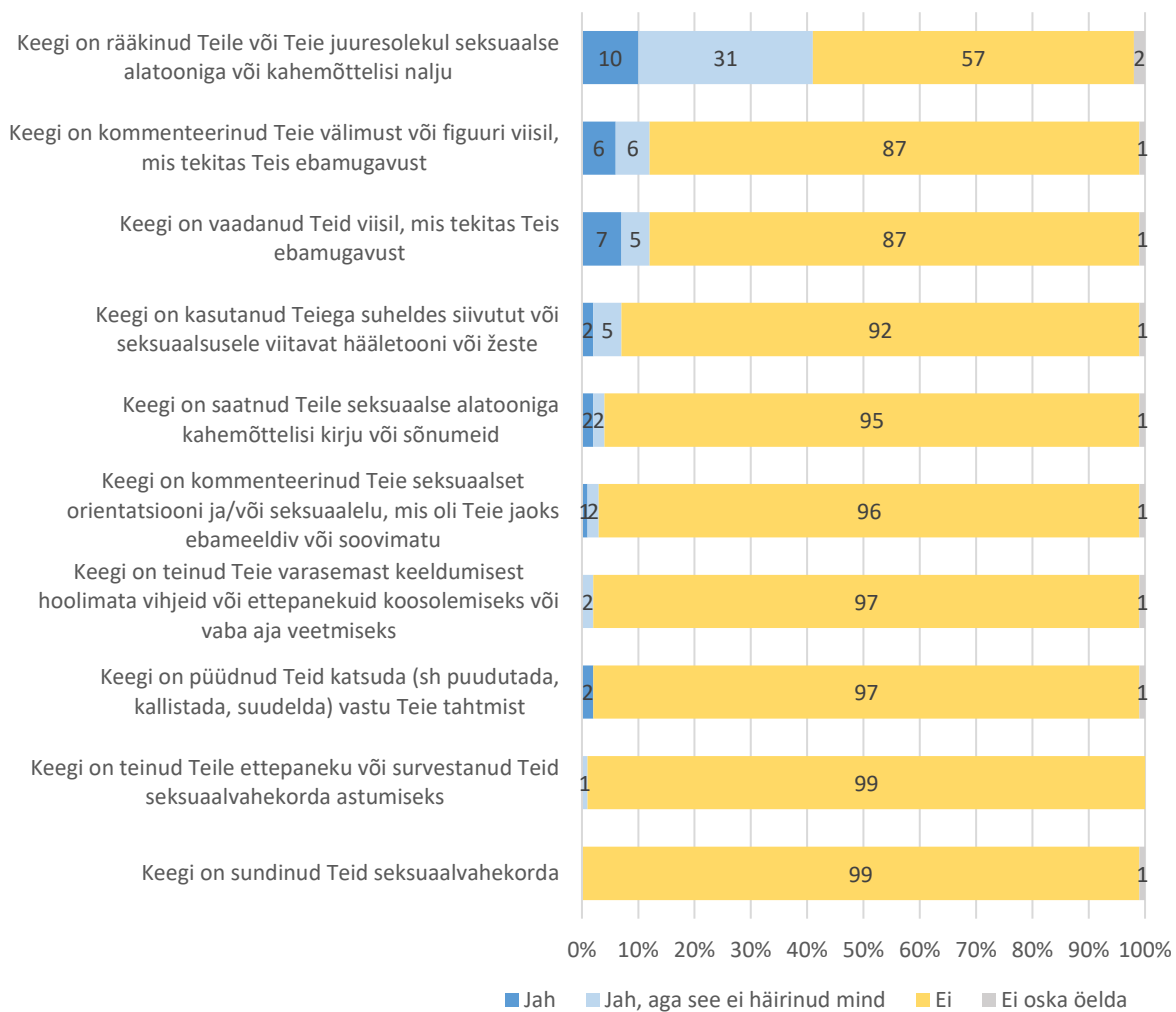
¹³ Märgistus /.../ tähendab, et aruande autorid lühendasid tsitaati, et tagada vastaja anonüümsus ja lisada ainult teemakohane osa tsitaadist.

