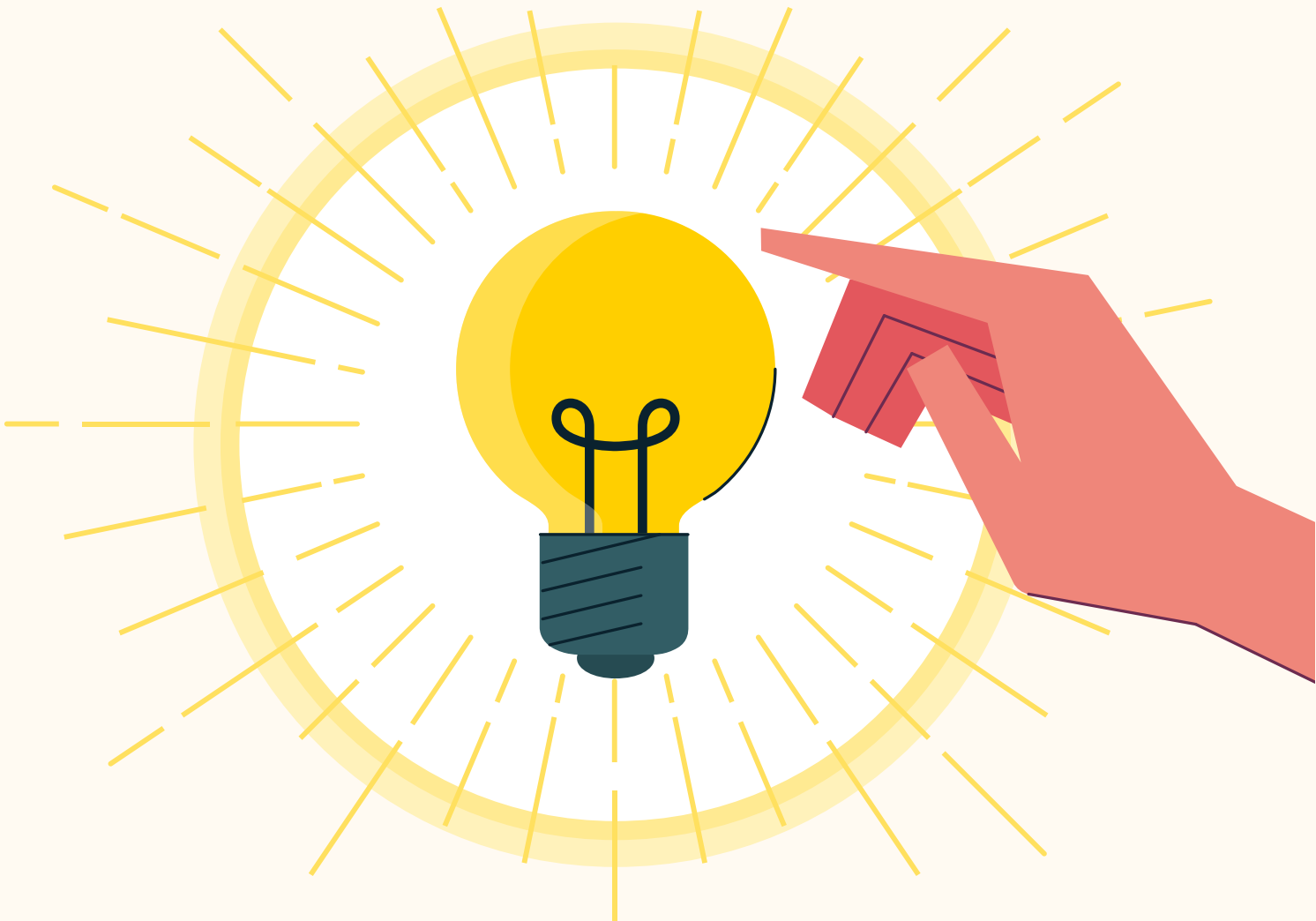


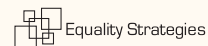
Mitmekesisuse ja kaasatuse põimõppekursus

