



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
ÕIGUSE INSTITUUT

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS

KÄSIRAAMAT



**erinevus
rikastab**



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
ÕIGUSE INSTITUUT

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS

KÄSIRAAMAT

Teine, täiendatud trükk

Tallinn 2015

Seda väljaannet toetatakse Euroopa Liidu tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi PROGRESS (2007–2013) raames.

Programmi rakendab Euroopa Komisjon. Programm loodi selleks, et toetada rahaliselt Euroopa Liidu eesmärkide rakendamist tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse valdkonnas ning aidata seeläbi kaasa Euroopa 2020 strateegia eesmärkide saavutamisele nendes valdkondades.

Seitsmeaastane programm on suunatud kõikidele huvirühmadele, kes aitavad välja töötada asjakohaseid ja tõhusaid õigusakte ning kujundada tööhõive- ja sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, EFTA-EEA riikides ning EL kandidaatriikides ja potentsiaalsetes kandidaatriikides.

Täiendav teave: <http://ec.europa.eu/progress>

Väljaandes sisalduv teave ei pruugi kattuda Euroopa Komisjoni vaadete ja seisukohtadega.

Autorid: Merle Albrant, Marianne Meiorg, Ülle-Marike Papp

Toimetaja: Marianne Meiorg

Kujundaja ja küljendaja: Anu Teder

Koostamisel aitas kaasa: Kelly Grossthal

Autoriõigus: autorid ning Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut, 2012





Eessõna

Väljaanne, mida praegu käes hoiate, on Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamatu teine, täiendatud trükk. Esimene trükk anti välja 2010. aastal, olles sellisel kujul esimene taoline käsiraamat võrdse kohtlemise seaduse kohta. Kahe aasta jooksul on Eesti ja Euroopa Liidu seadusaktides ja praktikas mitmeid arenguid toimunud, mis väärivad kajastamist. Käesolevas väljaandes on muudetud ülesehitust, teemade käsitlemise järjekorda, lühendatud teksti ja suurendatud kasutatud allikate hulka, et muuta käsiraamatut veelgi käepärasemaks. Varasemast enam on arvestatud vajadust juhendada isikuid, kes kahtlustavad endi ebasoodsamat kohtlemist ühel või teisel alusel.

Käsiraamatu eesmärk ei ole muutunud – ta annab esmase ülevaate inimeste võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise teemast ja seadustest Eestis. Kuigi need mõisted toodi Eesti õigussüsteemi 1992. aastal Eesti Vabariigi Põhiseadusega, jõuti esimese diskrimineerimist keelustava seaduseni alles 2004. aastal, mil võeti vastu soolise võrdõiguslikkuse seadus. Alles 2008. aastal võeti vastu ka võrdse kohtlemise seadus, mis laiendab diskrimineerimise keeldu ka teistele alustele: rahvus (etniline kuuluvus), rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumus, vanus, puue ja seksuaalne orientatsioon. Soolise võrdõiguslikkuse seadusest on ilmunud ka juba kommenteeritud väljaanne, kuid võrdse kohtlemise seaduse osas puudus igasugune abimaterjal, mis oligi algselt käsiraamatu väljaandmise põhjuseks.

Väljaanne on mõeldud suhteliselt laiale lugejaskonnale, kes ühel või teisel põhjusel võrdse kohtlemise seaduse mõjualas tegutsevad või kes on lihtsalt huvitatud sellest seadusest, et oma ühte põhiõigust – õigust olla võrdselt koheldud – paremini tundma õppida. Käsiraamat on põhiliselt mõeldud koolitustele abimaterjaliks koos koolitaja lisategevustega, kuid sobib hästi ka iseseisvaks tudeerimiseks. Selle koostamisel on üritatud võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise teemat võimalikult lihtsalt ja arusaadavalt lahti kirjutada, andes samal ajal infot ka üldise sotsiaalse konteksti kohta, milles need põhimõtted toimima peavad.

Käsiraamatus ei peatuta pikemalt rahvusvaheliste inimõiguste ja EL-i õiguse teemadel, sest sellekohased väljaanded on eesti keeles ilmunud (Rahvusvahelised inimõigused, 2001; Makkonen, 2007a; Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat, 2011). Samuti ei käsitleta soolise diskrimineerimise ja sugude võrdsuse küsimusi, mis on erinevad nii oma olemuselt kui ka rakendusalt ning lähevad tunduvalt kaugemale võrdse kohtlemise seaduses nimetatud vähemusrühmadesse kuuluvate inimeste kaitsest. Samuti on soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohta välja antud juba mitmeid trükiseid (Albi jt., 2010; Sotsiaalministeerium, 2004; Sepper, 2010; Donlevy, 2008).

Käsiraamat koosneb viiest peatükist, millest *esimene* annab ülevaate kasutatavatest põhimõistetest „võrdsus“ ja „võrdne kohtlemine“ ning nendega seotud mõistetest; *teine* peatükk avab diskrimineerimise mõiste; *kolmas* peatükk selgitab erinevate asjaosaliste kohustusi ja

vastutust ning *neljas* peatükk selgitab kuidas toimida diskrimineerimise kahtlustuse korral ja dokumenteerida sellekohaseid asjaolusid ning kellel ja mis ulatuses on tõendamiskohustus. Neljas peatükk annab ka näpunäiteid, kuidas inimene ja/või huvikaitsega tegelev esindusorganisatsioon peab edasi toimima kui ebasoodsama kohtlemise kahtlustus on tekkinud ning mida peab tegema organisatsioon, mida diskrimineerimises kahtlustatakse.

Loodame, et trükkis on abiks kõigile inimestele nende põhiõiguse mõistmisel, aga ka, töötajatele ja nende esindajatele, mittetulundusühingutele, ametnikele ja tööandjatele, kohalikele omavalitsustele, haridusasutuste juhtidele ja pedagoogidele, kes võrdse kohtlemise norme peavad järgima. Samuti võiks see inimõiguste valdkonda puudutav käsiraamat olla lisamaterjaliks juristidele ja õigusteaduse üliõpilastele, juhatahes neid tutvuma EL-i õiguse arenguid peegeldavate allikatega.

Merle Albrant

Marianne Meiorg

Ülle-Marike Papp

SISUKORD

Eessõna.....	3
Sissejuhatus.....	7
1. MIS ON VÕRDSUS JA MIS ON VÕRDNE KOHTLEMINE?.....	9
2. MIS ON DISKRIMINEERIMINE?	15
2.1. Õigushüve.....	16
2.2. Võrreldav olukord	18
2.3. Keelatud diskrimineerimise alused	19
2.3.1. Rass, etniline päritolu ja nahavärvus.....	20
2.3.2. Vanus.....	21
2.3.3. Puue.....	21
2.3.4. Seksuaalne sättumus.....	23
2.3.5. Usuline või muu veendumus.....	26
2.4. Objektiivne ja mõistlik põhjendus	27
2.4.1. Kuidas määratletakse?.....	27
2.4.2. Konkreetset põhjendused.....	28
Kutsenõuded.....	29
Usuline ja muu veendumus	29
Vanus.....	30
Soo ja hooldamiskohustuste tõttu tehtavad erandid.....	31
Töötajate esindusfunktsioonide täitmine	31
Avalik kord, julgeoleku tagamine jne.....	31
Puuetega inimesed.....	32
Positiivsed meetmed.....	33
2.5. Diskrimineerimise vormid.....	36
2.5.1. Otsene diskrimineerimine.....	36
2.5.2. Ahistamine	37
2.5.3. Kaudne diskrimineerimine.....	38
2.5.4. Ohvristamine	40
2.5.5. Diskrimineerimise käsk või korraldus	40

3. KES VASTUTAB JA MILLE EEST?	43
3.1. Tööandja	43
3.2. Haridus- ja koolitusasutused	45
3.3. Ministeeriumid	46
4. DISKRIMINEERIMISE KAHTLUS – MIS EDASI?	47
4.1. Töendamiskohustus	48
4.2. Dokumenteerimine	48
4.3. Kuhu pöörduda ja millal?	49
Kokkuvõtteks	57
Kasutatud kirjandus	59
Lisa 1. Võrdse kohtlemise seadus	67
Lisa 2. Olulised institutsioonid	76
Lisa 3. Võrdse kohtlemise normid ja diskrimineerimise keeld Eesti seadustes	80
Lisa 4. Diskrimineerimise keeld rahvusvahelistes õigusaktides	82



Sissejuhatus

Ühiskonna jätkusuutliku arengu nimel on püstitatud suundumus suurema võrdsuse saavutamisele ja sellise sotsiaalse, majandusliku, staatusliku ebavõrdsuse vähendamisele, mis takistab ühiskonnaliikmetel kõiki oma õigusi ja vabadusi kasutada.

