

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Harri Lass

KK030

SOOLINE DISKRIMINEERIMINE
VANGLAAMETNIKE TÖÖS

Lõputöö

Juhendaja:
Gunnar Bergvald

Tallinn 2006

ANNOTATSIOON

Lass, H. 2006. Sooline diskrimineerimine vanglaametnike töös. Sisekaitseakadeemia. Justiitskolledž. Lõputöö. Tallinn. 43 lehekülge.

Lõputöö on kirjutatud eesti keeles. Töös on analüüsitud vanglaametnike, peamiselt mees- ja naissoost inspektor-kontaktisikute tööülesandeid, soolise võrdõiguslikkuse olemust ja kõikides vanglatöös esinevates suhtlusolukordades esineda võivaid otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise võimalusi. Analüüsitud on lühidalt soo- ja töörollide erisusi ja kokkulangevusi ning rollidega kaasas käivate staatuste olemust ning võimalike rollikonfliktide esinemist.

Töö eesmärgiks on selgitada kas mõnda vanglatöötajat või kinnipeetavat koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut vanglas; kas vanglates toimub isiku ebasoodsam kohtlemine või seksuaalne ahistamine soolise kuuluvusega seotud asjaolude tõttu. Samuti on töö eesmärgiks tehtud järelduste põhjal vastavate ettepanekute koostamine töö paremaks organiseerimiseks.

Uurimismeetoditena on kasutatud seadustele, seadusandlikele aktidele ja kontaktisiku töökohustustele põhineva töösüsteemi analüüsi, võrreldud seda praktikas välja kujunenud tööjaotustega ning läbi on viidud vanglatöötajate küsitlus ja intervjuud kinnipeetavatega.

Saadud andmete analüüsimisel on jõutud järeldusele, et soolise ebavõrdsuse probleemi vanglas ei esine.

Töös on tehtud ettepanekud komplekteerida kõik saatjate ja kontaktisikute töökohad, kontaktisikute tööle võtmisel välja selgitada inimeste sobivus antud tööks, korraldada töötajatele rollipingeid ja rollikonflikte tutvustavaid ja vältida aitavaid koolitusi, samuti soovitusel kontaktisikute tööjuhendi muutmiseks.

SISUKORD

Annotatsioon.....	2
Sisukord.....	3
Mõistete ja lühendite selgitus.....	4
Kasutatud mõisted.....	4
Kasutatud lühendid.....	5
Tabelite ja jooniste loetelu.....	6
Sissejuhatus.....	7
1. peatükk. Sooline võrdõiguslikkus.....	9
1.1. Sooline võrdõiguslikkus seadusandluses.....	9
1.2. Soorollid ja sooline võrdsus.....	11
1.3. Ametistaatuse, ametirollide ja seaduste kokkusobivus.....	12
2. peatükk. Kontaktisiku roll ja rollikonfliktid.....	15
2.1. Võimalike seadusriivete näiteid vanglatöös.....	15
2.2. Kontaktisiku staatus ja roll ametijuhendis.....	17
2.3. Mees ja naine kontaktisikuna. Staatus ja rolli konflikt.....	21
2.4. Kontaktisiku töö Murru vanglas.....	24
2.2.1. Arvutused 08.11.05 seisuga.....	25
2.2.2. Arvutused 02.05.06 seisuga.....	27
2.2.3. Intervjuud kinnipeetavatega.....	29
3. peatükk. Koondanalüüs	33
3.1. Töö organisatsioon.....	33
3.2. Tööjuhendid.....	35
Kokkuvõte	37
Resümee.....	38
Viidatud allikate loetelu.....	39
Lisa 1. Intervjuu kinnipeetavaga.....	40

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS

Kasutatud mõisted

Kontaktisik – inspektor-kontaktisik. Käesolevas töös kasutatakse mõistet “kontaktisik”.

Sooline võrdõiguslikkus – naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.¹

Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega ning seksuaalne ahistamine.²

Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.³

Roll on igale staatusele vastav staatusevaldajale sobiliku käitumise/tegevuste eeskiri, mis määratleb ära staatusevaldaja suhted teiste inimestega.⁴

Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes alluvus- või sõltuvussuhtes isikule soovimatu tahtlik sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega

¹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07.04.2004 - RTI, 21.04.2004, 27, 181. § 3

² Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 3

³ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 3

⁴ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. 2000. Sotsioloogia. Tallinn: kirjastus Külim, 51.

käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, mis loob häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna, ning isik kas tõrjub sellist tegevust või talub sellist tegevust põhjusel, et see on otseselt või kaudselt väljendatuna eelduseks teenistusse või tööle võtmisele, töösuhte säilimisele, koolitusele lubamisele, tasu maksmisele või muudele eelistustele või soodustustele.⁵

Staatus esindab inimese positsiooni sotsiaalses süsteemis. **Omistatud staatus** on suhteliselt muutumatu või selle üle puudub kontroll (näiteks vanus, sugu, rass). **Omandatud staatus** on saadud valikute tulemusena, teenete või pingutuste abil. (näiteks töökoht). **Peremees-staatus** on tähtsaim sotsiaalne staatus, millega ühiskondlikult meid kõige enam identifitseeritakse. **Staatuste kogum** on inimese omistatud ja omandatud staatuste loetelu.⁶

Kasutatud lühendid

EPL – Euroopa Põhiseaduse leping⁷

PS – Eesti Vabariigi põhiseadus⁸

EL – Euroopa Liit

VS - Vangistusseadus⁹

M – töös kasutusel: meessoost isik

N – töös kasutusel: naissoost isik

SVS - Soolise võrdõiguslikkuse seadus¹⁰

EO – töös kasutusel: eluosakond Murru vanglas

⁵ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 3

⁶ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Op. cit.* 49-51.

⁷ Euroopa põhiseaduse leping. 29.10.2004 - Euroopa Liidu Teataja C 310/1, 16.12.2004

⁸ Eesti Vabariigi põhiseadus. 28.06.1992 - RT 1992, 26, 349

⁹ Vangistusseadus. - RTI 2000, 58, 376

¹⁰ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 3

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Kontaktisiku tööülesannete kirjeldus.

Tabel 2. Kontaktisikute ja kinnipeetavate arv eluosakondade lõikes 08.11.05 seisuga.

Tabel 3 Küsitlustulemuste tabel.

Tabel 4 Meeldivuskoeffitsientide tabel.

Tabel 5. Kontaktisikute ja kinnipeetavate arv eluosakondade lõikes 02.05.06 seisuga.

Tabel 6. Meeldivuskoeffitsientide 2. tabel

SISSEJUHATUS

Eesti vanglates on toimumas mitmed ümberkujunemisprotsessid, mis on tingitud sotsiaalse ja tehnoloogilise arengu üldisest kiirenemisest ja seotud Eesti astumisega Euroopa Liitu. Suhteliselt hiljuti on rakendunud inspektor-kontaktisiku (edaspidi: kontaktisik) institutsioon.

Naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte on sätestatud juba ÜRO põhikirjas ja Euroopa põhiseaduse lepingus. Kehtib mitu direktiivi ning arvukalt soovitusi, resolutsioone ja tegevusprogramme, millega naistele ja meestele püütakse tagada üleüldised võrdsed võimalused ja õigused. Vastu on võetud hulk õigusakte, millega reguleeritakse naiste ja meeste võrdseid õigusi töö- ja sotsiaalsfääris.

Vanglasüsteem on klassikaliselt välja kujunenud meeste maailmana: kinnipeetavad on valdavalt mehed, valvurid on aegade lõikes olnud valdavalt mehed. Selgusetu on, kas arusaam, et nn meeste maailm tuleb ümber ehitada nii, et naistel oleks seal meestega sama roll, tähtsus ja õigused, võtab arvesse meeste ja naiste ühiskondliku rolli arengut kaasajal. Seoses sellega on vajalik uurida praegust kehtivat vanglasüsteemi, kusjuures käesoleva töö autor seab eesmärgiks analüüsida eelõige kontaktisiku tööga seonduvat, selle institutsiooni vastavust seatud nõuetele ning jõuda järelduseni, kas ja kuidas on vajalik praegu olemasolevat töökorda arendada ja muuta.

Uurimine on vajalik, et välja kujundada põhjendatud arvamus:

- kas soolise ebavõrdsuse probleem vanglas on tegelik, kunstlik, puudub täiesti või on olemas vaid normaalsel moel loomuliku kahesoolise elu osana;
- kas Murru vanglas toimub seadusandlikul tasandil sooline diskrimineerimine kontaktisiku ametijuhendist johtuvalt. Kui jah, siis kas diskrimineeritavaks pooleks on kinnipeetavad, naiskontaktisikud või meeskontaktisikud;
- kas muudatuste järele on vajadust. Kui jah, siis mida ja kuidas antud olukorras oleks otstarbekas teha senisest teisiti.

Töö eesmärgiks on selgitada kas mõnda vanglatöötajat või kinnipeetavat koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut vanglas; kas vanglates toimub isiku ebasoodsam kohtlemine või seksuaalne ahistamine soolise kuuluvusega seotud asjaolude tõttu.

Käesoleva lõputöö tulemuseks peavad olema ettepanekud töölevõtu kriteeriumite ning mõningate ametijuhendite muutmiseks juhul, kui selgub, et praegune töökorraldus ei välista ükskõik millisel tasandil toimuda võivat soolist diskrimineerimist.

Hüpotees: vanglatöös ei saa täies ulatuses rakendada soolise võrdsuse printsiipi, kuna töö eripära sisaldab endas juba olemuselt konflikti kahe eri soo vahel. Teatud töövaldkonnad (meeste- ja naiste) vanglates peavad jääma antud kontekstis muutumatuks, et vältida veelgi suuremat tekkida võivat kaudset või otsest soolist diskrimineerimist.

Uurimuse sihtgrupiks on Eesti vanglate töötajaskond (peamiselt siiski kontaktisikud) ja kinnipeetavad.

Uurimustöö esimene peatükk koosneb uurimuse eesmärgi täpsustusest ning soolise võrdõiguslikkuse teemat puudutavate mõistete tutvustamisest. Samuti antakse esimeses peatükis ülevaade kehtivatest seadustest ja seadusandlikest aktidest ja kontaktisiku töökohustustest.

