**PÄRING**

Tallinn    Meie: 18.10.2024

Austatud Andmekaitse Inspektsiooni esindaja,

Kirjutan Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleist seoses isikuandmekaitset puututavate küsimustega, mis meil trükise koostamise protsessis on tekkinud. Selgitan lähemalt.

Koostame hetkel tööandjatele suunatud informeerivat giidi või trükist, mille fookuseks on transinimesed tööelus. Muuhulgas kirjutame ka sellest, et kuidas peaks tööandja lähenema transinimesest töötaja identiteediga seotud teemadele. Ühtlasi oleme trükise lõppu pannud kollaaži olulistest seaduse sätetest, mis antud temaatikas oleks tööandjale hea teada. Selles valguses paluksin sisendit järgmistele küsimustele:

1. Kui töökohas töötab transinimesest töötaja, siis millised on seaduslikud garantiid, mis kaitsevad teda selle eest, et tema staatus transinimesena tema soovide vastu töökoha peal liikvele ei läheks? Mis kaitsevad teda selle eest, kui tööandja survestab teda sellest rääkima?
2. Kas isikuandmete kaitse seaduse seisukohast võivad eksisteerida ka mingisugused erandid, kus töötaja soolist identiteeti puudutava teabe diskreetselt küsimine tööandja poolt võib olla õigustatud? A’la kui tööandja näeb, et võib tekkida potentsiaalne konflikt riietusruumide kasutamisega või kui töötaja peab tööülesannete täitmisel näitama isikut tõendavat dokumenti, mis ei pruugi tema välimusega kokku minna (soolise ülemineku protsess on pikk ja dokumentide muutmine võib võtta kaua aega)?
3. Mis on üldse kõige olulisemad sätted ja põhimõtted, millest tööandja peab kinni pidama, kui räägime töötajate isikuandmete kaitsest?

Tänan Teid väga juba ette vastuse eest. Vastust paluksin saata hiljemalt **25.10 kuupäevaks** aga võimalusel juba **22.10.**

Lugupidamisega,

/Allkirjastatud digitaalselt/

Art-Peeter Roosve

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku nõunik