Igaühe inimõiguste ja põhivabaduste austamine "tegemata vahet rassi, soo, keele ja usundi alusel" on kõikide inimõiguslaste rahvusvaheliste lepingute eesmärk. Arendatuna alates teise maailmasõja lõpust on see põhimõte kujunenud inimõiguste põhireegliks kõigis rahvusvahelistes lepingutes ja riikide põhiseadustes. Rahvusvahelises tavaõiguses on diskrimineerimise keeld soo, rassi ja etnilise päritolu põhjal norm, millest kinnipidamine on rahvusvahelise üldsuse poolt tervikuna kokku lepitud ning eraldi leppeid selle reegli tunnustamiseks enam vaja ei ole (Makkonen, 2007a). Ka enamik muid diskrimineerimiskeelu aluseid seostuvad kaasasündinud omaduste või muude selliste teguritega (omistatud sotsiaalsete tunnustega), mis jäävad väljapoole inimese enda otsustusvõimet.

Euroopa Liidu praegu kehtivad diskrimineerimisvastased õigusaktid tulenevad ühenduse ühisturu loomise nõuetest, vajadusest vältida ebaõiglast konkurentsi, mis võib kahjustada rahvusvahelist turgu. Näiteks sätestati Prantsusmaa nõudel norm maksta naistele ja meestele sama töö eest võrdset palka 1957 sõlmitud Rooma lepingu artikliga 119, et välistada teistel liikmesriikidel ebaõiglaste eeliste saamine seetõttu, et neil sellise diskrimineerimise keeld siseriiklikes seadustes puudus. Algselt töötasualase diskrimineerimisega piirdunud erisäte on siseriiklikul ja EL-i tasandil toimunud võrdse kohtlemise põhimõtte üldise tunnustamise käigus arenenud teisesest EL-i õigusest ja Euroopa Kohtu õigusemõistmisest tulenevalt üldiseks nõudeks.

Nüüdseks on soolist diskrimineerimist käsitlevatel meetmetel, soolise ebavõrdsuse vähendamise ja võrdoiguslikkuse edendamisel EL-i vanemates liikmesriikides viiekümneaastane kogemus. Üha enam on juurdunud ka veendumus, et õigus võrdsele kohtlemisele ja mittediskrimineerimisele pole mitte ainult inimeste põhiõigus ja ühine väärtus, vaid hädavajalik tingimus majanduskasvuks ja sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamiseks. Kõigi võrdne põhiõiguste ja -vabaduste kaitse ning ausa konkurentsi tagamine liikmesriikide tööandjatele ühesuguste diskrimineerimist keelavate normide sätestamise teel on selle olemuslikuks osaks.

Eestis võttis Riigikogu võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) vastu 2008. aasta sügisel. Selle eesmärk on tagada inimeste kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.

Seaduse eelnõu Riigikogus menetlemise materjalidest nähtub, et seaduse vastuvõtmist peeti vajalikuks eelkõige vastavate Euroopa Liidu võrdse kohtlemise raamdirektiivide ülevõtmiseks ning seaduses on lähtutud Amsterdamis lepingu artikli 13 alusel vastuvõetud direktiivides 2000/43/EÜ (rassilise võrdse kohtlemise direktiiv) ja 2000/78/EÜ (tööalase võrdse kohtlemise direktiiv) toodud miinimumnõuetest. Üldine arvamus oli, et Eestis mingit massilist inimõiguste rikkumist ei esine ja õiguskaitse on tagatud põhiseaduse normidega (Käsper, Meior, 2010). See näitab, et Eesti ja Ida-Euroopa riikide lähiajalugu on jätnud sügava jälje inimeste mõttemaailma ja arusaamadesse inimõigustest. Ühiskonnas ilmnevad väärtused ja hoiakud on paljuski pärit nõukogude perioodist, mil inimest ei väärtustatud. Need ilmnevad senini keelekasutuses, mõtlemisviisis, mõistetes, mida arutlustes kasutatakse, hirmudes ja eelarvamustes. Nõukogude perioodil tühelt kõlanud sõnale võrdsus pole veel jõutud anda seda tähendussisu, mis on tal pikema demokraatiatraditsiooniga lääneriikides. Läänemaailma mõtteviisi omaksvõtmine, mille kohaselt tuleks näha inimsust igas inimeses, tunnustada iga inimese isikuvabadust ja inimväärikust, võtab ilmselt veel aega.

Võrdse kohtlemise seadus võimaldab inimestel kaitsta oma põhiõigust mitte olla diskrimineeritud rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Vähemusgruppide võrdse kohtlemise edendamist sätestavad normid peaksid aga mõjutama sidususe ja sallivuse arengut ühiskonnas.



1. MIS ON VÕRDSUS JA MIS ON VÕRDNE KOHTLEMINE?

Vabadust ja võrdsust peetakse üldiseks hüveks, eeltingimuseks nii üksikisiku eneseteostusele kui ka inimarengule kaasaaitamisele. Vabadus ja võrdsus on mõisted, mida küll palju kasutatakse, aga mille sügavama sisu üle tavaelus palju ei arutleta, sest need tunduvad nii enesestmõistetavad.

Eestis kiputakse ikka veel segamini ajama mõistepaare *erinevus-sarnasus* ja *võrdsus-ebavõrdsus*. Erinevus on normaalse ühiskonna olemus.

Kõik inimesed erinevad üksteisest oma väljanägemise, huvide ja tegevuste, väärtuskriteeriumide ja võimete poolest, aga on võrdselt inimesed.

Kõige üldisemalt tähistatakse *võrdsuse* mõistega suhet kahe või enama inimese või inimgruppide vahel mõnes eluvaldkonnas või -situatsioonis. Võrdsuse mõiste ei viita kõigi ühesuguseks tegemisele või ainult materiaalsete ressursside võrdsele ümberjagamisele. Võrdsus eeldabki õigust olla erinev.

Inimestevahelise võrdsuse eesmärgiks on ühesuguste õiguste, kohustuste, vastutuste ja võimaluste olemasolu. Kõigil peavad olema võrdsed võimalused hea hariduse omandamiseks, oma erialal töötamiseks ning teenuste saamiseks sõltuvalt tema enda jõupingutustest, vabana ajalooliskultuuriliselt kujunenud piirangutest, mis neid jõupingutusi kas takistavad või millegi saavutamise soovi vähendavad.