Uurimustöö teises peatükis analüüsitakse Eesti vanglates kehtivat töösüsteemi ning selle seotust soolise võrdsuse printsiibi järgimisega. Analüüsitakse ka vanglatöötajate tööjuhendeid ja nende praktilist rakendumist ning vastuolude olemasolu või nende puudumist Eesti vanglate töökorralduses soolise võrdsuse printsiibi seisukohast lähtudes.

Kolmandas peatükis analüüsitakse saadud tulemusi ning tehakse nende põhjal järeldused.

Kokkuvõttes osas kujundatakse eeldatavalt ka konkreetsed ettepanekud mõnede töökohtade ametijuhendite muutmiseks.

1. PEATÜKK. SOOLINE VÕRDÕIGUSLIKKUS

Esimeses peatükis vaadeldakse soolise võrdõiguslikkuse tagamise seadusandlike aluseid, püütakse aru saada mõistete võrdsus ja võrdõiguslikkus olemusest ning analüüsitakse ametistaatuse, ameti-, soorollide ja seaduste kokkusobivust.

1.1. Sooline võrdõiguslikkus seadusandluses

Kuigi võrdõiguslikkuse põhimõte tuleneb paljudest rahvusvahelistest konventsioonidest, hartadest jpm, siiski lähtuvalt Euroopa Liidu (edaspidi EL) tähtsusest hetkel Eesti jaoks ja seadusandluse päevakohalisusest on käesolevas töös vaadeldud just EL sätestusi, eelkõige Euroopa põhiseaduse lepingut.

Euroopa Liit väärtustab Euroopa põhiseaduse lepingu artiklis I-2 inimväärikuse austamist, vabadust, demokraatiat, võrdsust, õigusriigi ja inimõiguste, kaasa arvatud vähemuste hulka kuuluvate isikute õiguste austamist. Need on liikmesriikide ühised väärtused ühiskonnas, kus valitsevad pluralism, mittediskrimineerimine, sallivus, õiglus, solidaarsus ning naiste ja meeste võrdõiguslikkus. Samas, artiklis I-3, seab EL eesmärgiks edendada muu hulgas naiste ja meeste sotsiaalset võrdõiguslikkust ning veelkord rõhutatakse selle printsiibi tähtsust artiklis II-83. Sealsamas on öeldud, et võrdõiguslikkuse põhimõte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid. Viimatiöeldut aitab selgemini lahti mõtestada artikkel III-116, täpsustades, et kõikide meetmete puhul on liidu eesmärk naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine. Eraldi ning konkreetselt on vajadusest tagada naiste ja meeste võrdõiguslikkus seoses tööga kirjutatud veel artiklites III-210 (tööturg ja kohtlemine tööl), III-214 (võrdne tasu võrdväärse töö eest).¹¹

Eesti Vabariigi põhiseadus on mõnevõrra lakoonilisem. Põhiseaduse § 12 lg 1 sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja

¹¹ Euroopa põhiseaduse leping. *Op. cit.*

sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Põhiseaduse § 19 sätestab igäihe õiguse vabale eneseteostusele, näeb ette kohustuse õiguste ja vabaduste kasutamisel ning kohustuste täitmisel teiste inimeste õiguste austamise ja arvesse võtmise ning seaduse järgimise. Seega võib kõiki põhiseadusest tulenevaid õigusi teostada vaid juhul kui need ei riku kaaskodanike õigusi. Samuti on õigus mitte olla diskrimineeritud soolise kuuluvuse alusel eelduseks eelpool nimetatud õiguste ja vabaduste teostamiseks.¹²

Vabariigi Valitsuse seaduse¹³ § 67 esimese lõike kohaselt on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas alates 2000. aastast muuhulgas ka naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine ja sellealase tegevuse koordineerimine ning vastavate õigusaktide eelnõude koostamine.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse¹⁴ võttis Riigikogu vastu 7. aprillil 2004. aastal.

Praegu töötab ministeeriumidevaheline soolise võrdõiguslikkuse edendamise komisjon välja riiklikku soolise võrdõiguslikkuse arengukava aastani 2008. Tegevuskava saab aluseks erinevate ministeeriumide vahelisele ülesannete jaotusele komplekssemate probleemide lahendamisel.¹⁵

Euroopa Vanglareeglistiku punkt nr 63 soovib kinnipidamisasutusse või selle osakondadesse töötajate valikul silmas pidada, et personali kuuluks vastassugupoole esindajaid.¹⁶

Eesti Vabariik on ratifitseerinud peaaegu kõik peamised rahvusvahelised aktid, mis keelustavad (muuhulgas) soolise diskrimineerimise.

Olulisemateks neist on ÜRO põhikiri (preambula), Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt (artiklid 2, 3, 23, 24, 26), Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste

¹² Eesti Vabariigi põhiseadus. *Op. cit.*

¹³ Vabariigi Valitsuse seadus. 13.12.1995 - RT I 1995, 94, 1628

¹⁴ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.*

¹⁵ Sooline võrdõiguslikkus. <http://www.sm.ee/est/pages/goproweb0003> 30. 04. 2006.

¹⁶ Euroopa Vanglareeglistik. 02.02.1987 – R (87) 3 <http://www.coe.ee/?op=body&id=57> 29. 04. 2006.

õiguste rahvusvaheline pakt (artiklid 2 p. 2, 3, 7, 10 p. 2), ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioon Mees- ja naistöötajate võrdse tasustamise kohta võrdväärse töö eest, Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon (artikkel 14), Euroopa Nõukogu täiendatud ja parandatud sotsiaalharta (2,4, 20, 26, V osa artikkel E).¹⁷

1.2. Soorollid ja sooline võrdsus

“Meestel on peamiselt maskuliinsed omadused, naisi aga iseloomustavad feminiinsed tunnused.”¹⁸ Selle banaalse kõlaga elutõe on kirja pannud kogu maailmas tuntud filosoofiadoktor John Gray. Kahtlemata on sellise tõdemuseni jõudnud ka iga inimene iseseisvalt. Sageli toonitatakse, et mehed ja naised on bioloogiliselt erinevad ning neil on sellest lähtuvalt erinevad võimed ja vajadused. Tegu on segadusega mõistetes. Sooline võrdsus ei käsitle meeste ja naiste sarnasuse või erinevuse problemaatikat, vaid võrdsuse ja ebavõrdsuse küsimusi. Need kaks on aga hoopis erinevad kategooriad.

Bioloogiliste erinevuste austamine ning mõlemale sugupoolele võrdsete võimaluste tagamine on üks soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest.¹⁹

Võrdõiguslikkust luues ei ole võimalik edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkuse küsimusi eraldi. Sooline võrdõiguslikkus ei tähenda, et naised ja mehed peaksid olema ühesugused või veel vähem, et üks peaks teist kuidagi asendama. Võrdõiguslikkus tähendab, et inimestena on naised ja mehed võrdsed – neil peavad olema samad õigused ja võimalused neid rakendada.

Samas ei saa unustada, et vabadusekaotuse täideviimine on üks väheseid (või koguni ainus? – H.L.) eluvaldkondi, kus ühesooliste inimeste kontsentratsioon on loodud seadusega määratult. Vangistusseaduse § 12. sätestab meeste ja naiste eraldihoidmise

¹⁷ Võrdõiguslikkust käsitlevad Eesti seadusesätted. <http://www.sm.ee/est/pages/goproweb0305> 30.04.2006.

¹⁸ Gray, J. 1995. Mehed, naised ja suhted. Tallinn: kirjastus Sinisukk & Co. 63

¹⁹ Pajumets, N. 2004. Seadus Eesti naistele ja meestele. Postimees 08.01.2004.

printsipi.²⁰ Ja sama seadusega on määratud erinevast soost kuid ühel ja samal ametikohal töötavaile inimestele erinevad töökohustused.²¹

Soolise võrdõiguslikkuse seadus ütleb, et otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne eesmärgiga.²²

Nõukogudeaegne akadeemik Gustav Naan kirjutas kolmkümmend aastat tagasi: “Sajaprotsendilise sotsiaalsuse üheks avalduseks on ka ülepakkumised võrdõiguslikkusega. Ajad, kus naiste rakendamist kõige raskematel töödel peeti suureks sotsiaalseks saavutuseks, on õnneks möödas. On aeg teha järgmine samm, selgesti aru saada, et et mees ja naine on ikkagi väga erinevad olendid, psüühika väga erinev, instinktide pingerida väga erinev, bioloogiline ülesanne täiesti erinev.”²³

Meeste ja naiste “erinevused kipuvad ennast ilmutama peamiselt siis, kui oleme stressi mõju all. (...) Mida rahulikumas situatsioonis viibime, seda tasakaalustatumad tunduvad olema meie mehelikud või naiselikud väärtused, omadused ja tunnused.”²⁴ Võib võtta aktsioonina väidet, et vanglas on tavalisest stressirohkem keskkond. Tasakaalu ja võrdsuse poole saame püüelda just mehe ja naise eripärasid mõistes ja austades.

1.3. Ametistaatuse, ametirollide ja seaduste kokkusobivus

Staatuse esindab inimese positsiooni sotsiaalses süsteemis. Omistatud staatus on suhteliselt muutumatu või selle üle puudub kontroll (näiteks vanus, sugu, rass).

²⁰ Vangistusseadus. *Op. cit.* § 12

²¹ Vangistusseadus. *Op. cit.* - § 14, § 27, § 68, § 91

²² Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.*

²³ [Naan](#), G. 1976. Kas tagasi matriarhaati? *Looming* nr. 5. lk. 820.