TESTID



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



Sissejuhatav küsimustik

- 1 Alustamaks oma teekonda mitmekesisuse vallas, nimeta kõik vikerkaare värvid.**
- 2 Milline alljärgnevatest on Euroopa Liidu juhtlause?**
 - a) Ühinenud mitmekesisuses
 - b) Euroopa kõigile
 - c) Heaolu ja ühtsus
- 3 Milline on praeguste andmete järgi keskmine oodatav eluiga maailmas?**
 - 50
 - 60
 - 70
- 4 Kui palju on naiste keskmine brutotunnitasu Euroopa Liidus väiksem kui meestel?**
 - 14.8%
 - 7%
 - 22.7%
- 5 Kui tavalised on puuded Euroopa Liidu tööealise elanikkonna hulgas? Neid esineb ühel inimesel**
 - Viiest
 - Seitsmest
 - Kümnest
- 6 Kuidas hindad oma teadmisi teadvustamata eelarvamuste kohta?**
 - Väga head
 - Head
 - Nii ja naa
 - Mitte eriti head
 - Kehvad
- 7 Kuidas hindad oma teadmisi diskrimineerimisahela kohta?**
 - Väga head
 - Head
 - Nii ja naa
 - Mitte eriti head
 - Kehvad

- 8** Kuidas hindad oma teadmisi mikrotasandi sõnumite või mikrotasandil diskrimineerimise kohta?
- Väga head
 - Head
 - Nii ja naa
 - Mitte eriti head
 - Kehvad
- 9** Enne kui seda teadvustamata eelarvamuste ja mitmekesisuse kursust jätkad, püüa mõttes kokku lugeda, kui paljud rahvused on esindatud sinu kolleegide seas.

1. MOODUL. SISSEJUHATUS

- 1** Mitmekesisus ja kaasatus on
- ühiskonna arengu ilming ja seega prioriteet, mis tuleb lõimida organisatsiooni üldisesse strateegiasse (on)
 - lihtsalt seaduste järgimine (ei ole)
 - konkreetse alguse ja lõpuga projekt (ei ole)
 - ettekääne kehvemate töötulemuste ja halvema kvalifikatsiooniga leppimiseks (ei ole)
 - individuaalsetest väärtushinnangutest ja uskumustest loobumine (ei ole)
- 2** Millised on 3 olulisemat eelist, mis tulenevad mitmekesisest ja kaasavast keskkonnast?
- Töötajate pühendumus
 - Parem kommunikatsioon
 - Innovatsioon
 - Paranenud tööandja bränd ja maine
 - Empaatia

2. MOODUL. TEADVUSTAMATA EELARVAMUSED

- 1** Teadlaste hinnangul võtab inimese aju meelte kaudu ühes sekundis vastu 11 miljonit bitti informatsiooni. Kui suurt osa sellest infohulgast me suudame teadlikult töödelda?
- a) 40
 - b) 400
 - c) 4000
 - d) 4 miljonit

- 2 Millist info töötlemisviisi kasutab aju harjumuste puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 3 Millist info töötlemisviisi kasutab aju faktide puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 4 Millist info töötlemisviisi kasutab aju instinktide puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 5 Millist info töötlemisviisi kasutab aju andmete puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 6 Millist info töötlemisviisi kasutab aju loogika puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 7 Millist info töötlemisviisi kasutab aju intuitsiooni puhul?**
- Aeglane teadvus
 - Kiire mitteteadvus
- 8 Mõned inimesed on targemad, mõistvamad ja teadlikumad kui teised ning neil teadvustamata eelarvamusi ei ole.**
- Õige
 - Vale

3. MOODUL. OMA KALLUTATUSE ÄRATUNDMINE JA SELLE VASTU VÕITLEMINE

- 1 Me kõik oleme mingil määral kallutatud, on mõttetu püüda seda muuta.**
- Õige
 - Vale
- 2 Organisatsiooni sees on oluline pöörata tähelepanu seal esinevatele teadvustamata eelarvamustele.**
- Õige
 - Vale
- 3 Teadvustamata eelarvamuste kaudu võidakse isegi tahtmatult kahju teha.**
- Õige
 - Vale

4 Ühenda määratlus sobiva mõistega.