LISATEAVE

Sotsiaalne ebavõrdsus, kihistumine ja sotsiaalne tõrjutus

Igas ühiskonnas on inimestel nn omandatud sotsiaalsed tunnused (nt haridus, amet, perekonnaseis, sissetulek) ja nn omistatud tunnused (nt sugu, vanus, rass, rahvus), mis on suhteliselt muutumatud. Nn omandatud staatus põhineb inimesest endast sõltuval saavutustel ning see pole absoluutne, vaid võib aja jooksul muutuda. Omistatud staatus on aga sotsiaalselt konstrueeritud ja jälgalt fikseeritud sotsiaalne tunnus, mis ei sõltu konkreetsetest isikuomadustest, vaid teatud kultuuriliselt määratletud ja märgistatud gruppi kuulumisest.

Teatud sotsiaalsete tunnustega inimeste erinev väärtustamine tekitab *sotsiaalset ebavõrdsust* ressursside, võimu ja omandi omamises ning kokkuvõttes mitmete sotsiaalsete gruppide (näiteks puuetega inimesed, eakamad) madalat staatust ning vähest kogukondlikku kaasatust. See omakorda mõjutab erinevate ühiskonnarihmade enesemäärangut, enesehinnangut ja reaalseid võimusuhteid ühiskonnas.

Oma erineva asendi tõttu sotsiaalses hierarhias omavad noored ja vanad, terved ja puudega inimesed erinevaid võimalusi ja piiranguid. Neil on erinevad (materiaalsed, ajalised, informatsioonilised) ressursid, erinev juurdepääs võimule ja otsustamisele, seeläbi ka erinev staatus ühiskonnas. Sellisel korraldusel on omadus iseenast taastoota ja süvendada ühiskonna *kihustumist*, mida lisaks toetavad ühiskonna stereotüüpsed arusaamad ja eelarvamused.

Näiteks: inimese töö ja selle eest saadav tasu, vaba aeg, hoiakud ning lubatud ja keelatud tegevused jagunevad meie ühiskonnas suuresti selle järgi, kas ollakse naine või mees.

Erinevused, mis peegeldavad ebavõrdsust erinevate gruppide õigustes, kohustustes, võimalustes ja vastutustes, ilmnevad statistiliselt analüüsides, kui suur osakaal vähemusrupi esindajatest osaleb ühes või teises valdkonnas ning kas see vastab enamiku osalusmäärale. Analüüsida tuleb ka põhjuseid – eelarvamusi, stereotüüpe, hoiakuid, domineerimis- ja allutamismehhanisme, diskursuseid ja sümboleid, mis sellist ebavõrdsust olukorda alal hoiavad. Just viimase mõistmiseks peab teadma, kuidas on kujunenud ühe või teise grupi identiteet ja kuidas sinna kuulumine mõjutab indiviidi kujutlust iseendast millised on sotsiaalsete gruppide vahelised võimusuhted, tavad ja tööjaotus ja kuidas neid rühmi näidatakse ja kujutatakse ühiskonnas.

Rahvusvahelised õigusnormid nõuavad, et riigid võtaksid meetmeid ebasoodsamas olukorras olevate ühiskonnagruppide sotsiaalse olukorra parandamiseks ja kihistumise kui inimõigusi piirava ilmingu vähendamiseks (UN Economic, Social and Cultural Rights Committee, 1994).

Sotsiaalne ebavõrdsus ja kihistumine toovad kaasa *sotsiaalse tõrjutuse*. See toob kaasa tõrjutute jõuetus- ja pettumistunde süvenemise ning võimetuse osaleda ühiskonnaelus, poliitilistes, majanduslikes ja sotsiaalsetes protsessides. Selle tulemusel kaotab ühiskond ressurssina terve grupi inimesi.

„Euroopa Liidus läbiviidud uurimuste andmetel on suurem tõenäosus osutada tõrjutuks mittestandardsetes elamistingimustes elaval eakal inimesel, vaimse või füüsilise puudega isikul, hariduseta noorukil, madala sissetulekuga perekonnast pärit naistele ning immigrantidel ja rahvusvähemustel. Sellesse nimekirja võib veel lisada väikese sissetulekuga üksikvanemad, pikaajalised töötud, homoseksuaalid, kodutud, vangid ja nende perekonnad.“ (Russell, Whelan, 2004)

Eesti Vabariigi Põhiseadus eristab võrdsust seaduse ees ja seaduste võrdset kaitset (võrdsusõigused). *Võrdsus seaduse ees* tähendab ühe seaduse rakendamist kõigile võrdselt, olenemata seaduse sisust. *Seaduse võrdne kaitse ehk võrdsus seadusnormides* tähendab nõuet, et seadused ka sisuliselt kohtleks kõiki samases olukorras olevaid inimesi ühtemoodi, aga ka seda, et ebavõrdses olukorras inimesi võib kohelda erinevalt kui see on objektiivselt ja seaduspäraselt õigustatud. Seadus loetakse diskrimineerivaks, kui ta sisaldab eelarvamusi või kui selle kohaldamine põhjustab ühe või teise sotsiaalse grupi ebasoodsamat olukorda.

Näited

Seaduse kohaselt on igaühel õigus vabalt saada üldiseks kasutamiseks levitatavat informatsiooni – seega on tagatud *võrdsus seaduse ees*.

Kui aga seaduses on ka sätestatud, et kirjaliku informatsiooni ja dokumentatsiooni kättesaadavaks tegemiseks nägemispuudega inimestele tuleb kasutada Braille'i kirja, helilindistust, suurt kirja või muid sobivaid vahendeid, on tegemist *seaduse võrdse kaitsega*.

Samuti tuleb eristatakse võrdsust *de jure* – formaalset, õiguslikku võrdsust ja võrdsust *de facto* – sisulist olemuslikku võrdsust. Võrdsus *de jure* nõuab, et seadus kohtleks kõiki ühtviisi (vastab seaduse võrdsele kaitsele). Samas ei taga ühesugune kohtlemine võrdsuse saavutamist, sest inimeste lähtepositsioonid ja võimalused on erinevad (Fredman, 2002). Ka Riigikohus on leidnud, et teatud juhtudel on riigil kohustus kõrvaldada või leevendada õiguslikust võrdsusest tulenevat faktilist ebavõrdsust õiguslike meetoditega (vt nt RKÜKo 3-3-1-47-03, RKHKo 3-3-1-42-08). Näiteks puuetega inimestel on *de jure* õigus haridusele, aga kui tegelikkuses pääseb haridusasutusse ainult mööda treppe, siis liikumispuudega inimesed seda õigust kasutada ei saa.

Sisulist ehk *de facto* võrdsust üritatakse saavutada läbi vähemusgruppidele *võrdsete võimaluste* loomise. Sotsiaalse riigi põhimõttega seotud sisulise võrdsuse idee kohaselt tuleb vähemusgruppidesse kuuluvatele inimestele luua nende vajadustest lähtuvalt võrdsed võimalused ühiskonnaelus osalemiseks. Seejuures on diskrimineerimise keeld vaid üheks osaks vähemusgruppide võrdsete võimaluste loomise poliitikatest. Võrdsete võimaluste loomise poliitika lähtuvad liberaalsele maailmavaatele omasest arusaamast, et kui inimestele on loodud võrdsed lähtepositsioonid ja eemaldatud esialgsed barjäärid, sõltub edasine vaid inimese vabast tahtest end teostada. Sageli ei arvestata, et nn vaba tahe pole kuigi vaba sotsiaalses keskkonnas ja kultuuris kehtestatud traditsioonilistest stereotüüpidest, diskrimineerivatest eelarvamustest, aegunud tavanormidest ning inimese enda kogemustest. Kasutades taas puuetega inimeste ja hariduse näidet – haridusasutus kohandatakse puuetega inimestega sobivad, sh rambid liikumispuuetega õpilastele juurdepääsu tagamiseks, õppevahendite kohandamine nägemis- ja kuulmispuudega õpilastele, aga ei muudeta üldist koolikultuuri tolerantseks ja erinevusi väärtustavaks.