²⁴ Gray, J. *Op. cit.* 65

Omandatud staatus on saadud valikute tulemusena, teenete või pingutuste abil. (näiteks töökoht). Peremees-staatus on tähtsaim sotsiaalne staatus, millega ühiskondlikult meid kõige enam identifitseeritakse. Staatuste kogum on inimese omistatud ja omandatud staatuste loetelu.²⁵

Vanglatöös määrab ideaaljuhul, st juhul, kui täidetakse oma tööülesandeid korrektselt, peremees-staatuse ametikoht. See annab staatuse, millega meid kõige enam identifitseeritakse. Staatused võivad olla kogumis kooskõlas ja seega tugevdada arvamust teisest staatusest. Näiteks õppur, ühiskondlik aktivist. Ületähtsustades mõnda teist, olgu omistatud või omandatud, kuid sobimatut staatust, võib väärtust kaotada ametistaatus. Kui mees töötab näiteks naistevanglas ning rõhutab oma maskuliinsust, siis ilmselt kahjustub tema tööülesannete täitmise kvaliteet. Inimese tasandil võivad kokkusobimatud staatused viia sisemise konflikti või ängistuseni. Staatuse kokkusobimatus ei loo pingeid mitte ainult inimesele endale, vaid võib blokeerida arenemisvõimalused ja seega stimuleerida soovi sotsiaalse muutuse järele võimusuhetes.²⁶

Teades isiku omandatud või omistatud staatust süsteemis tähendab see teatud ootusi tema käitumise suhtes. Igale staatusele vastav staatusevaldajale sobiliku käitumise/tegevuste eeskirja, mis määratleb ära staatusevaldaja suhted teiste inimestega, nimetatakse rolliks. Staatuse ja rolli kombinatsioon kujundab ühiskonna poolt oodatava suhtumise ja käitumise miinimumi, mida igäüks meist peab teadma, et osaleda sotsiaalses keskkonnas.²⁷

Rollikonflikt on olukord, mil kindla ja fikseeritud rolliga isikult oodatakse rolliomast käitumist, kuid mõni teise staatuse rollikohustus on sellega vastuolus. Näitena võib tuua kontaktisiku kohustuse teostada isikulist läbiotsimist, mida ei luba sooroll, kui tegemist on vastassoost kinnipeetavaga. Vältimaks sellist rollikonflikti on vastassoost inimese isikuline läbiotsimine seadusega keelatud.

²⁵ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Op. cit.* 49-51.

²⁶ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Ibid.* 51.

²⁷ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Ibid.* 51.

Rollikonfliktid võivad rollide paljususe korral luua rollipinget, kusjuures kriitiline on aja energia ja pühendumuse hulk, mida iga roll inimeselt nõuab.

Järgmises peatükis vaadeldakse lähemalt kontaktisiku staatust, rolle ja võimalike rollipingete tekkimise allikaid.

2. PEATÜKK. KONTAKTISIKU ROLL JA ROLLIKONFLIKTID

2.1. Võimalike seadusriivete näiteid vanglatöös

Käesoleva alapeatüki eesmärgiks on otsida kujuteldavaid või reaalseid olukordi vanglatöös, mida võiks tõlgendada kui vastuolu soolise mittediskrimineerimispoliitikaga, otsese või kaudse soolise ahistamisena või kui rollipinge allikaid.

1. Näide. Sageli võib kuulda kellegi, tavaliselt kontaktisikust kõrgemal asuva vanglaametniku poolt lausutavat hüüdlause: “Vanglas ei tööta mehed ja naised! Vanglas töötavad vanglatöötajad!” Reeglina on see sissejuhatuseks tööjaotusele, kus püütakse korrektselt jälgida, et ei mindaks vastuollu VS § 14, § 27, § 68, § 91,²⁸ mis sätestavad, et isiku läbiotsimist võivad teostada ainult läbiotsitavaga samast soost isikud. Mitte suvalised vanglatöötajad. Järeldus võib olla vaid üks – ütleja ei võta ka ise öeldut tõsiselt.

2. Näide. Iga vanglasse sisenev ja vanglast väljuv isik allutatakse justiitsministri määrusega kehtestatud pääslakorrale²⁹. Kuna isiku läbiotsimist võivad toimetada vaid läbiotsitavaga samast soost isikud³⁰, pääslas teostab kontrolli vaid meessoost isik, siis võib ekslikult eeldada, et mehed on allutatud põhjalikumale kontrollile. Seega töandja juhib tööd nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras.³¹

3. Näide. Laagertüüpi vanglas, nagu on Murru vangla, toimub eluosakondades loendustele rivistudes, loenduste lõppedes ja sööklasse väljudes ning sööklast naastes intensiivne ja ruumiliselt kontsentreeritud kinnipeetavate liikumine. Sageli osutub kontaktisik olevaks kinnipeetavate rüsina keskel. (Jätame kõrvale arutelu sellise olukorra

²⁸ Vangistusseadus. *Op. cit.*

²⁹ Vangistuse ja eelvangistuse täideviimise üle järelevalve korraldamine. 01.04.2003 - RTL, 09.04.2003, 45, 658; [RTL 2004, 8, 120](#)

³⁰ Vangistuse ja eelvangistuse... *Ibid.*

³¹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 6 (2) 4)

ohtlikkuse kontaktisiku elule ja tervisele üldse.) Kinnipeetavad, kasutades sellist olukorda, “muljuvad” kontaktisikut mõnevõrra rohkem, kui olukord otseselt seda nõuaks. Päris kindlasti on enamus N kontaktisikuid vähemalt korra viibinud sellises ahistavas olukorras. Tööandjal lasub kohustus hoolitseda, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud seksuaalse ahistamise eest³², eelnimetatud olukordi aga ei saa laagertüüpi vanglas praktiliselt vältida.

4. Näide. Murru vanglas töötab igas eluosakonnas hetkel reeglina kaks kontaktisikut. Tavaliselt üks M kontaktisik ja üks N kontaktisik. Käesoleva kirjutise autoril ei ole õnnestunud nelja vanglas töötatud aasta jooksul viibida üheski teises Eesti vanglas. Vastavate väljasõitude või ekskursionide korraldamisel peab arvestama, et eluosakonda jääks tööle vähemalt üks inspektor. Reeglina on selleks meeste vanglas vanglateenistuja, kes saab vajadusel toimetada kõiki kontaktisiku töös ette tulla võivaid toiminguid. St M kontaktisik. “Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui tööandja (...) edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale (...) vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest”³³.

5. Näide. Suviti, palavate ilmadega, asuvad Murru vangla lokaaltesoonides vabal ajal sporti tehes või päevitades poolpaljalt meeskinnipeetavad. Murru vangla kodukord nõuab kinnipeetavatelt vormikohast riietust vaid loendustel, väljumisel lokaaltesoonist ja ametlikul suhtlemisel vanglatöötajatega³⁴. Murru vangla N kontaktisikud on kõik nimetanud vestlustes seda olukorda häirivaks või koguni ahistavaks, kuid nad taluvad seda, kuna muul moel ei saa nad oma tööülesandeid täita.³⁵

6. Näide. 01. veebruaril 2006 teostas vanglate relvastatud üksus kontrolli Murru vanglas. Üksuse koosseisu kuulusid ka erinevate vanglate töötajatest moodustatud abigrupp ja läbiotsimiste juurde oli kaasatud Murru vangla töötajad. Üksuse juhi poolt antud konkreetse korralduse järgi tegelesid üksuse liikmed läbiotsimisega, Murru vangla

³² Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 11 (1) 4)

³³ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 6 (1)

³⁴ Murru vangla kodukord. 22.04.2004. – Kinnitatud Murru vangla direktori käskkirjaga nr 42

³⁵ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 3 (1) 5)

töötajad aga nn paberitööga. Käesoleva töö autoril tuli töötada koos naisinspektoriga, kes vastavalt korraldusele keeldus tegemast kirjatööd ja samas ei saanud ta teostada ka kinnipeetava isikulist läbiotsimist. Kinnipeetava puhul, kellel oli vähe isiklikke asju, ei olnud naisinspektoril mingit tegevust. Selline tasakaalustamata tööjaotus, arvestamata erinevusi töö tasustamisel, mõjus kaudse soolise diskrimineerimisena³⁶.

7. Näide. VS § 134 paneb vanglaametnikele tema soost sõltumatu kohustuse teenistuskohustuste täitmisel kanda vormiriietust.³⁷ Mundrikandja rolli ja naise staatust omav kontaktisik tunneb siin kindlasti teravat rollikonflikti. On selge, et vormirõivastus näeb nii mõnegi N kontaktisiku seljas välja võrdlemisi mittetõsine. Murru vanglas on harv juhus näha nõuetekohaselt vormirõivais naisinspektorit. Tegelikult väljakujunenud praktika justkui eiraks võrdseid kohustusi ja õigusi vormiriietuse kandmisel.

Omaette temaatika on aga kontaktisikute konkreetsete tööülesannete vaatlemine soorollide, rollikonfliktide seisukohalt.

2.2. Kontaktisiku staatus ja roll ametijuhendis

Kontaktisiku staatus on saadud valikute tulemusena, teenete ja pingutuste abil. See on omandatud staatus. Seda staatust omandates on iga kontaktisik võtnud endale ka teatud ülesanded ja kohustused: staatusele vastavad sobiliku käitumise eeskirjad, rollid.

“Sotsioloogia keskse mõistena kirjeldab roll oodatud käitumismustreid, mis on struktuuriliselt koondunud staatusega kaasnevate eksisteerivate õiguste ja kohustuste ümber olukorras või grupis.”³⁸ Staatuse ja rolli kombinatsioonina saab vaadelda kontaktisiku tööjuhendit³⁹, mis määratleb oodatava suhtumise ja käitumise miinimumi vanglas.

³⁶ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. *Op. cit.* § 6 (2) 4)

³⁷ Vangistusseadus. 14.06.2000. *Op. cit.* § 134

³⁸ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Op. cit.* 51.

³⁹ Inspektor-kontaktisiku ametijuhend. Murru Vangla direktori käskkiri nr 483-p 11.10.04.

Peremees-staatus töö olles – kontaktisiku staatus – võib erinevast soost kinnipeetavate ja vanglateenistujate puhul tekitada teatud rollikonflikte.

Murru vangla direktori käskkiri nr 483-p 11.10.04 kinnitab kontaktisiku ametijuhendi. Ametijuhend on ühtne kõigile. Enamus ametijuhendis nimetatud ülesannetest ei tekita soolise võrdsuse printsiibi seisukohalt mingeid küsimusi. Olemasolev ametijuhend ei kajasta hetkel kontaktisiku poolt tegelikult tehtavat tööd. Uus ametijuhend on koostamisel. Esitatud on tabel, kus esimeses tulpas on tööülesande kirjeldus. Teine tulp annab vajadusel hinnangu kontaktisiku tööle ja viitab võimalikule rollikonfliktile.

