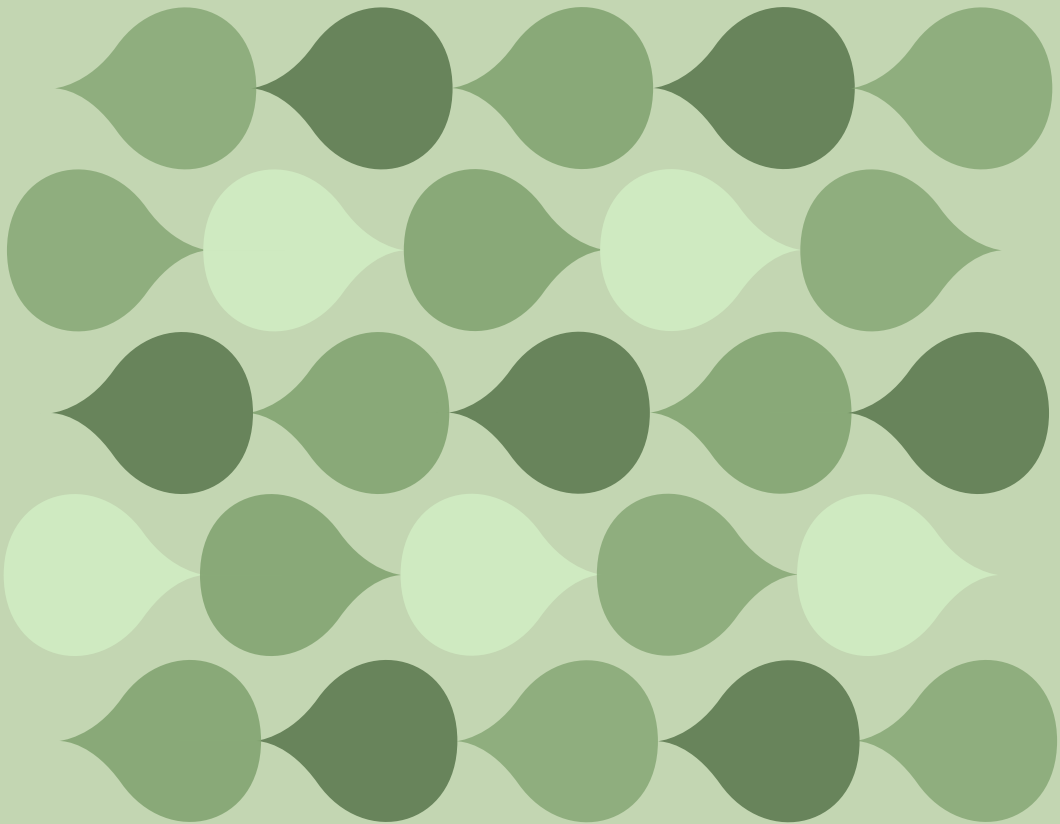


EESTI VEGAN SELTS



VEGANLUS TÖÖKESKKONNAS

Infomaterjal tööandjale

Mis on veganlus?



Veganlus on maailmavaade ja sotsiaalse õigluse liikumine, mille kohaselt loomad ei kuulu inimestele kasutamiseks. Veganluse eesmärgiks on loomade kasutamise, ebaõiglase kohtlemise ja tapmise lõpetamine inimeste poolt ning loomadele põhiõiguste tagamine: õigus elule, vabadusele, kehalisele puutumatusele ja õiglasele kohtlemisele.

Vegantoitumise kasuks tehakse tihti valik ka selle positiivsete tervisemõjude pärast. Samuti välditakse loomset keskkondlikel põhjustel.

Praktiliselt väljendub veganlus uute loomasõbralike harjumuste kujundamises ehk eluviisis, millega püütakse võimaluste ja teostatavuse piires loobuda loomade kasutamisest toiduks, riietuseks, kosmeetikas, meelelahutuseks ja muudel eesmärkidel.

Vegan on inimene, kes ei tarbi liha-, muna- ega piimatooteid ega teisi loomseidprodukte, nagu näiteks želatiin ja mesi. Liha alla kuulub mistahes elusolendi liha: imetajad, linnud, kalad, mereannid, molluskid jmt. Teisisõnu ei söö vegan ühtegi loomset toodet. Küll aga pole kuidagi veganluse põhimõtete-ga vastuolus imikute rinnaga toitmine. Tasub tähele panna, et sõna „taimetoitlane” on eksitav, sest nn taimetoit võib sisaldada loomseid võetusi, nagu piimatooted, muna või mesi. Veganid ehk täistaimetoitlased neid ei tarbi. Taimetoitlus võib piirduda mõne loomse toote vältimisega, ilma et inimene seiks loomade õiguste eest laiemalt, samas kui veganit motiveerivad enamasti loomade õigused ja arusaam, et loomad ei kuulu inimesele kasutamiseks.