LISATEAVE

Sooline võrdõiguslikkus kui tulemuste võrdsus

Soolise ebavõrdsuse likvideerimise eesmärgiks on saavutada kahe suuruselt võrreldava sotsiaalse grupi – naiste ja meeste sisuline võrdsus ehk sooline võrdõiguslikkus. *Sooline võrdõiguslikkus* on defineeritud soolise võrdõiguslikkuse seaduses tulemuste võrdsusena – “naiste ja meeste võrdsed õigused, võrdsed kohustused, võrdsed võimalused ja võrdne vastutus tööelus, hariduse omandamisel ja teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel” (SoVS § 3 lg 1 p 1). Soolise võrdõiguslikkuse taseme mõõtmiseks võrreldakse kahe sotsiaalse grupi – naiste ja meeste olukorda erinevates eluvaldkondades. Näiteks väljendub sooline ebavõrdsus naiste ja meeste erinevas osaluses otsustamisprotsessides, erinevas staatuses tööturul ja majanduses, erinevates kohustustes pereelus, erinevates haridusvalikutel, erinevustes juurdepääsul ressurssidele, sh aeg, info, võrgustikud, jms. Olemusliku võrdsuse saavutamiseks tuleb vähendada ebavõrdsust ning muuta erinevusi põhjustanud väärtuseid, hoiakuid, stereotüüpe ja sooideoloogiat, mida ühiskonnas püütakse säilitada.

Võrdse kohtlemise põhimõtte tähistab *de jure* ja *de facto* võrdsust ehk diskrimineerimise keeldu (vt ptk 2).

Õigus võrdsele kohtlemisele on iga inimese põhiõigus.

Seadustes sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte eeldab, et võrdses olukorras olevaid inimesi koheldakse võrdselt ning ebavõrdses olukorras olevaid ebavõrdselt. Selle põ-

himõtte eiramine tähendabki diskrimineerimist juhul, kui puuduvad objektiivsed ja mõistlikud ning õiguslikult eesmärgipärased põhjused ebavõrdseks kohtlemiseks. Seega on igati õigustatud tööandja poolt puuetega või vanemate töötajate soodsam, nende erivajadusi arvestav kohtlemine.

Diskrimineerimine omakorda on ebavõrdne kohtlemine ebarelevantsetel alustel. Seega iga ebavõrdne kohtlemine ei pruugi olla ebaseaduslik. Ebaseaduslik ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine on üksnes selline inimeste ja gruppide erinev kohtlemine, mis on seadusega keelatud ja millel ei ole objektiivset põhjendust.

Võrdse kohtlemise norm omandab konkreetse tähenduse juhul, kui seadus(t)es on määratletud, keda tuleb võrdselt kohelda (kelle kohta diskrimineerimise keeld kehtib) ja millistel puhkudel tuleb võrdselt kohelda (millistes valdkondades ja milliste õigustevabaduste suhtes).

Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine eeldab, et teatakse ja tuntakse, milles väljendub otsene ja kaudne diskrimineerimine ning võimaliku diskrimineerimise ohvrid on teadlikud sellest, et nende võimalusi piirab nende rahvuslik, etniline, vanuseline või muul alusel kujunenud kuuluvus.

LISATEAVE

Millest tuleneb ja milles väljendub diskrimineerimine?

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

Tihti ei toimu see niivõrd inimeste ja institutsioonide pahatahtlikkuse tõttu, kui võrd pigem ükskõiksusest ja teadmatuses selle kohta, millised tagajärjed võivad olla otsustel, tegevustel või tegevusetusel, tavalisel, organisatsioonides väljakujunenud praktikatel, avaldatud arvamustel ja kasutatud kõnekujunditel teiste inimeste jaoks.

Diskrimineeriv ja domineeriv on käitumine enamasti siis, kui mõne inimese või rühma suhtes ollakse negatiivselt häälestatud, eelarvamuslikud, rakendatakse stereotüpiseerimist, marginaliseerimist, nähtamatuks tegemist, lapsikuna näitamist, trivialiseerimist jms võtteid.

Eelarvamuste puhul on tegemist arvamuse kujundamisega ilma eelnevate teadmisteta. Ka eelarvamusel omandatakse sotsialiseerimisprotsessi käigus ning neid on väga raske muuta või välja juurida. Eelarvamusel, ideed ja seisukohad, mis ühiskonnas on välja kujunenud mingite inimrühmade suhtes, on mõjutatud ajaloost, poliitikast, majanduslikest ja sotsiaalsetest struktuuridest. Eelarvamuslikud hoiakud on õpitud ja suhteliselt püsivad positiivsed või negatiivsed hinnangud millegi või kellegi kohta, mis ei määra otseselt vastavat käitumist, on aga seotud omaksvõetud väärtustega.

Eelarvamuslikult suhtutakse sageli indiviidi ainuüksi seetõttu, millisesse gruppi ta kategoriseeritakse, omistades konkreetsele inimesele grupile omaseks peetavaid jooni. Eelarvamusel on ka üldistused ja hinnangud terve grupi kohta ühe liikme käitumise põhjal. Üksik tähelepanek või individuaalne kogemus kujuneb eelarvamusel just siis, kui seda toetavad kogukonnas kehtivad sotsiaalsed normid või teiste inimeste hoiakud. Enamasti tekivad need inimgruppide suhtes, kellega puuduvad tihedad sotsiaalsed suhted ja kellest ennast eristatakse.

Eelarvamused tingivad ühiskonnas tihti diskrimineerimist ja diskrimineerimine omakorda tugevdab ühiskonnas valitsevaid eelarvamusi. Mõlemad on seotud *stereotüüpiseerimisega* – inimrühmade kategooriate liigse üldistamisega, kus mingid iseloomulikud jooned omistatakse tervele grupile. Paljud vähemusrühmad (etnilised, religioossed, soolised ja teised sotsiaalsed kategooriad) on ühiskonnas stereotüüpiseeritud. Stereotüübid on püsivad, neid ei kalduta kummutama ei loogiliste arutelude ega tõenditega; stereotüübid on väärtuselise, peamiselt negatiivse varjundiga, sügavalt juurdunud – inimesed ei märka nende olemasolu ega seda, kuidas nad mõjutavad taju ja tegevusi.

Inimesi ei diskrimineerita mitte niivõrd selle tõttu, kes nad on (mis rahvusest, kui vanad jms), vaid selle põhjal, mida neist kui ühe või teise rühma esindajast arvatakse.

Näiteks: Tööandja, kes ei võta tööle naissoost kandidaati, ei tee seda konkreetsest tema soo pärast, vaid oma stereotüüpse eelarvamuse tõttu, mille kohaselt näiteks naised ei sobi nimetatud tööle. Eestis peab ehituse, veonduse, laonduse ning sidevaldkonna ettevõtetes iga neljas juht oma töötajate valikul sugu valiku alusena kas väga oluliseks või oluliseks (Alas ja Kaarelson, 2007). Õpetajatest õigustab 66,7 % tööturu soolist jagunemist põhjendusega, et naised ja mehed sobivadki paremini erinevate tööde tegemiseks (Kütt ja Papp, 2012).

Stereotüüpidesse takerdumine toidab eelarvamusi ja takistab nägemast teisi inimesi isiksustena. Sellest tekibki diskrimineerimise oht, sest üksikindiviidi kohta tehakse mingi otsus tema grupikuuluvuse alusel.

Tavaliselt on sellel grupil, kes eelarvamusi ja stereotüüpe alal hoiab, ühiskonnas parem sotsiaalne positsioon. Seega on stereotüübid ideoloogilised ja kaitsevad domineerivate gruppide sotsiaalseid huve. Stereotüüpidega manipuleerimine võimaldab mõjutada inimeste hoiakuid mingite gruppide suhtes. Kehtivad stereotüübid ja sotsiaalsed ootused omakorda suunavad vähemusrühmadesse kuuluvaid inimesi valima ka vastavaid elustrateegiaid, käitumisstiile, suhteid teistega ja on seega piiravateks nende vabale arengule.