Tabelist jäävad välja ning saavad tabelivälise kommentaari kontaktisiku tööülesanded, mis on igapäeva töö poolt dikteeritud ja vangla juhtkonna poolt aktsepteeritud, kuid ei ole eelnimetatud käskkirjaga otsese ülesandena kinnitatud.

Tabel 1. Kontaktisiku tööülesannete kirjeldus.

N r	Tegelik teostatav töö	Võimalik rollikonflikt
1.	Kirjade ja avalduste vastuvõtmine.	Rollikonflikti ei näe.
2.	Annab vanglasse saabunud kinnipeetavatele informatsiooni vangistuse täideviimist reguleerivate õigusaktide kohta.	Rollikonflikti ei näe.
3.	Viib koos osakonna valvuriga ja peaspetsialistiga läbi kinnipeetavate loendused, mille käigus kontrollib rivistuse korda, vormirõivastuse ja nimesiltide olemasolu, võimalikke nähtavaid vägivalla jälgi.	Praktikas on N kontaktisik reeglina passiivne osaleja. Seda omal initsiatiivil.
4.	Suunab kinnipeetavad tööle ja kooli.	Rollikonflikti ei näe.
5.	Kannab ette kinnipeetavate osakonna peaspetsialistile olukorrast osakonnas, saab peaspetsialistilt töökorraldused tööpäevaks.	Rollikonflikti ei näe.
6.	Saadab kinnipeetavad sööklasse ja tagasi, jälgib kinnipeetavate käitumist sööklas.	Praktikas N kontaktisik reeglina ei osale.
7.	Peaspetsialisti äraolekul võtab vastu etapist osakonda saabuvad kinnipeetavad, kontrollib ning tagab neile	Rollikonflikti ei näe.

	ettenähtud varustuse olemasolu ja kätteandmise ning näitab ära magamiskoha.	
8.	Informeerib kinnipeetavat vangla erinevate osakondade funktsioonidest.	Rollikonflikti ei näe.
9.	Lahendab kinnipeetava olmeprobleeme riiete ja hügieenitarvete osas.	Rollikonflikti ei näe.
10.	Kontrollib kinnipeetavate poolt päevakorra ja teiste vangistust reguleerivate õigusaktide täitmist.	Praktikas N kontaktisik reeglina passiivne osaleja. Seda omal initsiatiivil.
11.	Päevakorrast või õigusaktidest mittekinni-pidamisel koostab ettekande ja registreerib selle peaspetsialist-korrapidaja juures.	Rollikonflikti ei näe.
12.	Tutvustab kinnipeetavatele distsiplinaar-menetluse algatamise teatiseid ja võtab vajalikud seletused.	Rollikonflikti ei näe.
13.	Selgitab välja füüsilise vägivalla jälgedega, alkoholi- või narkojoobes olevad kinni-peetavad, teeb koos julgeolekuosakonna töötajatega kindlaks alkoholi ja narkootiliste ainete saamise allikad ning võtab kasutusele meetmed õigusrikkujate isoleerimiseks ja karistamiseks.	Praktikas on N kontaktisik reeglina passiivne osaleja eriti õigusrikkujate isoleerimisel. Soorolli eiramine tooks kaasa olulise N julgeolekuriski.
14.	Selgitab välja negatiivselt meelestatud grupid, nende liidrid, suunitlused ning võtab koos julgeoleku osakonna töötajatega kasutusele meetmed nende ümberpaigutamiseks.	Rollikonflikti ei näe.
15.	Kontrollib kaitserajatiste ja maa-aluste kommunikatsioonide ning võimalike põgenemiskohtade seisukorda.	Rollikonflikti ei näe.
16.	Jälgib vanglateenistujate ja kinnipeetavate omavahelist suhtlemist.	Rollikonflikti ei näe.
17.	Koostab kinnipeetavate nimekirjad edastamiseks peaspetsialistile juhtkonna poolt vastuvõtmiseks isiklikes küsimustes või osalemiseks kultuuri- ja spordiüritustel.	Rollikonflikti ei näe.
18.	Suunab kinnipeetavad heakorrustöödele elu- ja abiruumides ning lokaaltsooni territooriumil.	Rollikonflikti ei näe.
19.	Eluosakonna peaspetsialisti korraldusel jälgib lokaaltsooni ruumides ja territooriumil jooksvat renoveerimist.	Rollikonflikti ei näe.

20.	Saadab lokaaltsooni külastavaid isikuid, tagades nende julgeoleku.	Soorolli eiramine tooks reeglina kaasa N julgeolekuriski suurenemise.
21.	Kontrollib kinnipeetavatele väljastatud isiklikke asju ja peab nende üle arvestust.	Rollikonflikti ei näe.
22.	Teavitab kinnipeetavaid vangistust käsitlevatest õigusaktidest ja vangla direktori käskkirjadest.	Rollikonflikti ei näe.
23.	Korraldab koos sotsiaaltöötajaga kinnipeetavate vaba aja veetmist, kultuuri- ja spordiüritustes osalemist.	Rollikonflikti ei näe.
24.	Veenab kinnipeetavaid kohusetundlikult täitma tsiviilnõuetest tulenevaid kohustusi.	Rollikonflikti ei näe.
25.	Osutab koos sotsiaaltöötajaga olemasolevate võimaluste piires vabastatavale kaasabi elu- ja töökoha leidmisel enne vanglast vabanemist.	Rollikonflikti ei näe.
26.	Osaleb individuaalse täitmiskava koostamisel ja järgib selle täitmist.	Rollikonflikti ei näe.
27.	Korraldab kinnipeetava avalduste ja taotluste vastuvõtmise, registreerimise, lahendamise või edastamise.	Rollikonflikti ei näe.
28.	Koostab kinnipeetava kohta vajadusel hinnanguid	Rollikonflikti ei näe.
29.	Edastab informatsiooni kinnipeetava kohta vastava valdkonna ametnikule kinnipeetava probleemide ennetamiseks ja lahendamiseks.	Rollikonflikti ei näe.
30.	Juhendab kinnipeetavad õiguskuulekale käitumisele.	Rollikonflikti ei näe.
31.	Saadab kinnipeetavat lühiajalisel väljaviimisel, kindlustades kinnipeetava õiguskuuleka käitumise.	Soorolli eiramine tooks kaasa olulise N julgeolekuriski. *Vt ka märkus
32.	Täidab arvuti kasutamisel andmeturbe eeskirja nõudeid.	Rollikonflikti ei näe.
33.	Vastutab ametikohustuste tõttu teatavaks saanud info hoidmise ja sihipärase kasutamise eest.	Rollikonflikti ei näe.
34.	Vastutab töötervishoiu-, tööohutuse- ja tuleohutusnõuete täitmise eest oma tööruumis.	Rollikonflikti ei näe.
35.	Täidab oma töövaldkonda kuuluvaid tööülesandeid vastavalt osakonnajuhataja või direktori asetäitja vangistuse alal korraldustele.	Rollikonflikti ei näe.

*Märkus. Punktis 31 kirjeldatud kontaktisiku tööülesanne ei ole N kontaktisiku poolt täidetav isegi juhul, kui tema isikuomadused (füüsiline ettevalmistus ja

enesekaitseoskused) lubaksid kindlustada kinnipeetava õiguskuuleka käitumise lühiajalisel väljaviimisel. Ilmselt esineb kinnipeetava lühiajalisel väljaviimisel sageli olukordi, milles erisoolised osalejad oleks kaudselt või otseselt diskrimineerivas seisus.

Lisaks tabelis toodule on praegusel hetkel Murru vangla kontaktisiku tööülesandeks kinnipeetavate kirjade kontroll ja registreerimine vastuvõtul välja saatmiseks ja samuti sisse tulnud kirjade registreerimine, kontroll ja väljastamine kinnipeetavaile. Välja saadetavate kirjade kontroll, vaatamata aeg-ajalt lahvatavatele konfliktidele, pole käesolevas kontekstis probleemiks. Küll aga toob küllalt suure turvariski vanglatöötajale saabuvatest kirjadest keelatud ainete konfiskeerimine. Narkomaani käitumine sellises olukorras, kus talle saabunud kirjast leitakse narkootilise kahtlusega ainet, võib olla agressiivne.

Nagu eeltoodud tabelist näha, ei ole meeste ja naiste töökohustuste täitmised niisama võrdsed, kui on nende staatus. Samas tuleb möönda, et kontaktisiku töökohustustes pole ainsatki punkti, mida kinnipeetavaga vastassoost olev kontaktisik täita ei saa. Isegi punktis 31 kirjeldatud kohustust on N kontaktisikul võimalik täita kui saatemeeskonna komplekteerimisel seda arvestada.⁴⁰

Staatusega kaasas käivate rollide konflikte vaadeldakse lähemalt järgmises peatükis.

2.3. Mees ja naine kontaktisikuna. Staatuse ja rolli konflikt

Siiri Oviir, Eesti Vabariigi sotsiaalminister, ütles Tallinnas Läänemeremaade naiste kolmanat konverentsi avades: “Naised ja mehed näevad maailma erinevalt, neil on erinev elukogemus, erinev suhtumine ühiskonnaprobleemidesse. (...) Ja teadaolevalt pole üheski riigis suutnud mehed lõpuni tabada naiste huve ja probleeme ega vastu võtta

⁴⁰ Vangla saatemeeskonna ülesanded ja töökord. Justiitsministri määrus 26.03.2003. – [RTL 2004, 16, 239](#)

tasakaalukaid, võrdväärselt mõlema sotsiaalse grupi vajadusi ja võimalusi arvestavaid otsuseid.”⁴¹

Nagu eelmises peatükis töödud tabelist nähtus, on sotsiaalministril õigus – kontaktisiku ametikohuseid kirjeldades ei ole mitmes olulises punktis suudetud lõpuni tabada naiste huve ja probleeme ning vastu võtta mõlema sotsiaalse grupi vajadusi ja võimalusi arvestavaid otsuseid. Samas ei saa unustada ka teise poole, meeste huvisid.