- Sisegrupp – inimesed, kellega meil on midagi ühist või kes mõtleavad meiega sarnaselt
- Välisgrupp – inimesed, kellega meil ei tundu olevat midagi ühist või kes mõtleavad teistmoodi kui meie

5 Kujuta ette, et viid läbi töövestlust. Leia iga olukorra kohta asjakohane kallutatuse tüüp, mida võib täheldada.

OLUKORD, MÕTTED	KALLUTATUSE TÜÜP
„Ta on täpselt samasugune, nagu mina tööle asudes olin!“	
„Esmapiilgul näeb ta väga tark ja asjatundlik välja!“	
„Ta ei sobi sellesse organisatsiooni. Ma kujutan juba ette, mida meie tegevjuht ütleks – ta on kindlasti minuga nõus!“	
„Oleksin ise täpselt samamoodi vastanud!“	
„Ta ei vasta telefonile! Tõenäoliselt tegeleb ta praegu oma lastega. Ilmselt polegi ta nii kättesaadav, kui väitis!“	
„Ma juba tean, kuidas see asi läheb. Ta tundub väga enesekindel, nii et tõenäoliselt hakkab ta õige pea minu kui ülemuse jalgealust õõnestama, sest olen naisterahvas.“	

Haloefekt: kui keegi teeb mingit asja hästi, siis kipume me arvama, et ta saab kõigega hästi hakkama.

Kinnituskalduvus: kalduvus otsida, tõlgendada, eelistada ja meelde jätta informatsiooni nii, et see kinnitab meie olemasolevaid teadmisi ja uskumusi.

Ohutu eelistamine: see viitab inimlikule kalduvusele vältida kaotust. Mitmed uuringud on näidanud, et me eelistame pigem mitte raha kaotada kui juurde saada. Teisisõnu, halb emotsioon on tugevam kui hea (ning me üritame seda vältida).

Sarnase eelistamine: uuringud näitavad, et meis tekitavad positiivseid tundeid inimesed, kes näevad välja, räägivad ja käituvad samamoodi nagu meie. Kui meie ette satuvad aga pildid meist erinevatest inimestest, aktiveerub sekunditega mitteteadlik info töötlemise protsess, mis annab meile märku võimalikust ohust.

Kogemusnihe: kui me oleme mingil alal väga kogunud, kipume me pidama enda arusaamu objektiivseks tõeks.

Tagurpidi haloefekt: kipume mõtlema, et kui keegi tegi midagi kehvasti, ei saa ta ka teiste asjadega eriti hästi hakkama (haloefekti vastand).

4. MOODUL. DISKRIMINEERIMISAHEL

1 Täida lüngad.

1. _____ = kogum 2. _____ uskumusi, mis tekitab 3. _____ ettekujutuse rühma või selle liikmete omadustest.
4. _____ on hinnanguline. See on 5. _____, mis põhineb enne tegelike andmete saamist tehtud otsustusel inimeste ja rühmade kohta.
6. _____ on selline käitumine, mis on suunatud meie eelarvamuste sihtmärgiks olevate inimeste vastu.

Which of the options fills the gaps correctly?

- 1.Diskrimineerimine; 2.põhjendamata; 3.tervikliku; 4.eelarvamus; 5.tegevus; 6. stereotüüp
- 1.Stereotüübid; 2.põhjendamata; 3.lihtsustatud; 4.Eelarvamus; 5.hoiak; 6.Diskrimineerimine

2 Ühenda sõnad.

Stereotüüp	Käitumine
Eelarvamus	Mõtted
Diskrimineerimine	Tunded

5. MOODUL. MIKROTASANDIL DISKRIMINEERIMINE

1 Ebavõrdne kohtlemine mikrotasandil avaldub

- a) tahtmatu käitumisena
- b) uskumusena
- c) ratsionaalse ja sügava mõttena

2 Kes peaksid võitlema mikrotasandil toimuva ebavõrdse kohtlemise vastu?

- a) Organisatsioonid
- b) Juhid
- c) Meie kõik

3 Kuna mikrotasandil toimuva ebavõrdse kohtlemise puhul on tegemist väikeste ja peaaegu märkamatu käitumuslike ilmingutega, siis pole selle mõju oluline.

- Õige
- Vale

Vastus

Sissejuhatav küsimustik

K1

V Oled tublisti alustanud! Vikerkaare värvid on punane, oranž, kollane, roheline, sinine, indigo (helesinine) ja violetne (lilla). Peale selle, et tegemist on imelise loodusnähtusega, kasutatakse vikerkaart tihtipeale ka nimeste soodentiteetide ja seksuaalsuse mitmekesisuse sümbolina. Esimesed vikerkaarelipud pandi lehvima 25. juunil 1978 San Franciscos korraldatud geivabaduse päeval.