Stigmatiseerimine ehk *häbimärgistamine* on tegevus, mille eesmärk on rõhutada inimesele iseloomulikku joont, mille tõttu ta erineb enamikust. Inimese nimetamine neegriks ja pilusilmseks, lompakaks või prillipapaks on negatiivse varjundiga ja diskrimineeriv. Tihti tulenevad stigmad olemaoslevatest eelarvamustest ja stereotüüpidest.

Näiteks: Homoseksuaalsust stigmatiseeritakse läbi soolise mittekonformsuse ("lesbid on mehelikud"), suhete ja seksuaalkäitumise ("neil on palju juhuslikke partnereid") ning homoseksuaalsuse väidetavate põhjuste ("homoseksuaalse poisi vanemad soovisid tüdart", "poisi elus puudus isakuju", "ta on seksuaalse väärkohtlemise ohver").

Marginaliseerimine on protsess, mis viitab teatud inimgruppide eristamisele ja kõrvaletõrjumisele kogukonnas, organisatsioonis või terves ühiskonnas. Näiteks tipp-poliitikuist naised marginaliseeritakse meedias sotsiaalsete hoiakute tekitamise kaudu, mis seavad kahtluse alla nende naiselikkuse, perekohustustega toimetuleku jms. Meedia krimiuudistes märgitakse kindlasti ära etniline päritolu, kui tegu on toime pandud inimese poolt, kes ei kuulu domineerivasse gruppi.

Nähtamatuks tegemine sarnaneb marginaliseerimisega, aga viitab sellele, kuidas grupe keeles, kõnes või kuvandites esitatakse. Põhimehhanismiks on näiteks see, et meedia esitab domineerivat enamust seotuna staatuse, prestiiži ja mõjuvõimuga, teisi grupe aga mitte, nagu need oleksidki nähtamatud.

Diskrimineerimine kui protsess toimub ühiskonnas kolmel omavahel seotud tasandil – isikulisel ehk personaalsel, kultuurilisel ja struktuursel (Thompson, 2003). Inimesel, kes teeb teisi puudutavaid otsuseid, võivad olla oma stereotüüpsed hoiakud ja eelarvamused, ta võib neid kas teadvustada või mitte, avalikult välja öelda või varjata. Diskrimineerimise käsitlemine ainult indiviidi eelarvamusliku käitumisena jätab aga tähelepanuta laiema keskkonna – kultuurilised, sotsiaalsed ja majanduslikud faktorid. Iga indiviid elab ja tegutseb mingi kultuurikeskkonna mõjusfääris. Tema omaksvõetud ideed, uskumused, väärtused ja hoiakud peegeldavad valdavalt ühiskonnapoolseid norme ja ootusi, sh. levinud stereotüüpeid ettekujutusi inimestest. Struktuurne tasand peegeldab võimu ja ressursside jagunemist sotsiaalses tegelikkuses, erinevate sotsiaalsete gruppide staatust ja osalust ühiskonnaelu valdkondades, mida võetakse normaalse, etteantud tegelikkusena.

Seetõttu ei piisa üksnes üksikute ebavõrdse kohtlemise juhtumite lahendamisest, vaid mittediskrimineerimist peab teadlikult ja järjepidevalt edendama, pöörates erilist tähelepanu hoiakutele ja väärtustele, mida ühiskond jagab.

Diskrimineeriv suhtumine ühe või teise sotsiaalse grupi suhtes väljendub enamasti keelekasutuses. Sotsiaalseid representatsioone, sotsiaalseid suhteid ja sotsiaalseid struktuure konstrueeritakse tekstides ja kõnedes. Just keele ja muude sümbolite kaudu vahendatakse, normaliseeritakse ja legitimeeritakse võimu ning seeläbi ka eri gruppidesse kuuluvate inimeste staatust (Dijk, 2005). Eesti ühiskonnas ametlikult aktsepteeritud kõnepruugiski kohtab näiteks solvava ja alavääristava sisuga väljendeid seksuaalvähemuste, võõrrahvaste, naiste ja pensioniealiste suhtes.

Arusaamade ja hoiakute muutumiseks ühiskonnas „tuleb muuta juhte, eriti suure sümbolise võimuga juhte, kes vastutavad domineeriva avaliku diskursuse ja seeläbi ka inimeste hoiakute eest” (Karise 2005).



2. MIS ON DISKRIMINEERIMINE?

Põhimõte, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida, on siseriiklikult kaitstud eelkõige põhiseadusega. Põhiseaduse § 12 sätestab: “Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.” Mitmed juristid ja Riigikohus on väljendit “muude asjaolude tõttu” tõlgendanud diskrimineerimisaluste loetelu avatusena, mis tähendab, et diskrimineerida ei tohi mingil alusel, mis ei ole konkreetse otsuse tegemisel asjakohane. Näiteks muude aluste hulka, mis põhiseaduse § 12 lg 1 lauses 2 pole otsesõnu nimetatud, võib kuuluda ka puue, seksuaalne sättumus ja vanus.

Lisaks põhiseadusele on diskrimineerimise keelu põhimõtted Eesti õiguskorras määratletud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seadusega. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse normidele on viidatud ka töölepinguseaduses, avaliku teenistuse jt. seadustes (Vt. lisa 3).

Võõrsõnade leksikonid tõlgendavad diskrimineerimisena õiguste kärpimist ja/või erinevat suhtumist, kusjuures diskrimineerivad võivad olla nii seadused, suhtumine kui kujunenud olukord. Seadustes ja rahvusvahelistes kokkulepetes kasutatud ja sotsiaalteaduslikud diskrimineerimise definitsioonid viitavad sageli inimes(t)e teistest halvemale kohtlemisele tema kuuluvuse tõttu mõnda sotsiaaldemograafilisse rühma, mida eristatakse ühe või teise sotsiaalse kategooria alusel.

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

Seda, kas inimesi tuleb kohelda ühtemoodi või on vaja mingite erinevustega arvestada ja vastavalt sellele ka erinevalt kohelda, saab otsustada igal konkreetsel juhul ja konkreetses situatsioonis. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, kas situatsioonid ja õiguslikud ning faktilised olukorrad, milles inimesed on, on erinevad või sarnased ning kas ebavõrdne kohtlemine on põhjendatud mingi õigustatud eesmärgiga.

Võrdse kohtlemise põhimõtte nõuab, et võrdseid tuleb kohelda võrdselt ning ebavõrdseid erinevalt. Selle põhimõtte rikkumine on diskrimineerimine. Seega võib diskrimineerimine leida aset kahte pidi:

- a. kui inimesed on olulises osas sarnases situatsioonis, on ühe või teise poole ebavõrdne kohtlemine lubatud ainult siis, kui sellel on objektiivne ja mõistlik põhjendus (nt. VõrdKS sätestatud erandid);
- b. kui inimesed on olulises osas, näiteks faktiliselt, erinevas olukorras, võib olla vajalik nende erinev kohtlemine.

Näide

Diskrimineerimise situatsioon a – sarnases olukorras erinev kohtlemine:

Ettevõttes, kus saab põhimõtteliselt rakendada paindlikku töögraafikut, taotlesid kaks samade töökohustustega keskastme juhti oma tööandjalt paindlikku tööajakorraldust – 35 aastane meestöötaja oma 90 aastase vanaema hoolitsemisega seotud kohustuste tõttu ja 60 aastane meestöötaja seoses oma 59 aastase abikaasa haigestumisega. Tööandja otsustab lubada paindlikku tööaega vanemale töötajale, keeldub aga noorema puhul. Tegemist võib olla ebavõrdse kohtlemisega vanuse alusel.