Tegelikult sisaldavad praegu veel kehtivad kontaktisiku töö eeskirjad endas olemuslikku paradoksi: kui nende täitmist nõutaks kõigilt võrdse tugevusega, riivatakse naiste huve; kui nende täitmist oodatakse vaid meestelt, on nemad diskrimineeritavad.⁴²

Alljärgnevalt vaadeldakse lähemalt eelmises alapeatükis toodud tööülesannete tabelist esile tõusnud rollikonfliktseid aspekte.

Hakkab silma, et N kontaktisikute silmis ei ole populaarsed sellised tööülesanded, mis on seotud selliste olukordade ohjamisega, kus M kinnipeetavad osalevad suures ruumilises kontsentratsioonis. Sellised olukorrad on selgelt pingelisemad tavaolukordadest ning eeldavad juba olemuslikult kontaktisiku tahte kehtestamist. Stressis olles kaldub M ”mõjutama või kontrollima ümbrust, et saavutada oma eesmärk. Kui temaga juhtub midagi vastumeelset, siis peab ta säilitama suutlikkuse objektiivselt analüüsida, kuidas tema ise oma tegevuse kaudu vastutab juhtunu eest, ning mõistma, mida ta on võimeline tegema olukorra muutmiseks.”⁴³ Mehe staatuse roll toetab kontaktisiku rolli antud situatsioonis.

⁴¹ Oviir, S. 2003. Avakõne. Läänemeremaade naiste kolmas konverents “Naised, mehed ja demokraatia” 13-14. veebruar 2003, Tallinn. [http://www.sm.ee/women/f_kava.htm] 01.05.2006.

⁴² Rõhutan hetkel, et käesolev kirjutis jälgib töökorraldust Murru meestevanglas. Eeldatavasti muutuks Harku naistevangla puhul probleemistiku kogu soopolaarsus ning paljud käsitletavat aspektid omandaksid soorollidest tingituna ilmselt hoopis teravama asetuse. H.L.

⁴³ Gray, J. *Op. cit.* 146

”Erinevalt meestest peab stressis olev naine keskenduma oma tundmuste uurimisele. Ja seejärel suudab ta mõista, mis juhtus ja mida tuleks nüüd ette võtta.”⁴⁴ Naise staatuse roll häirib kontaktisiku rolli antud situatsioonis, mis eeldab tavaliselt kiiret ja energilist tegutsemist.

Eelöeldust johtuvalt on täiesti mõistetav, miks N kontaktisikud valdavalt väldivad tööülesandeid, mis on seotud pingelisemate olukordade ohjamisega. Siinkohal peab rõhutama, et eelkirjutatu on vaid silma torkav tendents. Iga konkreetne kontaktisik on oma isiklike rollide ja nende tugevusega eraldi vaadeldav ning võib eelkirjutatud olukorras käituda just temale ainuomaselt.

Kontaktisiku tööülesandeid ja nende täitmist analüüsidest eristuvad veel kohustused, mis on seotud teoreetilise kohustusega rakendada füüsilisi meetmeid: ekstreemsete õigusrikkujate isoleerimine, julgeoleku tagamine, kinnipeetava põgenemise vältimine. Siin ei hakata põhjalikumalt analüüsima meeste ja naiste füüsilisi erisusi. Neid saab antud kontekstis näiteks treeningute abil ühtlustada ja pole üldse harv selline olukord, mil N ületab oma professionaalsete võimetega meessoost turvaspetsialisti. Seega taanduks probleem vaid isikuomadustele.

Samas tuleb füüsiliste meetmete rakendamisel silmas pidada ka teatud eetilisi nüansse vastassooliste isikute puhul ning võimaluse korral tundlikult vältida mõlemale poolele tekkida võivaid sooliselt ahistavaid või eneseväarikust alandavaid olukordi. Eelöeldust lähtuvalt on N kontaktisikute praktiline mitteallumine füüsilist sekkumist eeldavatele töökohustustele täiesti õigustatud. Reeglina puudub selleks ka vajadus. Valvurite, saatjate ja inspektori töökohtade normaaltäitumise korral.

Arvestada tuleb ka sellega, et küllaltki oluline osa õigusrikkumistest Murru vanglas (füüsiline vägivald, narkootikumidega seonduv, mobiiltelefonidega helistamine vms) võidakse sooritada EO ruumides (tualettruumid, pesemisruumid), kuhu N kontaktisik ei saa tavaolukorras siseneda, minemata vastuollu näiteks Euroopa Vanglareeglistikuga, mis keelab alandada vangide eneseväarikust⁴⁵. Eluosakondade komplekteerimisel tuleb

⁴⁴ Gray, J. *Ibid.* 146

⁴⁵ Euroopa Vanglareeglistik. *Op. cit.*

jälgida, et N kontaktisikul oleks võimalus alati abi küsida võimaliku õigusrikkumise avastamisel.

Ja kolmas vaadeldav valdkond on need tööülesanded, mis otseselt riivavad soolise mittediskrimineerimise põhimõtet. Tööülesannete tabelist: kohustust saata kinnipeetavat lühiajalisel väljaviimisel, kindlustades kinnipeetava õiguskuuleka käitumise. Ilmselgelt esineb kinnipeetava lühiajalisel väljaviimisel sageli olukordi, milles erisoolised osalejad oleks kaudselt või otseselt diskrimineerivas seisus: loomulike vajaduste rahuldamine, ööbimised, pesemised jms. Nagu eelpool öeldud, saab diskrimineerimist kaasa tuua võivad olukorrad elimineerida saatemeeskonna komplekteerimisel.

Kontaktisikute ametijuhend, praegusel kujul, tegevuskirjeldusena, võib kaasa tuua diskrimineeriva momendi. Kui N kontaktisikud meeste vanglas või M kontaktisikud naiste vanglas täidavad kõiki ülesandeid ametijuhendi kohaselt, on ahistatud kinnipeetavad: isikulised läbiotsimised, kontroll elutubades, tualettides, pesuruumides vms. Jättes aga osa ülesandeid täitmata saab väita, et vastassoost kontaktisikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Tegemist võib olla kaudse soolise diskrimineerimisega.

Kontaktisiku rolli tähtsustumine vanglas ning läbi viidud ja eelolevad muudatused vangla struktuuris eeldavad ka kontaktisikute ametijuhendi muutmist. Praeguse tegevuskirjelduse asemel tuleks tööjuhend koostada oodatava tulemuse kirjeldusena. Töökohtade täiskomplekteerumisel on N kontaktisikul alati võimalus diskriminatsioonitundlikke olukordi edukalt vältida, töötada tasakaalustatud tööjaotusega.

2.4. Kontaktisiku töö Murru vanglas

Käesoleva alapeatüki eesmärgiks on vaadelda, kuidas arvestatakse Murru vanglas üksuste komplekteerimisel kontaktisikutega nende sookuuluvust ning kas esineb juhtkonna poolset diskrimineerivat suhtumist töötajaisse.⁴⁶

⁴⁶ Kõik käesolevas alapeatükis teostatud arvutuste tulemused ei kujuta numbrina mingit väärtust. Eesmärgiks on seatud tendentside analüüs. H.L.

2.2.1. Arvutused 08.11.05 seisuga

Murru vanglas (avavanglata) asus 1509 kinnipeetavat ja neid teenindas 12 kontaktisikut (7 M ja 5 N kontaktisikut). N kontaktisikuid 42 %.

Seega keskmiselt oli igal kontaktisikul arvutuslikult teenindada 126 kinnipeetavat.

Tabel 2. Kontaktisikute ja kinnipeetavate arv eluosakondade lõikes 08.11.05 seisuga.

Eluosakond	Kontaktisikuid	Kontaktisikuid	Kinnipeetavaid	Töökoormuse koefitsient*	Mehed	Naised
1. I. + 1. II	M	1	210	1,67	1,67	
2.	M	1	213	1,69	1,67	
3. I + 3. II	N	1	156	1,24		1,24
4.	M+N	2	209	0,83	0,83	0,83
5.	M+N	2	192	0,76	0,76	0,76
6.	M	1	185	1,47	1,47	
7.	M	1	78	0,62	0,62	
8. +VV	N	1	76	0,60		0,6
9.	M	1	93	0,74	0,74	
10. I+10. II	N	1	97	0,77		0,77
	12 (7 M+5 N)	12	1509	1,0	1,17	0,82

* Arvutatud: eluosakonnas asuvate kinnipeetavate arv / keskmine arvutuslik kinnipeetavate arv kontaktisiku kohta / eluosakonnas asuvate kontaktisikute arv.

Kolmes eluosakonnas ei olnud ühtegi M kontaktisikut. Eelduslikult jäi osa töökohustusi täitmata.

Keskmine töökoormuskoefitsient M kontaktisikutel 1,17

Keskmine töökoormuskoefitsient N kontaktisikutel 0,82

Meeste teenindada oli keskmiselt 1,43 korda rohkem kinnipeetavaid.

Arvutused ei kajasta kuidagi seda, et:

- kinnipeetavad jagunevad eluosakondadesse paljude loomu- ja karistuslike omaduste järgi;

- töötajad õpivad, puhkavad, põevad, käivad komanderinguis jms, mis hooajaliselt võib arvutuslikku pilti oluliselt mõjutada;
- kinnipeetavad õpivad ja käivad tööl, mis samuti mõjutab oluliselt kontaktisiku igapäevast töökoormust;
- kambersüsteemil töötavates eluosakondades (8. ja 9. EO) on kontaktisikul tunduvalt suurem võimalus oma töökoormust ajaliselt jaotada kui laager-režiimil töötavail eluosakondadel;
- kinnipeetavate üleviimine mõnda teise eluosakonda viib kinnipeetava arvutuslikult küll teise kontaktisiku tööpiirkonda, kuid tegelikult käib osa sisulist tööd veel hulka aega läbi “vana” kontaktisiku.

Eelnevat ilmestab järgnev tabel, milles toodud numbrid on saadud üheteistkümne Murru vangla inspektori ja kontaktisiku küsitlemisel. Kõik nad järjestasid eluosakondade kaupa oma töökoha-eelistused. Küsitlemises polnud vihjet klientide arvule ega muudele töötingimustele. Küsimus kõlas: “Kui oleks Sinu valida, kuidas järjestad eluosakonnad töökoha meeldivuse järgi?” Ilmselt on tegu mitte kalkuleeritud vaid afektiivse otsusega (seda oligi küsitlusega taodeldud).