Veganlus ei piirdu ainult toitumisega. Veganid väldivad tooteid, mis sisaldavad loomseid komponente või on loomset

päritolu: nahk ja karusnahk, vill, siid ja mesilasvaha. Samuti ei kasuta veganid kosmeetikat ja kodukeemiat, mis sisaldavad loomseid aineid või on loomade peal testitud. Reeglina ei poolda ega külasta veganid ka loomi ärakasutavaid meelelahutusasutusi, nagu näiteks tsirkused ja loomaaiad.

Mida veganid söövad, mis vahe on taimetoitlasel, vegetaarlasel ja veganil, saab lugeda Eesti Vegan Seltsi kodulehelt.

Miks peaks tööandja hoolima?

„Võrdne kohtlemine on ennekõike võimaluste võrdsustamine (erinevustega arvestamine). Piltlikult öeldes – kui ühele sobib trepp, siis teisele on vaja kaldteed. Peaasi, et kõik sihini jõuavad.”

(Kalden, I (2017). Koolitus Haapsalu Töötukassale: „Mis on võrdne kohtlemine ja mis on mulle sellest kasu?“)

Lisaks sellele, et võrdne kohtlemine on tööandjale seadusega kohustuslik, toob töötajate erinevustega arvestamine mitmeti kasu. Kuna maailmas on võrdne kohtlemine olulise teemana üleval, saab võrdse ja kaasava kohtlejana tundud tööandja valida suuremast hulgast tööturul tegutsevatest inimestest. Tänu tugevale brändile vähenevad sellise tööandja kulud töötajate hoidmisele ja leidmisele. On teada, et mitmekesisem töötajaskond pakub paremaid ja loovamaid lahendusi. Mida mitmekülgsem ja erisustele avatum juhtkond ja ka kollektiiv, seda paremini mõistetakse ja suudetakse teenindada oma sihtgruppe positiivsel moel. See omakorda tõstab kollektiivi motivatsiooni: töötajad nadivad töö tegemist, sest nendega arvestatakse, neid mõistetakse ja võetakse tõsiselt. Näiteks aitab veganite kaasamine mõista ka laiema sihtgrupi vajadusi

teenuste pakkumisel, turunduses, strateegiates.

Psühholoogilise turvalisuse esimeseks tööriistaks on mõistmine. Vastastikune mõistmine loob turvalise ja toimiva keskkonna, kus inimestevaheline kommunikatsioon toimub tõhusamalt. Nii jõuavad töötajad kiiremini paremate tulemusteni, olenemata oma veendumustest, rassist, soost või eelistustest. Ilmselt paraneb mõistvas keskkonnas tootlikkus ja kvaliteet, sest tööd teha on hea siis, kui see toimub isikut austavas õhkkonnas. Sellistes tingimustes on töötaja suurema tõenäosusega efektiivne, sest ta saab päriselt keskenduda tööle. Muuhulgas tähendab see, et isik ei pea muretsema oma veendumustest tulenevate eripärade tõttu.

Nii nagu keskkonnasõbraliku rohelise kontori ja jätkusuutliku mõtteviisiga luuakse endast atraktiivse tööandja kuvand, võimaldab ka veganlusega seotud põhimõtete kommunikeerimine leida motiveeritud, empaatilisi ja sobiva kvalifikatsiooniga töötajaid ning tõsta oma mainet tööturul.

Tööandja juriidilised kohustused

Meil kõigil on õigus ja vabadus omada veendumusi ja nende kohaselt oma elu korraldada. Töö on osa meie elust ja igaühel on õigus olla võrdselt koheldud nii värbamisel kui töökeskkonnas.

Need õigused on kaitstud seadustega, mille vundamendiks on Eesti Vabariigi põhiseadus: § 12 – kedagi ei tohi diskrimineerida veendumuste tõttu; § 40 – igaühel on mõttevabadus; ja § 41 – inimesel on õigus jääda truuks oma veendumustele.

Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS) toob seadusega kaitstud omaduste hulgas välja veendumused. VõrdKS-i kohaselt peab tööandja töökorraldusega tagama, et ühtegi töötajat ei kohelda seadusega kaitstud tunnuste tõttu halvemini (VõrdKS § 1 lg 1, § 2 lõiked 1-3, § 3, § 12). Töötajate kaitsmiseks peaks

tööandja kehtestama töökeskkonnas kohustuslikud käitumisreeglid, näiteks kirja panema võrdse kohtlemise juhendi.

Töölepingu seaduse § 3 näeb ette, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Alati tasub värbaja ja tööandjana meeles pidada, et veganist töötaja on vegan kogu aeg ja teistmoodi ei ole tema jaoks võimalik, kuid see ei defineeri tema võimet kindlat ametit kanda. Võttes arvesse, et töötajal on õigus tööandja kohta kaebus esitada, tasub juba eos läbimõeldud töökeskkonna ja töötajatevahelise suhtluse abil ennetada diskrimineerivaid ja ebameeldivaid olukordi.

Töökeskkonna hea tava

Teame, et toetavas keskkonnas töötab inimene parema meelega ning on valmis rohkem pingutama. Samuti võib kiuslik ja mitteametav keskkond tähendada tööandja maine langust, pingelisemaid suhteid mitmel tasandil ning töötaja vaimse tervise halvenemist. Erinevate veendumuste ja taustaga inimeste vahel võib tekkida töökius. Selle välistamiseks on avatud suhtumine, mitmekülsuse toetamine ja kollektiivi harimine oluline taktika. Taunima peaks suhtlussituatsioone, kus veganlust naeruvääristatakse, mille välistamiseks peaks töökeskkonnas tutvustama stereotüüpide tekkemehhanisme ja viise, kuidas neid vältida.

Arvestades, et tööandjatele esitatakse järjest kasvavaid nõudmisi keskkonnateadlikuks arenguks, töötajate heaolu edendamiseks ning traumateadlikumaks käitumiseks, pakub veganluse toetamine väga hea võimaluse demonstreerida

oma eeskujulikkust. Kuigi veganluse keskmes on empaatia loomade vastu ja soov nende ekspluateerimine lõpetada, annab veganlus olulise panuse ka meie keskkonnajalajälje vähendamisse ja paremasse tervisesse. Samuti tuleb märkida, et loomadest ja nende kohtlemisest hooliva inimese jaoks on keeruline või lausa traumaatiline näha olukordi, kus loomi ära kasutatakse.

Kuidas veganeid ja veganlust töökeskonnas toetada?

Oled otsustanud, et tahad muuta oma töökeskonna vegansõbralikuks, sest mõistad selle kasutegurit enda kui tööandja brändile, töötajate heaolule, tulemustele ning oled veendunud, et see vastab sinu ettevõtte, asutuse või ühenduse väärtustele. Kuidas tegutseda ja millest alustada?

Esimene ja kõige ilmsem samm on mõista veganite vajadusi, nende põhimõtteid ja veganluse põhjuseid. Alles siis saab töökeskonda vastavalt kohandada ja kommunikeerida seda, mis on võimalik ja mis ei ole võimalik. Alusta kahest olulisemast punktist:

1. Vii ennast kurssi veganluse põhimõtetega Eesti Vegan Seltsi veebilehel.
2. Hinda enda töökeskonnas olemasolevaid eeskirju ja tavasid. Uuri, kas ja kuidas need võivad otseselt või kaudselt veganeid diskrimineerida.

Analüüsil võid kaasata juba kollektiivi kuuluvaid veganeid, paludes neil anda tagasisidet, või kasutada Eesti Vegan Seltsi neutraalset eksperti, kes aitab töökeskonda läbi vegani silmade hinnata.

Veganist töötaja kogemus:

„Minul on nii tööl, et ürituste ajal ma ei saa süüa. Näiteks vastlapäeval toodi kõigile kukkel, mina ei saanud ja pole kunagi saanud. Jõulupidudel 10 korrast 1-2 korda olen saanud miskit, aga ei midagi erilist. Õnneks jõulukingitused on enamasti olnud mittesöödavad kingid. Muus osas on tööandja mõistav, aga just toitlustuse teema on ettevõtte poolt täiesti mööda.”

Järgnevalt mõned konkreetsed näited, kuidas töökeskkonda kohe vegansõbralikuks muuta.