Diskrimineerimise situatsioon b – erinevas olukorras sama kohtlemine:

Tootmisettevõttes on aeg-ajalt vaja teha ületunnitööd ning töötada ka nädalavahetustel. Kollektiivlepingu kohaselt kompenseeritakse ületunnitööd kas rahaliselt või vaba aja andmisega proportsionaalselt ületundidele. Tootmisprotsessi ajal on kohustatud olema kohal ka kaks tootmisjuhti, kellest üks on juudi usku ja peab seega töötama ka sabati ajal (reede õhtust kuni laupäeva õhtuni), mil judaismi kohaselt on igasugune töötamine keelatud. Juudi usukombeid järgiv tootmisjuht on ebasoodsamas seisundis ja seda, kui tööandja ei võimalda sellist tööajakorraldust, mis arvestaks usuliste kommete täitmise vajadust, võib pidada diskrimineerimiseks.

Et hinnata, kas tegemist võib olla diskrimineerimisega võrdse kohtlemise seaduse tähenduses, on vajalik läbi teha nelja-astmeline test:

Kas tegemist on diskrimineerimisega?

1. Õigushüve, millele on takistatud juurdepääs (nt. õigus koolitusele, karjääris edenemisele, õiglastele töötingimustele jms).	2. Situatsioon / olukord on isikute või isikute gruppide vahel võrreldav.	3. Vahetegemisel kasutatud kriteeriumiks on rahvus, vanus, puue, usuline või muu veendumus või seksuaalne orientatsioon.	4. Puudub objektiivne ja mõistlik põhjendus ebavõrdseks kohtlemiseks.
--	---	--	---

Oluline on siinkohal märkida, et diskrimineerimises kahtlustatava isiku tahtlus või tahtmatus ei mängi diskrimineerimise tuvastamisel rolli.

2.1. Õigushüve

VõrdKS-i pakub diskrimineerimise eest erinevat õiguslikku kaitset isikutele vastavalt sellele, kas diskrimineerimine leidis aset rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu või usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Esimesel juhul on kaitse ulatuslikum kui teisel juhul, s.t. et VõrdKS on loonud hierarhia erinevate diskrimineerimisjuhtude eest võimaldatava kaitse osas sõltuvalt diskrimineerimise alusest.

Kui usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel on diskrimineerimine keelatud üksnes *tööeluga* seotud küsimustes ja kutsealase ettevalmistuse saamisel (VõrdKS § 2, lg 2), siis rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse alusel on diskrimineerimine keelatud ka *sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuste ja -toetused, hariduse ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste (sh eluaseme) saamise õiguste osas* nii avalikus kui erasektoris (VõrdKS § 2, lg 1).

Võrdse kohtlemise seaduse reguleerimisala

Tööelu

Tööle saamise protsess, sh sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumid ja edutamine kõigis tegevusvaldkondades ja kõigil ametiastmetel. Näiteks

- füüsilisest isikust ettevõtjaks saamine, sh. õigus saada ettevõtluse alustamise toetust
- kutsealale pääsemise tingimused.

Töötingimused, sh töölepingu sõlmimine, töötingimuste¹ kehtestamine, korralduste andmine, tasu, töölepingu lõpetamine, ülesütlemine või ametist vabastamine. Näiteks

- tööülesannete täitmise või teenuste osutamise lepinguga ning ametisse nimetamise või valimisega seotud asjaolud
- töötingimused, sh töö tasustamine
- kollektiivlepingute reguleerimisalad
- töökeskkonna tingimused, sh teenistusriietuse, töövahendite saamine jms.
- töö- ja pereelu ühitamise võimalused
- transpordi- ja sidekulude hüvitamine, muud tööandja poolt antavad hüved, boonused jms
- töösuhte lõpetamine, sh tööandja algatusel pensionile saatmine.

Kutse-, ümber- või täiendõpe, karjäärinõustamine, praktika. Siia kuulub

- iga kutsealane väljaõpe, mis annab kvalifikatsiooni või vajaliku praktika konkreetse ameti jaoks, sh kogu koolijärgne haridus
- koolituse traditsioonilised vormid, katseaeg, õpipoisiks olemine
- juurdepääs praktilisele töökogemusele.

Töötajate, tööandjate ja kutseühendusse kuulumine ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmine.

Sotsiaalhoolekandeteenused ja -toetused (vt sotsiaalhoolekande seadus)

Sotsiaalteenuste, sotsiaaltoetuste, vältimatu sotsiaalabi ja muu abi osutamise või määramisega seotud toimingud.

Tervishoiuteenused ja -toetused (vt Sotsiaalministri 10. jaanuari 2002. a määrus nr 13 "Tervishoiuteenuste loetelu kehtestamine")

Sotsiaalkindlustusteenused ja -toetused (vt riikliku pensionikindlustuse seadus)

Haridus

Juurdepääs hariduse kõikidele astmetele ja liikidele.

¹ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse § 5 kohaselt on töötingimusteks tööaeg, puhkeaeg, vaba aeg sünnituseelseks läbivaatuseks, töötasu ja ületunnitöö hüvitamine, põhipuhkuse kestus, võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning töötervishoiu ja tööhutuse seaduses määratletud töökeskkond. Vastavalt põhiseaduse §-le 29 on töötingimused riigi kontrolli all.

Avalikkusele pakutavad kaubad ja teenused (sh eluase)

kaubad ja teenused, mis on üldsusele kättesaadavad ja mida pakutakse väljaspool era- ja perekonnaelu valdkondi ning nendega seotud toimingud. Näiteks

- telekommunikatsiooni, elektronside, kättesaadavas vormis teabe kättesaadavus ja pakkumine
- finantsteenuste ja kindlustuse kättesaadavus ja pakkumine
- kultuuri, spordi ja meelelahutuse kättesaadavus ja pakkumine
- lastehoiuteenuste kättesaadavus ja pakkumine
- avalike hoonete, transpordiliikide ja teiste ühiskondlike kohtade ja rajatiste kättesaadavus ja pakkumine
- eluaseme saamine.

2.2. Võrreldav olukord

Diskrimineerimise olemasolu tuvastamisel on oluline võrdlusmoment kellegi teisega. Diskrimineerimine tähendab isiku kohtlemist halvemini või paremini võrreldes kellegi teisega. Seega on vajalik isik (reaalne või hüpoteetiline isik või isikute grupp), kellega võrrelda – isikut, keda on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda põhimõtteliselt samas olukorras soodsamalt ning ainukeseks erinevuseks konkreetne alus (nt rass, vanus, puue vms). Näiteks kaebus madala palga pärast ei ole diskrimineerimise kaebus nii kaua kuni ei ole teist isikut, kelle palgaga oma palka võrreldada.

Näited

Riigikohus arutas 67-aastase töötava vanaduspensionäri Heino Insler kaebust. Heino vaidlustas ravikindlustuse seaduse § 57 lõike 6. Sama praegahi lõige 5 sätestas kindlustatud isiku õiguse saada haigushüvitist kokku kuni 250 päeva aastas. Samas lõike 6 kohaselt on kindlustatud, kuid üle 65-aastaselt isikul õigus haigushüvitisele üksnes kuni 90 päeva aastas. Riigikohus leidis, et "haiguse korral lühemaks perioodiks tagatud sissetulek paneb vähemalt 65-aastased isikud halvemas olukorda kui alla 65-aastased isikud". Seega on üle 65-aastased kindlustatud isikud (k.a. 67-aastane Heino) võrreldavas olukorras alla 65-aastaste kindlustatud isikutega ning ainukeseks erinevuseks on nende vanus. (RKPJKo 3-4-1-12-10)

Võrreldavat isikut diskrimineerimise olemasolu tuvastamiseks vaja ei ole olukorras, kus on tõenäoline, et diskrimineerimine võib aset leida. Selline olukord tekib kui ettevõtte juht avalikult teatab, et teatud rahvusest, vanusest või mingitest sotsiaalsetest gruppidest inimesi tööle ei võeta või neile ametikõrgendust ei anta.