Tabel 3 Küsitlustulemuste tabel.*

EO	Üheteistkümne inspektori hinnanguline EO meeldivusjärjestus töökohana										
I	1	2	9	1	6	2	6	9	9	2	1
II	2	1	8	2	9	1	5	8	1	3	2
III	8	7	5	5	5	8	4	6	2	8	9
IV	4	8	6	6	8	9	2	5	5	5	5
V	9	9	1	8	3	7	3	3	6	4	6
VI	6	4	2	4	4	10	1	1	4	7	8
VII	5	5	4	3	1	3	7	2	3	6	7
VIII	7	6	3	9	2	6	8	7	8	5	10
IX	10	3	7	10	10	5	10	4	10	10	3
X	3	10	10	7	7	4	9	10	7	1	4

* Numברי suurus näitab meeldivusastet, st mida väiksem on number, seda vastumeelsem on eluosakond võimaliku töökohana.

Tabel 4 Meeldivuskoeffitsientide tabel.

EO	Keskm.	Kontaktisikuid		Järjestus*	EO	Keskm.
I	4,36	1 (M)		1.	II	3,82
II	3,82	1 (M)		2.	VII	4,18
III	6,09	1 (N)		3.	I	4,36
IV	5,73	2 (M+N)		4.	VI	4,64
V	5,36	2 (M+N)		5.	V	5,36
VI	4,64	1 (M)		6.	IV	5,73
VII	4,18	1 (M)		7.	III	6,09
VIII	6,45	1 (N)		8.	VIII	6,45
IX	7,45	1 (M)		9.	X	6,55
X	6,55	1 (N)		10.	IX	7,45

* Alates vastumeelseimast.

Keskmine M kontaktisikutel 4,68

Keskmine N kontaktisikutel 6,27

N kontaktisikuid töötas nn meeldivamates eluosakondades sagedamini kui mehi.

Eeltoodust saab järeldada, et kontaktisikute töökohtade alakomplekteeritus toob endaga kaasa

- ühe kontaktisiku teenindada olevate klientide ülisuure arvu;
- võimatuse eluosakondade töötajatega komplekteerimisel arvestada kõiki vajalikke nüansse.

Tekib olukord, mil tahes-tahtmata on üks huvigrupp, antud juhul M kontaktisikud, on olukorras, mida võiks nimetada diskrimineerivaks.

2.2.2. Arvutused 02.05.06 seisuga

Murru vanglas (avavanglata) asus 02.05.06 seisuga 1488 kinnipeetavat ja neid teenindas 20 kontaktisikut⁴⁷ (11 M ja 9 N kontaktisikut). N kontaktisikuid 45 %.

Seega keskmiselt oli igal kontaktisikul teenindada 74,4 kinnipeetavat.

⁴⁷ Kontaktisikute arvu suurenemine poole aasta jooksul pea 1,7 kordseks on tingitud töö tasustamise põhimõtete muutmisest ning hiljutistest vanglatöö ümberkorraldustest Murru vanglas. H.L.

Tabel 5. Kontaktisikute ja kinnipeetavate arv eluosakondade lõikes 02.05.06 seisuga.

Eluosakond	Kontaktisikuid	Kontaktisikuid	Kinni- peetavaid	Töökoormuse koefitsient*	Mehed	Naised
1. I. + 1. II	2 (M+N)	2	216	1,45	1,45	1,45
2.	2 (2M)	2	207	1,39	2*1,39	
3. I + 3. II	2 (M+N)	2	153	1,03	1,03	1,03
4.	3 (M+2N)	3	205	0,92	0,92	2*0,92
5.	2 (M+N)	2	194	1,3	1,3	1,3
6.	2 (M+N)	2	188	1,26	1,26	1,26
7.	1 (M)	1	73	0,62	0,62	
8. +VV	2 (M+N)	2	82	0,98	0,98	0,98
9.	3 (2M+N)	3	62	0,28	2*0,28	0,28
10. I + 10. II	1 (N)	1	69	0,93		0,93
	20 (11 M+9 N)	20	1488	1,0	0,99	1,01

* Arvutatud: eluosakonnas asuvate kinnipeetavate arv / keskmine arvutuslik kinnipeetavate arv kontaktisiku kohta / eluosakonnas asuvate kontaktisikute arv.

Keskmine M kontaktisikutel 0,99; keskmine N kontaktisikutel 1,01 seega erinevus praktiliselt olematu.

Tabel 6. Meeldivuskoeffitsientide 2. tabel

EO	Meeldivuskoeffitsient	Kontaktisikuid	Mehed	Naised
I	4,36	2 (M+N)	4,36	4,36
II	3,82	2 (2M)	2*3,82	
III	6,09	2 (M+N)	6,09	6,09
IV	5,73	3 (M+2N)	5,73	2*5,73
V	5,36	2 (M+N)	5,36	5,36
VI	4,64	2 (M+N)	4,64	4,64
VII	4,18	1 (M)	4,18	
VIII	6,45	2 (M+N)	6,45	6,45
IX	7,45	3 (2M+N)	2*7,45	7,45
X	6,55	1 (N)		6,55
		20	5,4	5,82

Keskmine M kontaktisikutel 5,4; keskmine N kontaktisikutel 5,8.

Erinevus 1,07 kordne, st peaaegu olematu.

Lisandunud kontaktisikute ja läbi viidud struktuurimuudatuste abil on võrdsustunud meeste ja naiste tööine osalus eluosakondade komplekteerimisel ning samuti pole olulisi erinevusi M ja N kontaktisikute paigutumisel erinevate raskusastmetega eluosakondade vahel.

2.2.3. Intervjuud kinnipeetavatega

Käesolevas peatükis analüüsitakse 22 intervjuud, mis on peetud Murru vangla 6. EO kinnipeetavatega saamaks teada, kas nemad tunnetavad mingil tasandil soolise diskrimineerimise ilminguid. Intervjuud alustades tutvustasin kõigepealt kinnipeetavat mõistetega, mida oma töös kasutasin, seetõttu olen kindel, et minu küsimused olid arusaadavad ja vastused adekvaatsed. Esitasin kinnipeetavaile kümme küsimust.⁴⁸

1. Kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks otseseks sooliseks diskrimineerimiseks?
2. Kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks?
3. Kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks seksuaalseks ahistamiseks?

⁴⁸ Lisas 1 on toodud näitena ühe intervjuu protokoll. H.L.

Esimesed kolm küsimust olid mõeldud kontrollimaks, kas kinnipeetav eristab mõisteid ja saab nendest aru. Kõigile kolmele küsimusele sain valdavalt jaatava vastuse ning kui palusin seda olukorda kirjeldada, sain ka vastava olukorra kirjelduse. Seitsmel juhul pidin ise kas suunavate küsimuste või näidetega vastavad mõisted lahti seletama. Lõpptulemusena olen kindel, et kõik intervjueeritavad said mõistetest aru.

4. Kas Sinu ja mõne N kontaktisiku vahel on esinenud konfliktseid olukordi?

Neljas küsimus oli mõeldud kinnipeetava konfliktisuse selgitamiseks. Kahjuks mõjusid eelnevad küsimused kinnipeetavale eelarvamust tekitavana ning seetõttu anti 19 juhul täielikult eitav vastus ja kolmel juhul vastati jaatavalt. Lisaküsimus: “Kas mitte mingisuguseid?” andis lisaks 11 jaatavat vastust koos lisaselgitusega, et konflikti olemus ei sõltunud soorollidest.

5. Kas Sinu ja mõne N kontaktisiku vahel on esinenud konflikte, mida arvad, et M kontaktisikuga sarnases seisus poleks toimunud?

Neljateistkümnest neljandale küsimusele jaatava vastuse andnutest vastasid ka viiendale küsimusele kaks kinnipeetavat jaatavalt. Kui palusin vastust põhjendada, siis mõlemal puhul väitsid kinnipeetavad, et konfliktide põhjuseks oli N kontaktisiku halb tuju, mitte nende distsipliinirikumine. Ja et M kontaktisikud tavaliselt ei tujutse. Seega taandub antud juhul küsimus isiksustevahelisele konfliktile. Viidet võimalikule soorolli mõjule võib pidada eelarvamuslikuks.

6. Kas ise oled vangistuses olles kogunud otsest või kaudset soolist diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist vastassoost vanglatöötajate poolt?

7. Kas oled vangistuses olles kõrvaltseisjana märganud kellegi teise kinnipeetava otsest või kaudset soolist diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist vastassoost vanglatöötajate poolt?

Kuues ja seitsmes küsimus olid mõeldud selgitamaks, kas kinnipeetavate arvates esineb vastassoost vanglatöötajate poolt soolist diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist. Mõlemad küsimused said selgelt eitavad vastused kõigil 22 juhul.

8. Kas kontaktisikuga suheldes omab Sinu jaoks tähtsust tema sugu?

Küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada soorollide tähtsus suhtluses. Kahekümnel juhul vastasid kinnipeetavad jaatavalt. Kahjuks oli küsimus sellisel kujul esitatuna ebakorrektnene, kuna ei olnud täpsustatud kas suhtluse all pidas küsija silmas puht ametialast suhtlust või oli mõeldud ka lihtsalt seltskondlikku vestlust, seetõttu ei ole võimalik teha kontaktisiku tööga seonduvaid üldistusi.

9. Kas Sinu vanglaelus esineb olukordi, mil Sa ei saa või ei taha pöörduda N kontaktisiku poole?

Küsimuse eesmärgiks oli selgitada, kas kontaktisik on kinnipeetava silmis lihtsalt ametnik või siiski omab tähtsust tema sugu. Kuusteist kinnipeetavat vastas, et selliseid olukordi on esinenud, mil pöördumine N kontaktisiku poole ei ole kõige mugavam. Kuueteistkümnest kinnipeetavast omakorda tõid üheksa näitena (võimalik, et välja mõeldud) erinevaid juhuseid, mil neil olid probleemid tervisega (kubemesong, paise tagumikul, kõhulahtisus, löögi tagajärjel valusad suguelundid jms) ning viis kinnipeetavat väitsid, et ei saa naisterahvaga vabalt suhelda teemadel, mis puudutavad nende abikaasat või elukaaslast (peamiselt pikaajaliste kokkusaamistega seonduv probleemistik). Kaks kinnipeetavat väitsid, et väldivad üldse vanglas suhtlust naistega, olgu need kes tahes.