Pane tähele, et need muudatused ei lähe vastuollu teiste töötajate heaolu ja veendumustega või on isegi kasulikud kõigile. Seetõttu lood nendest põhimõtetest lähtudes paremad töötin-
gimused, avades ühtlasi asutuse jätkusuutlikkust esile tõstes erinevaid võimalusi, näiteks rohelise kontori tunnistusele või keskkonnasõbraliku ettevõtte märgisele kandideerimine.

Toit ja toitlustus:

Kui tead, et sinu jaoks töötab vegan, ja sa pole pakkunud toitlustamisel sobivat toitu, võib seda pidada kaudseks diskrimineerimiseks. Üheks heaks lihtsaks näiteks on kohvi kõrvale pakutav piim: kui hetkel on töökoha tavaks pakkuda köögis ainult loomset piima ja sa tead, et veganil ei jää muud üle kui kanda kaasas oma piima, siis nüüd oleks hea aeg kohandada oma tava ning pakkuda sobivat piima võrdselt nii veganite kui ka mitteveganitele.

- Küsi enne toitlustusega üritusi kollektiivi eelistusi, võimaldamaks veganitel tellida endale sobivat toitu.
- Teavita selgelt veganvariantide olemasolust või nende puudumisest üritusel. Näiteks lisa ürituse kutsele planeeritud menüü koos toidu koostisainetega, sh tagades, et valikus oleks võrdselt täistaimseid toite (lisaks põhiroale snäkid ja

lisandid).

- Telli tootlustus täistaimsetest toidukohtadest. Nimekirja Eestis tegutsevatest täistaimsetest söögikohtadest leiad Eesti Vegan Seltsi lehelt.
- Tee kindlaks, et töökoha köögiruumid ja -tarvikud on veganitele vastuvõetavad. Enamasti eelistavad veganid toidunõusid ja köögitehnikat, millega ei ole valmistatud loomset toitu. Näiteks taga, et köögitarvikud ja toiduained on puhastad, et kasutusel on värvikoodid loomse ja taimse toidu jaoks kasutatavate nõude eristamiseks ning toiduvalmistamise alad on eraldatud.
- Määra veganitele eraldi toidu hoiustamise koht, näiteks eraldi riiul külmkapis.

Tööriided ja -varustus:

- Tee kindlaks, et veganitel on juurdepääs vegansõbralikele tööriistele ja muudele tarvikutele, näiteks töösaapad või telefoniümbris, mis pole valmistatud nahast.
- Praeguse praktika kohaselt võib juriidiliselt selle soovitusel erandiks lugeda asjaolusid, kus tööandjale on objektiivsel ja praktilisel põhjusel vegansõbralike töövahendite pakkumine ebamõistlikult kulukas või töö iseloomust tulenevalt võimatu. Siinkohal võiks tööandja veenduda oma objektiivsuses, seada prioriteediks loodav töökeskkond ning kuluanalüüsis arvesse võtta eelpool välja toodud veganitega arvestamise kasutegureid, mis tõenäoliselt näiteks riide ja tarvikute soetamisega seotud kulud üles kaaluvad.
- Paku veganitele võimalust loobuda mistahes loomsete produktide tellimise, tarnimise või vastuvõtmisega tegelemisest. Ole avatud vegani ettepanekule teha näiteks trükisehange, kus ei kasutata loomseid tinte.

Ühisüritused ja -tegevused:

- Anna veganitele võimalus loobuda tugevalt loomade kasutamisega seotud firmaüritustest, nagu näiteks hobuste võiduajamise vaatamine või nendega sõitmine, käik looma-aeda, grillipidu, liharestorani külastus, kalastamine, mesilasvahast küünalde meisterdamine. Eelista sündmusi, kus ei ekspluateerita loomi.
- Enda turunduses ära kasuta loomade ekspluateerimisele viitavaid nalju, pilte või turundustegevusi, mis seda hõlmavad.
- Kaasa veganeid soovi korral ürituste korraldamisse ja/ või anna neile võimalus esitada ettepanekuid planeeritava ürituse ja toitlustuse kohta.

Veganist töötaja kogemus:

„Tulemas oli meeskonnasündmus, kus taheti muuhulgas midagi käelist teha. Valikus oli küünalde meisterdamine. Koostöös töötoa korraldaja ja veganiga valiti sojavahast küünalde meisterdamine, mitte meevahast, mis on loomset päritolu. Samuti telliti kerged snäkid lähedalasuvast vegan kohvikust. Mitte keegi ei jäänud millestki ilma ega tundnud end väljajäetuna, vastupidi.”