Näide

Kui tööandja teatab avalikult, et ei võta tööle teatud etnilise või rassilise päritoluga töötajaid, tunnistatakse see otseseks diskrimineerimiseks tööle värbamisel kuna sellised teatised tõenäoliselt hoiatavad teatud kandidaate kandideerimise eest ning sellest tulenevalt takistavad nende juurdepääsu tööturule. (C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV)

2.3. Keelatud diskrimineerimise alused

Keelatud diskrimineerimise aluste olemus ei ole juriidiliselt määratletud, sest kasutatavad mõisted peegeldavad pigem sotsiaalse keskkonna poolseid omistatud kategooriaid, (tähistusi, konstrukte) kui inimeste endi mingit muutumatut tunnust. Siiski on allpool püütud avada nn keelatud diskrimineerimise aluste sisulist tähendust ja enamlevinud eelarvamusi ning diskrimineerimise ilminguid nende puhul.

VõrdKS keelab eelkõige diskrimineerimise rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude ja seksuaalse sättumuse alusel. VõrdKS-i kohaselt (VõrdKS § 2 lg 3) võivad muudeks keelatud diskrimineerimise alusteks olla ka perekondlike kohustuste täitmine, sotsiaalne seisund, töötajate huvide esindamine või töötajate ühingusse kuulumine, keeleoskus või kaitsevæeteenistuse kohustus. Nimetatud muud alused sisaldavad oskust, mis on omandatav (keeleoskus), tegevusi ja kohustusi ning sotsiaalset seisundit. VõrdKS-i on seadusandja lisanud (§ 11¹) võimalike diskrimineerimise alustena ka töösuhte kaks erinevat kriteeriumi – töösuhte tähtajalise või tähtajatu kestuse ja osalise või täistööajaga töötamise, mis oma olemuselt kuuluvad tööõiguse ja töötingimuste normide valdkonda.

Isik ei pea tõendama, kas ja millisesse nn kaitstavasse isikutegruppi ta kuulub. Diskrimineerimist saab kahtlustada ja kohtus või töövaidluskomisjonis tuvastada ka ebavõrdse kohtlemise puhul arvatava või oletatava rahvuse (etnilise kuuluvuse), usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel (Bell, 2002). Seega kui inimest diskrimineeritakse tema oletatava seksuaalse sättumuse alusel, ei pea ta tõestama, kas ta on või ei ole tegelikult selle seksuaalse sättumusega.

VõrdKS ei nõua sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust.

VõrdKS nõuab üksnes, et töö tegemiseks või hariduse omandamiseks ebavajalikud asjaolud ei oleks määrava tähtsusega. Näiteks isiku rahvus enamasti ei ole asjakohane nüanss, mis peaks teda puudutavaid otsuseid mõjutama, küll aga võib asjakohane olla tema keeleoskus.

LISATEAVE

Sugu ja soolisus²

Võrdse kohtlemise seadus ei käsitlen diskrimineerimise keeldu soo või sooidentiteedi alusel. Sellisteks juhtudeks on eraldi soolise võrdõiguslikkuse seadus, mistõttu käesolev väljaanne sellel diskrimineerimise alusel pikemalt ei peatu.

Olgu üksnes öeldud, et see, mida ühes või teises kultuurikeskkonnas peetakse omaseks naistele ja mida meestele on oma olemuselt kokkuleppeline ja ideoloogiline, ajas ning kultuuris muutuv ja ühtlasi muudetav (nn sotsiaalne või sotsiaalpsühholoogiline sugupool). Kuigi näiliselt on sugu inimese ilmselge tunnus, ei tulene erinevused naiste ja meeste käitumises, sotsiaalsetes rollides, kohustustes, vastutustes ja võimalustes, muutumatutest bioloogilis-füsioloogilistest erinevustest, vaid on sotsiaalselt konstrueeritud.

² Trans-inimesed (või transsoolised) on bioloogiliselt meessoost või naissoost isikud, kes ajendatuna vastuolust oma sookuluvuse ja kujunenud identiteedi vahel, teevad läbi soovahetusoperatsiooni, muutes nii oma sootunnuseid ja sookuluvust ning kooskõlastades oma bioloogilise sookategoriat ja sooidentiteedi. Transvestiidid, jäädes oma sookuluvuse juurde, käituvad ja riietuvad aeg-ajalt vastassoole kohaselt; nad ületavad küll sugupoole piire, kuid nad ei vaheta oma sookategoriat jäädavalt.

Ühe või teise soo esindatust, eeliseid, probleeme, vajadusi ja võimalusi vormib konkreet-ses ühiskonnas kehtiv soosüsteem (soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia, soosuhted, sooline eraldatus ja kihistumine), mitte isiksuse vaba tahe. Sugu kui ühiskonna baaska-tegooria määrab ühiskonnas naiste ja meeste erineva staatuse, mis on konstrueeritud läbi psühholoogiliste, kultuuriliste ja sotsiaalsete vahendite ning võimusuhte.

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Naiste ja meeste töid ja rolle vastandavad stereotüübid – naine vastutab laste ja pere eest, mees on leivateenija.	Raseduse või laste hooldamise tõttu pa-kutakse töötajale tähtajalist töölepingut, väiksemat palka või halvemal juhul otsus-tab tööandja töösuhte lõpetamise kasuks.

2.3.1. Rass, etniline päritolu ja nahavärvus

Mõiste “rass” on sotsiaalne konstruktsioon, arusaam, mida kasutatakse argikeeles märkimaks nähtavaid erinevusi inimeste vahel, samas kui need erinevused iseenesest on bioloogia ja genee-tika seisukohast pigem tähtsusetud. Rassi on tänapäeval määratleda raske, kuna tänapäeval on inimrassid tugevasti segunenud. Heleda- või tumedanahalised, sini- ja pruunisilmsed inimesed võivad kuuluda näiteks nii negriidsesse kui europiidsesse rassi.

Rahvus ja/või etniline päritolu tähendab nii poliitilist ja juriidilist kuulumist riigi koosseisu (“rahvus” kui isiku olemasolev staatus), kui ka ajaloolist või etnilist päritolu. “Rahvuslik päritolu” on seotud inimese minevikuga, viidates rahvuslikule tagapõhjale ja kultuurilistele erinevustele. “Etniline päritolu” tähendab inimese või inimeste grupi kultuurilist, keelelist või usundilist päritolu.

Mõistel rassiline või etniline päritolu on laiem tähendus, kui mõistel rassiline või etniline grupp, sest grupp eeldab tegeliku kogukonna olemasolu. Etnilise kuulumuse üheks põhielemendiks võib olla ka usutunnistus, mistõttu pole inimesel lihtne eristada diskrimineerimist usutunnistuse järgi diskrimineerimisest etnilise päritolu järgi.

Rahvusgrupid erinevad nii võrd, kuivõrd nad on säilitanud oma algse välimuse, tavad, keele ja päritolumaaperekonnanime. Siiski ei saa keegi väljastpoolt otsustada, millised inimesed kuulu-vad rassilisse või etnilisse gruppi: kui ei ole teistsugust põhjendust, määravad asjassepuutuvad inimesed oma identiteedi ise.

Ka keelelisi vähemusgruppe, millede liikmed on üksteisega peale keele muul olulisel viisil kul-tuuriliselt seotud, võib käsitleda kui “etnilisi gruppe” (nt. setud, Peipsiääre vanausulised).