12% ehk 42 vastajat on kogenud, et **keegi vaatas teda viisil, mis tekitab ebamugavust**. 40% vastajatest ei pidanud seda olukorda häirivaks. Meeste ja naiste vastused sellele väitele statistiliselt ei erine.

12% ehk 41 vastajat **on saanud ebamugavaid kommentaare oma välimuse või figuuri kohta**, kuid pooled vastanutest ei pidanud seda häirivaks. Meeste ja naiste vastused sellele väitele statistiliselt ei erine.

7% ehk 26 vastajat on olnud olukorras, kus **keegi kasutab nendega suheldes siivutut või seksuaalsusele viitavat hääletooni või žeste**, 73% vastajatest ei pidanud seda olukorda häirivaks. Selle väite puhul meeste ja naiste vastused erinevad ning meeste hulgas on rohkem neid, kes ei pidanud kirjeldatud situatsiooni häirivaks.

Järgnevate väidete puhul meeste ja naiste vastused oluliselt ei erinenud. 4% ehk 12 vastajat on saanud kelleltki seksuaalse alatooniga kahemõttelisi kirju või sõnumeid. 3% ehk üheksa vastaja seksuaalset orientatsiooni ja/või seksuaalelu on keegi kommenteerinud talle ebameeldival või soovimatul viisil. Kaheksale vastajale on keegi tema varasemast keeldumisest hoolimata teinud vihjeid või ettepanekuid koosolemiseks või vaba aja veetmiseks. Seitset vastajat on keegi püüdnud vastu tema tahtmist katsuda (sh puudutada, kallistada või suudelda). Ühele vastajale on tehtud ettepanek või survestatud teda seksuaalvahekorda astuma. Seksuaalvahekorda pole sunnitud ühtegi vastajat.



Joonis 27. Vastajate kogemused seksuaalse ahistamise olukordadega (%)

4. Kokkuvõte

Küsitlusele vastas 268 advokaati ja 85 juristi, kellest 61% on naised ja 39% mehed. Enamik vastajaid olid büroos töötavad advokaadid (43% vastanuist). Vastajate keskmine vanus oli 37 aastat, vastanud naistel 35 ja meestel 41 aastat. 66% vastanute puhul oli tööstaaž pikem kui viis aastat ning 40% vastanuist on töötanud oma praeguses töökohas enam kui viis aastat. Enamik vastanuist (85%) töötab täiskoormusega. Enamik vastanuist elab koos abikaasa/elukaaslase (38%) ja lastega või koos abikaasa/elukaaslasega (36%).

Kuigi tööstressi mõõtvate väidete hinnangute puhul ei esine enamikul vastanuist igapäevaselt kõrget riski tööstressi tekkeks **olid 81% küsitlusele vastanuist enda hinnangul viimase 12 kuu jooksul kogunud tööstressi**. Enamus tööstressi kogenuist hindasid oma stressitaseme **mõõdukaks**. Meeste ja naiste vahel tööstressi hinnangutes erinevusi ei esinenud, samuti ei erinenud vastused rolli (partner, advokaat, jurist), tööstaaži, büroo suuruse ega büroos töötavate naiste ja meeste osakaalu põhjal. Täiskohaga vastajad raporteerisid stressi kogemist rohkem kui osakoormusega töötajad. **Kõige enam tekitavad Advokatuuri liikmetele tööstressi töömaht ning töö sisu ja vastutus**. Selline vastuste profiil on sarnane Šotimaa nooremjuristide uuringu tulemustega, kus tööstressi allikaks hinnati peamiselt töökoormust ning klientide ootusi ja vajadusi.