K2

V Õige! Euroopa Liidu juhtlause on „Ühinenud mitmekesisuses“ (ingl united in diversity), mis võeti kasutusele 2000. aastal. See tähistab eurooplaste ühinemist Euroopa Liiduks, et töötada rahu ja heaolu nimel, ning ühtlasi seda, kuidas selle maailmajao paljud eriilmelised kultuurid, tavad ja keeled siinsete inimeste elu rikastavad.

Hea pakkumine, kuid tegelikult on Euroopa Liidu juhtlause „Ühinenud mitmekesisuses“ (ingl united in diversity), mis võeti kasutusele 2000. aastal. See tähistab eurooplaste ühinemist Euroopa Liiduks, et töötada rahu ja heaolu nimel, ning ühtlasi seda, kuidas selle maailmajao paljud eriilmelised kultuurid, tavad ja keeled siinsete inimeste elu rikastavad.

K3

V Õige! Oodatav eluiga on maailmas keskmiselt umbes 70 aastat (naistel pisut rohkem ja meestel veidi vähem). See tulemus on tegelikult palju parem, kui enamik inimesi arvata võib. Samuti näitab see, et paljudes riikides töötavad inimesed kõrgema eani ja veedavad tööl kokku rohkem aega, kui seda tegid samaealised inimesed varasematel aastatel.

Vale! Oodatav eluiga on maailmas keskmiselt umbes 70 aastat (naistel pisut rohkem ja meestel veidi vähem). See tulemus on tegelikult palju parem, kui enamik inimesi arvata võib. Samuti näitab see, et paljudes riikides töötavad inimesed kõrgema eani ja veedavad tööl kokku rohkem aega, kui seda tegid samaealised inimesed varasematel aastatel.

Viide: Hans Rosling, „Factfulness: Ten Reasons We’re Wrong About the World – and Why Things Are Better Than You Think“

K4

V Õige! Viimaste andmete järgi on Euroopa Liidus naiste brutotunnitasu meeste omast väiksem keskmiselt 14,8%. Sooline palgalõhe varieerub liikmesriigiti 19,7% ulatuses, olles suurim Eestis – 22,7%.

Vale! Viimaste andmete järgi on Euroopa Liidus naiste brutotunnitasu meeste omast väiksem keskmiselt 14,8%. Sooline palgalõhe varieerub liikmesriigiti 19,7% ulatuses, olles suurim Eestis – 22,7%.

Viide: Eurostati soolise palgalõhe statistika: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

K5

V Õige! Tööealisest elanikkonnast iga seitsmes inimene on teatanud, et tal esineb mõne põhitegevuse sooritamisel (näiteks nägemise, kuulmise, tõstmise, kummardumisega seoses) raskusi. Paljud ettevõtted ja organisatsioonid teavad, et ka puudega inimesed on tulemuslikud ja usaldusväärsed töötajad, kes suudavad samuti töösse tublisti panustada. Ent selle tagamiseks peab tööandja tegema mõningaid kohandusi või muudatusi, mis võimaldaksid töötajal üht või teist tööd teha.

Vale! Tööealisest elanikkonnast iga seitsmes inimene on teatanud, et tal esineb mõne põhitegevuse sooritamisel (näiteks nägemise, kuulmise, tõstmise, kummardumisega seoses) raskusi. Paljud ettevõtted ja organisatsioonid teavad, et ka puudega inimesed on tulemuslikud ja usaldusväärsed töötajad, kes suudavad samuti töösse tublisti panustada. Ent selle tagamiseks peab tööandja tegema mõningaid kohandusi või muudatusi, mis võimaldaksid töötajal üht või teist tööd teha.

K9

V Viide: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics

Aitäh, et jagasid! Enamikus organisatsioonides töötab eri rahvusest taustaga inimesi. Siinkohal on tähtis meeles pidada, et kaasava kultuuri puhul on põhiline kohelda iga inimest eelkõige indiviidina. Läheneda tuleks interseksionaalselt – see tähendab sellist käsitusviisi, mille korral mõistetakse, et ühel inimesel võib olla mitu identiteeti, mis on omavahel põimunud, näiteks mustanahaline LGBT naine või puudega roma mees. Loodame, et meie kursus annab sulle rikastava kogemuse!