10. Kas see, et meestevanglas töötavad N kontaktisikud häirib Sind?

Kaks kinnipeetavat vastasid, et häirib, kuid nad lihtsalt väldivad neid. Kolm kinnipeetavat vastasid, et neil on täiesti ükskõik, kas kontaktisik on naine või mees, oluline on nende suhtumine kinnipeetavasse. Ülejäänud seitseteist arvasid, et naiste töötamine vanglas on pigem tervitatav nähtus. Enamus neist põhjendas oma arvamust intervjuuvälises jutus mitmete argumentidega: N kontaktisikud lõhuvad mingil määral

tüütut vanglarutiini; on teatud valdkond (suhtlus perega, lastega, lähedastega) millest N kontaktisik saab reeglina paremini aru, kui M kontaktisik; vanglamiljöö, vanglaõhkkond meenutab pisutki elu vabaduses.

Kokkuvõtteks võib väita, et kinnipeetavate jaoks ei esine töötajate poolse soolise diskrimineerimisega või ebavõrdsusega seonduvaid probleeme.

Samas möönis 73% küsitletud kinnipeetavaist, et esineb üksikuid olukordi, mil inspektori sugu omab teatud tähtsust, kuid seda moel, mis ei puuduta soolise võrdsuse probleemistikku.

77% kinnipeetavaist arvab, et naiste töötamine kontaktisikuina on loomulik ja sageli lausa meeldiv nähtus.

3. PEATÜKK. KOONDANALÜÜS

Kolmanda peatüki eesmärk on analüüsida saadud tulemusi ning teha nende põhjal järeldused ja ettepanekud.

3.1. Töö organisatsioon

Esimeses peatükis tutvustatud seadused loovad aluse soolise võrdsuse põhimõtete rakendumisele vanglatöös. Üha tihedam seaduste omavaheline seotus ja kooskõla kõikide riikide vahel annab alust väita, et seadusandlusel põhinevat ebavõrdset suhtumist meestesse - naistesse vanglatöös pole.

Küll aga toob vanglateskkond, kus klientideks on vaid ühest soost isikud, tavaelust mõnevõrra erinevad nõudmised teenindavale personalile – vanglatöötajatele. Nagu esimeses peatükis järeldusele jõuti, tuleb arvestada meeste ja naiste rollide ning psüühika teatud eripäraga ning sellega, et vangla kontaktisiku staatus eeldab teatud ametiga seotud rollide omaksvõttu. Arvestada tuleb ka kinnipeetavate soorollidega. Üldreeglina on see meestele ja naistele erineva raskusega ülesanne.

Teises peatükis toodud näidete puhul ongi peamiselt tegemist selle ülesande individuaalse ebakorrekse lahendamise üksikjuhtumitega. Esimese näite puhul võib öelda, et ei aita ka sisenduslik manamine, mehed jäävad meesteks ja naised naisteks; kolmanda ja viienda puhul peavad N kontaktisikud hoolsamini vältima kirjeldatud ahistavasse olukorda sattumist; kuuenda näite puhul peaks mõlemad osapooled olema valmis ka tööalastele kompromissidele.

Sarnase tulemuse annab ka teostatud intervjuude analüüs. Kinnipeetavad tajuvad vastumeelsust N kontaktisikuga suheldes valdavalt vaid siis, kui neile tundub, et soorollid kipuvad mõjutama ametirolli.

“Lahenduseks sellisele olukorrale on olukorra määratluse rõhutamise, mille läbi inimesed tunneksid ennast eelnevalt rohkem seotud olevat töökoha (...) ja seal tehtava põhitegevusega, mitte aga seal olevate inimestega.”⁴⁹

Seega oleks otstarbekas selliste konfliktseina kirjeldatud olukordade või nende mõju vältimiseks

- juba tööle võttes vestluses või kutsesobivustestiga välja selgitada inimese tundlikkus erinevate soorollide suhtes;
- korraldada töötajale rollipingeid ja konkreetseid rollikonflikte vältida aitavaid koolitusi.

Lisaks eelöeldule saab esimeses ja teises peatükis kirjeldatud mõningaid sookonfliktseid olukordi vaadelda kui lihtsalt kvalifitseeritud spetsialistide puudusest tingitud. Esimeses peatükis kirjeldatud nn pääslakorra näite ning vormirietust puudutava näite puhul on tegu sellega, et N kontaktisikute suhteliselt väike arv ei ole lasknud seni tööandjal otstarbekaks pidada nimetatud probleemistikuga põhjalikumalt tegeleda.

Veelgi selgemalt viitab neljas näide lihtsalt töötajate puudusele. Samuti teise peatüki katsed arvutuslikult tõestada soolise ebavõrdsuse olemasolu või puudulikkust näitavad selgelt, et kontaktisikute palga tõusu ja Murru vanglas läbi viidud struktuurimuudatuse tagajärjel suurenenud kontaktisikute hulk⁵⁰ kaotas M ja N kontaktisikute töös valitsenud ebavõrdsuse.

Kokkuvõtteks võib öelda, et sooliste ebavõrdsusilmingute üheks oluliseks põhjuseks oli töötajate vähesus, kusjuures suhteliselt suurem N kontaktisikute tööle asumine võrdsustas üldist töökoormust. Järeldus saab olla ainult üks – otsida tuleb võimalusi uute töötajate leidmiseks ning sooeelistusi ei ole vaja teha.

⁴⁹ Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. *Op. cit.* 51.

⁵⁰ Lisandus kaheksa kontaktisikut (so 67%). M kontaktisikute arv suurenes seitsmelt üheteistkümmeni ja N kontaktisikute arv viielt üheksani (vastavalt 57% ja 80% võrra).

3.2. Tööjuhendid

Teises peatükis jõuti järeldusele, et kuigi tööjuhend on kõigil ühesugune, on M ja N kontaktisiku poolt teostatav igapäevatöö töö reaalselt mingil määral erinev.

Suurim ja olulisem praktiline erinevus on valdavalt põhjustatud kontaktisiku töös sisalduvate järeelvalvega seonduvate ülesannetega. Loenduste läbi viimine, sööklas, koolis, tööl, kultuuri- ja spordiüritustel käimine ning sageli ka kinnipeetavatega meditsiiniiosakonnas käimine on vaatamata oma olulisusele vanglatöös üldse suhteliselt ebaolulised sisulises kontaktisiku töös. Tööülesannete muutumine paranduslike ja resotsialiseerivate ettevõtmiste suunas vähendaks järeelvalve osatähtsust kontaktisiku töös tulevikus kindlasti.

Eelnimetatud järeelvalvega seonduvate tööülesannete osatähtsus väheneks isegi nende säilumisel töökohustustes olulisel määral juhul kui täidetaks kõik vakantsed saatja ametikohad. Sellisel juhul jääb kontaktisikule peamiselt suunav ja kontrolliv tegevus, mille puhul teises peatükis kirjeldatud N kontaktisiku soo- ja ametirolli konflikt ei ole eriti tõenäone.

Järeelvalvega seonduvate rollikonfliktsete tööülesannete osatähtsuse vähenemisele aitaks kaasa ka kambersüsteemi rakendumine. Kuna Murru vanglas ei ole see lähiajal reaalne, ei ole mõtet siinkohal konkreetseid ettepanekuid teha.

Praegu kehtiva tööjuhendi punkt, mis sätestab kontaktisiku kohustuse saata kinnipeetavat lühiajalisel väljaviimisel, kindlustades kinnipeetava õiguskouleka käitumise, tekitab samuti rollikonflikti N kontaktisiku puhul meestevanglas. Õiguskouleka käitumise kindlustamine peaks olema eelkõige ülejäänud saatemeeskonna ülesanne. Kontaktisiku roll saatemeeskonna võimaliku liikmena peaks olema eelkõige väljasõidu eesmärgi täitmise jälgimine ning alles seejärel kinnipeetava õiguskouleka käitumise tagamine. Nimetatud põhimõtte jälgimine tööjuhendis kaotaks praeguse võimaluse diskrimineeriva olukorra tekkeks.

Vangla, kui formaalne organisatsioon on justkui kaetud formaalsete ja mitteformaalsete gruppidega. Tööjuhendeid saab pidada ametlikuks võimupiiride määratluseks. “Kõik edukad juhid teavad, et organisatsiooni töötajaid enim motiveerivaks faktoriks on mitteformaalsed normid ja grupiidentiteedid, mis panevad neid pühendama rohkem aega pigem õige “organisatsioonikultuuri” arendamisele, kui ametlike võimupiiride määratlemisele.”⁵¹ “Mitteametlikud normid töötavad kõige tõhusamalt olukorras, kus nad pigem täiendavad, kui asendavad formaalset (...) süsteemi. (...) Mitteformaalsetel normidel on omad kontrolli- ja rakendusmehhanismid, mis võivad aga sageli olla teravmeelsemad ja paindlikumad kui formaalsed mehhanismid.”⁵²

Kehtiv kontaktisikute tööjuhend on oma olemuselt tegevusjuhend, mis oma konkreetsete tegevuskirjeldustega kas segab meeskondliku tööjaotuse teket või laseb juba tekkinud tööjaotust tõlgendada ebavõrdsusena. Kõik inimesed on erinevate võimete ja oskustega. Ja erinevate töökogemuste ning -harjumustega. Kui tööjuhend koostada tulemusjuhendina, tekib vaba ruum mitteformaalsete normide tekkeks meeskonnas, mis täiesti loomulikul moel kõrvaldab mitmedki näilist ebavõrdsust tekitavad momendid M ja N kontaktisikute koostöös.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kontaktisiku tööjuhendisse tuleks viia järgnevad muudatused:

- tegevuskirjeldused tuleb asendada soovitud tulemuste kirjeldustega;
- tööjuhend peab sisaldama otsest märget saatjate alluvusele kontaktisiku suhtes;
- järelvalvega seotud tööülesanded on määratletud rõhuga kontrollile mitte tagamisele.