Võrdsete võimaluste hinnangutes torkas silma, et suur osa vastajatest ei osanud vastata küsimustele palga võrdluste kohta, mis viitab sellele, et vastajad pole kursis teiste töötajate palkadega. **Poolte vastajate (54%) arvates on nende praeguses töökohas meeste ja naiste palgad sama töö korral võrdsed**. Huvitav on see, et meeste arvates on sama töö eest saadav palk sõltumata soost pigem võrdne (mehed 67% vs naised 46%), samas naised ei oska sellele küsimusele sagedamini vastata („ei oska öelda“ - mehed 28% vs naised 46%). Ka meeste ja naiste võrdsete edutamismõistlustega olid pigem nõus mehed (mehed 81% vs naised 67%), kuid üldiselt oli **suur osa vastajaist (73%) päri, et nende büroos töötavatel nais- ja meestöötajatel on ametialaseks edutamiseks tagatud võrdsed võimalused. Ka keerukamate ja vastutusrikkamate ülesannete jagamise, büroosse uute töötajate leidmise ning büroos partneriks tõusmise võimalusi hinnati meeste ja naiste vahel pigem võrdseteks**.

Klaaslaega seonduvatest kogemustest on 14% naisvastajatest karjääri jooksul kogunud olukorda, kus edutamisel on eelistatud nende asemel pigem meeskolleegi ning 19% naisvastajaist on kogunud olukorda, kus neile on võrreldes meeskolleegidega antud vähemolulisi ülesandeid. Tööle kandideerimisel küsiti perekonna ja lastega seotud küsimusi vähestelt naisvastajatelt: 8% käest küsiti perekonnaseisu, 7% käest laste olemasolu või vanust ning vaid 3% kavatsust lapsi saada.

Ka diskrimineerimine pole küsitlusele vastanud Advokatuuri liikmete seas levinud probleemiks: viimase 12 kuu jooksul oli töökohal diskrimineerimist kogunud 6% vastanuist. Naisvastajate puhul oli populaarseimaks diskrimineerimise põhjuseks sugu ning meesvastajate puhul vanus või muud põhjused (sh eelkõige maailmavaatelised erinevused ja/või finantsküsimused). Enim olid diskrimineerimisega kokku puutunud vastajad kogunud alandavat käitumist kas juhi, kolleegi või kliendi poolt.

Enamiku vastanute hinnangul pole ei sooline ahistamine (75% vastanute hinnangul) ega seksuaalne ahistamine (83% vastanute hinnangul) nende töökohas üldse probleemiks. Soolise

ahistamise kogemustest oli kõige enam vastajaid (47%) kogenud olukorda, kus juht, kolleeg või klient on nende juuresolekul teinud stereotüüpilisi märkusi naiste või meeste kohta. Ometi ei pidanud 60% sellist olukorda kogenuist seda häirivaks. Seksuaalse ahistamise kogemustest oli kõige enam vastajaid (41%) kogenud olukorda, kus keegi räägib tema kuuldes seksuaalse alatooniga või kahemõttelisi nalju, kuid jällegi ei pidanud 68% vastanuist sellist olukorda häirivaks. Seega, kõige enam esineb Advokatuuri liikmete seas seksuaalse ja soolise ahistamisena soopõhiste ja/või seksuaalsete naljade ja/või kommentaaride tegemine, kuid küsitlusele vastanud Advokatuuri liikmete jaoks pigem ei ole sellised naljad või märkused enamasti mõjunud häirivalt.

Seega on kolme küsitluse fookuses olnud teema puhul – klaaslagi, tööstress ja ahistamine töökohas – küsitlusele vastanud Advokatuuri liikmete puhul **kõige probleemsemaks ja enimlevinumaks tööstress. Enamik küsitlusele vastanuist oli viimase aasta jooksul kogenud tööstressi, mis oli põhiliselt tingitud töömahust ning töö sisust ja vastutusest.** Küsimusele vastanud Advokatuuri liikmed tajuvad oma töökohta pigem võrdsete võimalustega, millele viitab ka naistöötajate pigem madal tajutud klaaslae hinnang. Ka seksuaalne ja/või sooline ahistamine pole enamiku küsitlusele vastanud Advokatuuri liikmete töökohas pigem probleemiks.