1. MOODUL

K1

V Ühiskonna arengu ilming ja seega prioriteet, mis tuleb lõimida organisatsiooni üldisesse strateegiasse

K2

V Töötajate pühendumus, innovatsioon, empaatia

2. MOODUL

K1

V Õige vastus on 40 bitti. 99,9999% informatsioonist töötleb aju teadvuse eest varjatul..

K2

V Kiire mitteteadvus

K3

V Aeglane teadvus

K4

V Kiire mitteteadvus

K5**V** Aeglane teadvus**K6****V** Aeglane teadvus**K7****V** Kiire mitteteadvus**K8****V** Vale! Meil kõigil on teadvustamata eelarvamusi. Vahe on vaid selles, mida keegi meist peab normaalseks või teistsuguseks – see oleneb igaühe isiklikust elukogemusest.**3. MOODUL****K1****V** Vale! Me saame oma teadvustamata eelarvamuste mõju vähendada sellega, kui oleme oma automaatsetest eelistustest teadlikud ja oskame neid tähele panna ning hangime lisateavet, et otsustusprotsess mõistuspärasemaks muuta. Tegemist on enese tundaõppimise protsessiga, mille kallal peab igaüks ise töötama.**K2****V** Õige! Teadvustamata eelarvamused mõjutavad meie käitumise kaudu meie suhet iseenda ja teistega. Kaasava kultuuri kujundamiseks tuleb tähelepanu pöörata nii organisatsioonilistele protsessidele kui ka üksikisikute käitumisele.**K3****V** Õige! Eelistades mitteteadlikult inimesi, kes sarnanevad meiega või kes tunduvad ohutud, võime tahtmatult ülejäänuid diskrimineerida.**K5****V**

OLUKORD, MÕTTED	KALLUTATUSE TÜÜP –
„Ta on täpselt samasugune, nagu mina tööle asudes olin!“	Sarnase eelistamine
„Esmapilgul näeb ta väga tark ja asjatundlik välja!“	Haloeffekt/Kogemusnihe
„Ta ei sobi sellesse organisatsiooni. Ma kujutan juba ette, mida meie tegevjuht ütleks – ta on kindlasti minuga nõus!“	Valekonsensus/Kogemusnihe
„Oleksin ise täpselt samamoodi vastanud!“	Sarnase eelistamine
„Ta ei vasta telefonile! Tõenäoliselt tegeleb ta praegu oma lastega. Ilmselt polegi ta nii kättesaadav, kui väitis!“	Kinnituskalduvus/Kogemusnihe
„Ma juba tean, kuidas see asi läheb. Ta tundub väga enesekindel, nii et tõenäoliselt hakkab ta õige pea minu kui ülemuse jalgealust õõnestama, sest olen naisterahvas.“	Ohutu eelistamine

4. MOODUL

K1

V 1.Stereotüübid; 2.põhjendamata; 3.lihtsustatud; 4.Eelarvamus; 5.hoiak;
6.Diskrimineerimine

K2

V Stereotüüp = Mõtted
Eelarvamus = Tunded
Diskrimineerimine = Käitumine

5. MOODUL

K1

V Mikrotasandil toimuv ebavõrdne kohtlemine on tahtmatu käitumine, mis ei ole kuidagi seotud ratsionaalse mõtlemise või teadliku uskumusega. Tegemist on sõnadesse pandud kallutatusega. See võib avalduda kommentaari või žestina, samuti teatud sõnade ja isegi teatud hääletooni kasutamisenä.

K2

V Me kõik peaksime seda tegema. Käitumusliku probleemi korral on igaüks meist kohustatud ebavõrdse kohtlemise vastu välja astuma. Meil kõigil on kohustus sekkuda ja aidata probleemi lahendada!

K3

V Vale! Kuigi tegemist on väikeste käitumuslike ilmingutega, näitavad mõned uuringud, et need on organisatsioonides suureks probleemiks, kuna mõjutavad ka töötulemusi. Selle termini (ingl micro inequality) looja Mary Rowe on öelnud, et „need on nagu veetilgad, mis üksinda kahju ei tee, ent kui neid langeb ühte ja samasse kohta tohutus koguses, siis võivad tagajärjed olla märkimisväärsed“.

Organisatsioonis esineva, mikrotasandil ilmneva ebavõrdse kohtlemise vähendamine on tubli samm edasi, kujundamaks välja tõeline mitmekesisuse ja kaasatuse kultuur. Muutused toimuvad väikeste sammude haaval, ja see on üks neist.