⁵¹ Fukuyama, F. 2006. Riikluse ehitamine: valitsemine ja maailmakord 21. sajandil. Tallinn: kirjastus Tänapäev, 76.

⁵² Fukuyama, F. *Ibid.* 76.

KOKKUVÕTE

Töö käigus ei õnnestunud tõestada, et mõnda vanglatöötajat või kinnipeetavat koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut vanglas; või et vanglas toimuks mõne isiku ebasoodsam kohtlemine või seksuaalne ahistamine soolise kuuluvusega seotud asjaolude tõttu.

Läbiviidud uurimine tõestas:

- soolise ebavõrdsuse probleem vanglas on olemas vaid normaalsel moel loomuliku kahesoolise elu osana, kerkides esile vaid üksikjuhtudel, mis on kõik eraldi vaadeldavad konfliktidena kas töökorralduslikul või isiksuslikul tasandil;
- kontaktisiku ametijuhendist johtuvat soolist diskrimineerimist ei esine;
- võimalike väärtõlgenduste ärahoidmiseks on otstarbekas vangla töökorraldusse teha üksikuid muudatusi ning ajakohastada kontaktisiku tööjuhendit.

Ettepanekud:

1. komplekteerida kõik saatjate ja kontaktisikute töökohad;
2. kontaktisikute tööle võtmisel välja selgitada vestluses või kutsesobivustestiga inimese sobivus antud tööks;
3. korraldada töötajatele rollipingeid ja konkreetseid rollikonflikte tutvustavaid ja vältida aitavaid koolitusi;
4. asendada kontaktisiku tööjuhendis tegevuskirjeldused soovitud tulemuste kirjeldustega;
5. viia kontaktisiku ja saatja tööjuhendisse märges saatjate töökorralduslikule alluvusele kontaktisiku suhtes;
6. määratleda kontaktisiku tööjuhendis tööülesanded rõhuga järelvalve kontrollile mitte tagamisele.

Kokkuvõtteks võib öelda, et käesoleva töö kirjutamist alustades püstitatud hüpotees ei leidnud kinnitust. Vanglatöös saab rakendada täiel määral soolise võrdsuse printsiipi kuigi töö eripära sisaldab endas vihjet konfliktile kahe eri soo vahel.

RESÜMEE

Ласс, Х. 2006. Половая дискриминация в работе тюремных служащих. Академия внутренней защиты. Колледж юстиции. Дипломная работа. Таллинн. 43 страницы.

Работа написана на эстонском языке. В работе проанализированы рабочие обязанности сотрудников тюрьмы, в основном контактных лиц, как женщин так и мужчин, наличие равноправия полов и возможность появления прямой и косвенной дискриминации по половому признаку в различных ситуациях общения в тюремной работе. Коротко проанализированы особенности половых и рабочих ролей, а так же схожесть и наличие статусов сопутствующих эти роли и возможные проявления ролевых конфликтов.

Целью работы было выяснить относятся ли к какому либо тюремному работнику или заключенному в связи с его полом хуже; относятся ли в тюрьмах неблагоприятно или притесняют сексуально из-за обстоятельств связанных с половой принадлежностью.

Методом исследования были использованы анализы законов, законодательных актов и рабочей системы, основанной на обязанностях контактного лица, которые были сравнены со сформированными рабочими обязанностями на практике, а так же был проведен оброс тюремных работников и интервью с заключенными. При анализе полученных сведений был достигнут вывод, что проблемы полового неравенства в тюрьме не наблюдается.

В работе сделаны предложения укомплектовать рабочие места сопровождающих и контактных лиц, при приеме на работу контактного лица выяснить пригодность человека на данную должность, организовать работникам курсы ознакомливающие с ролевыми напряжениями и ролевыми конфликтами для изменения должностных обязанностей контактных лиц.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

1. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28.06.1992 - RT 1992, 26, 349
2. Euroopa põhiseaduse leping. 29.10.2004 - Euroopa Liidu Teataja C 310/1, 16.12.2004
3. Euroopa Vanglareeglistik. 02.02.1987 – R (87) 3
[<http://www.coe.ee/?op=body&id=57>] 29. 04. 2006.
4. Fukuyama, F. 2006. Riikluse ehitamine: valitsemine ja maailmakord 21. sajandil.
Tallinn: kirjastus Tänapäev.
5. Gray, J. 1995. Mehed, naised ja suhted. Tallinn: kirjastus Sinisukk & Co.
6. Hess, B.B., Markson, E.W., Stein, P.J. 2000. Sotsioloogia. Tallinn: kirjastus Külim.
7. Inspektor-kontaktisiku ametijuhend. Murru Vangla direktori käskkiri nr 483-p
11.10.04.
8. Murru vangla kodukord. 2004. – Kinnitatud Murru vangla direktori käskkirjaga nr 42,
22.04.2004.
9. [Naan](#), G. 1976. Kas tagasi matriarhaati? Looming nr. 5.
10. Oviir, S. 2003. Avakõne. Läänemeremaade naiste kolmas konverents “Naised, mehed
ja demokraatia” 13-14. veebruar 2003, Tallinn.
[http://www.sm.ee/women/f_kava.htm] 01.05.2006.
11. Pajumets, N. 2004. Seadus Eesti naistele ja meestele. Postimees 08.01.2004.
12. Sooline võrdõiguslikkus. [<http://www.sm.ee/est/pages/goproweb0003>] 30. 04. 2006.
13. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07.04.2004 - RTI, 21.04.2004, 27, 181.
14. Vabariigi Valitsuse seadus. 13.12.1995 - RT I 1995, 94, 1628
15. Vangistuse ja eelvangistuse täideviimise üle järelevalve korraldamine. 01.04.2003 –
RTL, 09.04.2003, 45, 658; [RTL 2004, 8, 120](#)
16. Vangistuseseadus. - RTI 2000, 58, 376
17. Vangla saatemeeskonna ülesanded ja töökord. Justiitsministri määrus 26.03.2003. –
[RTL 2004, 16, 239](#)
18. Võrdõiguslikkust käsitlevad Eesti seadusesätted.
[<http://www.sm.ee/est/pages/goproweb0305>] 30.04.2006.

LISA 1. INTERVJUU KINNIPÉETAVAGA

Käesolevas lisas on toodud intervjuu kinnipeetavaga.

Intervjueeritavate valim moodustus küsitleja kabinetti sisenenud kinnipeetavaist, kes olid nõus vastama küsimustele.

Käesolev intervjuu viidi läbi vestlusena 06.04.2006 kell 11.45. Toimumise koht: Murru vangla VI EO kontaktisikute kabinet. Intervjueeritav: noorepoolne eesti keelt kõnelev paari aastast vanglakaristust kandev kinnipeetav.

Intervjueerija: Tere! Seoses uurimustööga tahan läbi viia küsitluse. Kas oled nõus vastama kümnekonnale küsimusele?

Kinnipeetav: Ok!

I: Kõigepealt – palun loe läbi need mõisted, mida küsimustes kasutan. Oluline on, et ei tekiks segadust nende kasutusel. Leht las jääda esialgu sulle.

K/p: No korras.

I: Alustame siis. Esimene küsimus: kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks otseseks sooliseks diskrimineerimiseks?

K/p: Et vangide sooliseks diskrimineerimiseks mõne naise poolt? Endal pole juhust olnud, kuid välja mõtleks midagi küll.

I: Tegelikult esimesed küsimused ongi mõeldud vaid selleks, et olla kindel, kas oled mõistetest õieti aru saanud.

K/p: Selge. Oskaksin.

I: Kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks?

K/p: Ma saan mõistest aru küll, kuid prauhti mingit näidet siit vanglaelust küll ei oska öelda.

I: Kas oskaksid kirjeldada mõnda olukorda (välja mõeldud või tegelikult juhtunut), mida saaks nimetada vanglatöötajate poolseks seksuaalseks ahistamiseks?

K/p: No tahaks kohe näha! Oskan välja mõelda ikka.

I: Kas Sinu ja mõne naiskontaktisiku vahel on esinenud konfliktseid olukordi? Eluosakonnas meil või mujal.

K/p: Ei ole!

I: Väidad, et Sa pole kellegi meie eluosakonnas töötanud naiskontaktisikuga pahuksisse sattunud?

K/p: Ei no olen küll! (N kontaktisiku nimi) hakkas minuga ükskord lambist norima nimesildi pärast. Ma sain alul aru, et ahistamiskonflikti.

I: Selge, läheme edasi. Kas Sinu ja mõne N kontaktisiku vahel on esinenud konflikte, mida arvad, et meeskontaktisikuga sarnases seisus poleks toimunud?

K/p: Räägin, et see nimesildi lugu oli lambist võetud, nimesilt oli olemas ja puha, pistsin ta poodi minnes ainult tasku, et ei lipendaks. No ja kus tema kukkus kohe... No meesterahvas nii ägedalt poleks küll norima hakanud.

I: Kas ise oled vangistuses olles kogunud otsest või kaudset soolist diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist vastassoost vanglatöötajate poolt? Kas oled vangistuses olles kõrvaltseisjana märganud kellegi teise kinnipeetava otsest või kaudset soolist diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist vastassoost vanglatöötajate poolt?

K/p: Ei sellist asja pole küll olnud ega näinud.

I: Kas kontaktisikuga suheldes omab Sinu jaoks tähtsust tema sugu?

K/p: Et kas on naine või mees? Märkab ikka ära küll. Aga ega siin vanglas ikka erilist vahet pole...

I: Kas Sinu vanglaelus esineb olukordi, mil Sa ei saa või ei taha pöörduda naiskontaktisiku poole?

K/p: No ei tea... Kui on mingi ihuhäda... arsti poole või... No siis vast.

I: Kas see, et meestevanglas töötavad naiskontaktisikud häirib Sind?

K/p: Miks peaks? Pole mul erilist sooja ega külma. Las olla, kui nad siin oma tujusid ei näita. Parem ikka, kui teisi vange vahtida.