Loo positiivne õhkkond ja välista töökius

Üldise lugupidava suhtumise juurutamine veganitest töötajate vastu on võtmetähtsusega.

„Ahistamine on üks otsese diskrimineerimise liike ning sellest tulenevalt keelatud. [...] Ahistamine on isikule soovimatu käitumine, millega alandatakse isiku väärikust ja luuakse ähvardav, vaenulik, halvustav, alandav või solvav õhkkond (VõrdKS-i § 3, lg 3). Ahistamise ohver määrab ise, kas kõne all olev käitumine on talle soovimatu. Üldjuhul saab ebameeldivast tähelepanust ahistamine, kui see jätkub ka pärast seda, kui on inimene on selgelt teada andnud, et see on talle solvav. Samas ka iga üksik intsident võib olenevalt tõsidusest olla ahistamine. Ahistamine töökohas võib aset leida erinevates vormides – füüsilise või psüühilisena, mis väljendub üksikjuhtumites või süstemaatilistes käitumismallides. Ahistamine võib aset leida kolleegide seas, ülema ja alluva või partnerite ja klientide vahel, patsientide, ostjate jne poolt ja suhtes. VõrdKS-i paragrahvi 12 punktis 1 on sätestatud tööandja kohustus kaitsta töötajat ka ahistamise eest, rakendades selleks vajalikke meetmeid.“

(VõrdKS käsiraamat)

Veganluse pihta käivad „naljad“ töökeskkonnas muutuvad kiiresti koormavaks, isegi kui töötaja seda kohe ei ütle. On oluline astuda samme olukorra parandamiseks ja ennetamiseks. Et hinnata, kas kolleeg on vegani või veganluse pihta käivate kommentaaridega läinud üle piiri, võib vaagida, kas selline vestluskäitumine mõjuks solvavalt mõne tugevamani kaitstud vaate, nagu usulise tõekspidamise, puhul. Eriti pööra tähelepanu äsja asutusse värvatud inimesele, kes ei pruugi kohe oma veendumusi väljendada ega ka anda tagasisidet kolleegide halvustava käitumise osas.

Tööelu portaalis välja toodud kohtupraktika kohaselt on töökiusamine vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Tööandja peab tagama, et kõik töötajad käituvad üksteisega austavalt ja viisakalt ning selle alla käivad ka veganid. Juhul, kui see nii ei ole, võib töötaja, kelle suhtes on töökius toimunud, võtta ühendust Tööinspektsiooni ja võimalusel juristiga. Eesti Vegan Selts pakub õigusnõustamise teenust.

Koolita oma personali

Veganluse kohta teadmiste hankimise ning olemasolevate juhtnööride ja tavade hindamise kõrval on väga oluline pakkuda kogu kollektiivile koolitusi võrdse kohtlemise põhimõtetest. Sellise üldkoolituse raames saab rääkides veganlusest kui ühest veendumusest, mis on kaitstud eelpool mainitud õigusaktidega. Koolituse pakkumine näitab, et ettevõtte teeb kõik endast oleneva, et olla kaasav, ja väldib diskrimineerimissüüdistusi ning vähendab töökiusu tekkimisvõimalust.

Sellised koolitused peaksid kindlasti kaasama ja informeerima ka juhtivat personali. Juhtkonna teadlikkuse suurendamine aitab neil pakkuda toetavamalt töökeskkonda ning parandab oskust veganitega arutelusid läbi viia.

Kogu juhtivpersonal peaks aru saama, et neil on kohustus kohelda veganeid austusega, mõista nende vajadusi tööülesannete täitmisel ning osata korrektselt veganite soovide ja kaebustega tegeleda. Nad peaksid olema suutelised enesekindlalt ja õiglaselt lahendama ebakohast käitumist veganitest töötajate suhtes. Tihtipeale viib juhi teadmatus ka vastumeelsuse ja ebakindluseni veganitega suhtlemisel. See omakorda tõstab vaenuliku õhkkonna tekkimise riski. Ennetamiseks on kriitilise tähtsusega suurendada teadlikkust juhtiv-

personali seas, aga ka sekretäride ja assistentide hulgas, kes abistavad juhtkonda ning tegelevad töövahendite tellimise ja muude organisatoorsete ülesannetega.

Julgusta oma töötajaid

Töötajatele, sealhulgas veganitele, ei tohiks kaebuste esitamine tekitada muret. Neile peaks kinnitama, et kindlat vajadust või soovi kaebust esitada võetakse tõsiselt.

Kui vegan esitab seaduse kohaselt kaebuse ja teda koheldakse selle eest halvasti, võib seda käsitleda kui tagakiusamise juhtumit. Töötajate julgustamine tagab selle, et meeskonnaliikmed ei kahtle osutada ebaausale kohtlemisele, kartmata tagakiusamist.

Tegutse kohe ja asjakohaselt

Kui sinuni peaks jõudma info, et veganit koheldakse ebaõiglaselt, kuna ta on vegan, või kui vegan kurdab, et temaga käitutakse kohatult, kuna ta on vegan, siis ära ignoreeri seda.

Vegani kogemus:

„Olime laiemal koolitusel erinevate osakondade inimestega. Kohvi- ja lõunalauas pöördus teenindaja või konverentsi korraldaja valjuhäälselt grupi poole, et teada, kes on vegan, ja talle tema toit tuua. Seejärel tehti veganile lauas istuvate kolleegide poolt mitmeid alandavaid ja solvavaid märkusi nagu „Sa ei söögi päris toitu?“, „Ma tean veel mõnda veganit, nad on kõik nii närvilised.“ Lisaks tuli pilke ja irvitusi. Koolitus ja kolleegid jätsid väga ebameeldiva tunde. Teavitasin sellest juhti, kes omakorda teavitas personalijuhti. Otseselt aga muudatusi ei tehtud ja minult vabandust ei palutud.“

Ettevõtte parimates huvides on tegeleda probleemi lahendamisega kohe, aktiivselt ja ettenägelikult. Selline tegutsemine tagab, et probleem ei eskaleeru, et süüdi olevad isikud saavad võimaluse oma vigadest õppida ja/või karistuse ja et jätkuvalt arendatakse austust veganite vastu.

Viivitamatu sekkumine tõendab, et võtate võrdsuse ja mitmekesisuse toetamist tõsiselt ja et teil on selge personalipoliitika, tegelemaks ebaõiglase kohtlemise juhtumitega õigeaegselt.

Pane teadmised veganlusest enda jaoks tööle

Kaalu võimalusi, kuidas veganid saaksid panustada töökoha poliitikasse ja tavadesse. Näiteks on juba mitmes kollektiivis Eestis kohvipauside ajal taimne piim vaikimisi valik ning loobutakse loomsest toidust oma avalikel ja meeskonnale suunatud sündmustel, pidades seda jätkusuutlike väärtuste demonstreerijaks ja võimaluseks luua tugev hooliva tööandja kuvand. Korralda töökeskkonnas ajurünnakuid, kuidas olla kaasavam, mõistvam ja arvestavam, ning vii ellu oma meeskonna parimad ideed.

Suure tõenäosusega on sinu alluvuses töötavad veganid valmis kaasa aitama eeskirjade ja tavade arendamisel. Oma ettevõtte töökultuuri kujundamisel saab abi võrdse kohtlemise volinikult: volinik.ee. Samuti on olemas palju erinevaid infomaterjale, mis aitavad mõista veganlust, veganite vajadusi ning võrdse kohtlemise põhimõtteid. Mõned neist:

- Materjalid veganlusest Eesti Vegan Seltsi kodulehel
- Tööelu portaal ja võrdse kohtlemise põhimõtted
- Töökiusust Sotsiaalministeeriumi lehel
- Võrdse kohtlemise käsiraamat
- Töökius. Psühholoogiline eneseabi – infomaterjal soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kodulehel

Kui vajad abi töökeskkonnas teadlikkuse suurendamiseks sobivate sammude astumiseks ja vegansõbraliku sõnumi loomiseks, võta ühendust Eesti Vegan Seltsiga.



EESTI VEGAN SELTS

*Teksti on koostanud Eesti Vegan Selts, kasutades selleks
The Vegan Society ja International Rights Network'i voldikut
„Supporting veganism in the workplace: a guide for employers”,
mis on kohandatud Eesti õigusmaastikule vastavaks.*

***Infomaterjali teksti on heaks kiitnud soolise
võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (volinik.ee)
ning Eesti Inimõiguste Keskus (humanrights.ee).***

Eesti Vegan Selts MTÜ | Registrikood: 80341672

vegan.ee | info@vegan.ee |    @eestiveganselts