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Mustlased on laisad ja varastavad.	Tööandja ei kutsu tööintervjuule, sest oletab, et romade hulka kuuluvast inimesest ei saa õiget töömeest.
Mustlasnaised tegelevad ainult ennu-s-tamise, manipuleerimise ja petmisega.	Romade lapsi paigutatakse erikooli kui vaimu-puudega seetõttu, et nad ei räägi eesti keelt.
Romade lapsed jätavad niikuinii kooli pooleli.	Töölevärbamisel rakendatakse ranged keele-nõudeid, kuigi tööülesanded ise suurt keeleos-kust ei nõua.
Kollektiivi sisekliima on parem, kui inime-sed on ühest rahvusest ja samast kultuurist.	

2.3.2. Vanus

Vanus on igas ühiskonnas nii tööjaotuse kui ka staatuse omandamise alus. Vanus on suhteline kontseptsioon, mis luuakse nii sotsiaalselt kui ka personaalselt. Arusaamad sellest, kes on näiteks noor, kes vana, sõltub sageli hindaja enda vanusest.

Vanus on ka muutuv staatus, kirjutades ühiskondlike normide ja käitumisreeglitega ette vanusele kohase käitumise ja vastava sotsialiseerumise. Terminitel “vana”, “vanem” ja “vanadus” pole kindlaid definitsioone. Need on suhtelised terminid, mida võib defineerida individuaalsest või rühma arvamusest või riikliku poliitika vajadustest lähtuvalt.

Seadustega kehtestatakse tavaliselt kooli minemise, täiskohaga töötamise lubamise, valimisõiguse, abiellumise jne madalaimad vanusepiirid.

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Vanemad inimesed pole õppimisvõimelised.	Koolituste mittevõimaldamine ning seejärel negatiivse ametialase hinnangu andmine põhjusel, et töötaja pole piisavalt paindlik uute ülesannete täitmiseks.
Vanemad inimesed haigestuvad ja puuduvad töölt sagedamini.	Keeldumine töötaja edutamisest keskastme juhiks, kuna sellele kohale võeti noorem töötaja väljastpoolt põhjendusega, et “firma vajab värsket verd”.
Vanemate töötajate tööviljakus on madalam.	Ajalehes avaldatud tööpakkumine, milles otsitakse töötajat vanusega kuni 30 aastat või tööpakkumised, milles otsitakse “energilist töötajat” või “värske ideedega inimest”.
Vanemad inimesed ei sobi noorte-kollektiivi.	
Vanemad töötajad ei ole paindlikud ega soovi uuendusi töökohal.	Töökuulutuses on nimetatud vanuse alampiiriks 25 aastat, seatud seega eesmärk tõrjuda tudengeid.
Noortel puuduvad vajalikud kogemused.	

2.3.3. Puue

Erinevalt teistest keelatud diskrimineerimise alustest on puue VõrdKS-is defineeritud (§ 5). Toodud määratlus seab erinevalt kehtivast (puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus § 2)³ ja rahvusvahelisest tõlgendusest⁴ puudelisuse kriteeriumiks igapäevatoimingud. Puuetega Inimeste Koja andmetel peetakse igapäevasteks toiminguteks liikuvust, käteosavust, füüsilist koordineerimist, uriinipidamist, või-

³ Vastavalt puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadusele on puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostöös erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsel alustel.

⁴ Euroopa Liidu Kohtu lahendist C-13/05 Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA selgub mõiste “puudelisus” täpne määramatus ja selle avatus tõlgendustele vastavalt meditsiinisaavutustele ja konkreetsele sotsiaalsele keskkonnale.

met tõsta, kanda või muul moel liigutada igapäev kasutatavaid esemeid, kõnet, kuulmist, nägemist, mälu või võimet kontsentreeruda, õppida või aru saada, riski või ohu tajumist.

Ilmselt tuleb siin keelatud diskrimineerimise aluse (puude) tõlgendamisel võtta arvesse rahvusvahelisi ja Euroopa inimõiguste alaseid dokumente, sh näiteks Euroopa Inimõiguste Kohtu soovitusi ja kohtuasjade lahendusi ja käsitleda puudena neid takistusi, mis piiravad inimese osalemist ka ühiskonna- ja tööelus. Lisaks tuleb arvestada, et teatud füüsilised või psüühilised piirangud võivad mingis konkreetses ühiskondlikus kontekstis omada "puude" iseloomu, teises kontekstis aga mitte.

Puue on ajas muutuv mõiste, mille konkreetne sisustamine sõltub samuti suures osas ühiskonnas eksisteerivatest arusaamadest, suhtumistest ja kokkulepetest, seetõttu pole see ka lõpuni üheselt määratletav. Puude meditsiinilise käsitluse korral tegeletakse üksnes puude tervishoiualaste aspektidega – kui inimese terviserikkega. Puude sotsiaalse käsitluse puhul keskendutakse ühiskonnapoolsetele takistustele, vaadeldes puuet kui ühiskonna võimetust või soovimatust vastata üksikisiku vajadustele. Rahvusvahelises ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis käsitletakse inimõiguste aspektist puuet teatud tervisekahjustustega inimeste ning suhtumuslike ja erinevate keskkondlike takistuste vastasmõju tulemina, mis takistab nende inimeste täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.

Puue takistab inimese toimetulekut keskkonnas, kus hooned, tänavad, ühistransport, kommunikatsioon, haridus, informatsioon ja muud avalikud teenused on kohased vaid puudeta inimestele. Puue on probleemiks ühiskonnas, kus puudega inimeste probleeme ja vajadusi ei teata või nendega lihtsalt ei arvestata. Inimene, kelle tegevusvõime teatud keskkonnas on piiratud, ei pruugi olla piiratud juhul, kui keskkonda on kohandatud või kui inimene saab tegutseda mõnes teises keskkonnas.

Diskrimineerimisvastaste õigusaktide eesmärk ei ole puudega isikute defineerimine, vaid ebaseadusliku käitumise määratlemine ja potentsiaalsete ohvrite kaitsmine. Mõistet puue tõlgendatakse nii, et see ei hõlma ainult tegelikku puuet, vaid ka tajutud puuet ja seega ka puudel põhinevat diskrimineerimist. Puudel põhinev diskrimineerimine võib mõjutada ka puudeta inimesi näiteks siis, kui töandja ekslikult usub, et inimesel on olulisi piiranguid tekitav kahjustus. EL-i õiguses sätestatud normide selgitamisel on rõhutatud, et liikmesriigid peaksid puudel põhineva diskrimineerimise eest kaitsma vähemalt järgmisi inimesi (Lawson ja Waddington, 2009):

- olemasoleva puudega inimesi;
- inimesi, kellel võib tulevikus välja areneda puue (määratletud geneetiliste testidega);
- tajutud puudega inimesi;
- puudega inimesega peresuhete või muud laadi suhete tõttu seotud inimesi.

Näited

Euroopa Kohus arutas juhtumit, kus Law õigusfirmas töötas pr Coleman õigussekretärina. Tal sündis puudega laps, kes vajab spetsiifilist ja individuaalset hooldust. Pärast emaduspuhkust ei andnud tööandja (hr Law) talle endist töökohta, kuigi seda Suurbritannia seaduste kohaselt pidanud, ei võimaldanud ka paindlikku tööaega, nimetas laisaks juhtudel, kui Mrs Coleman soovis minna lapse eest hoolitsema, ähvardas vallanda, kui tööle hilineb jms. Kokkuvõttes suhtus tööandja pr Colemani tunduvalt ebasoodsamalt kui teistesse lastega töötajatesse. Pr Coleman lahkus töölt. Kohus otsustas, et diskrimineerimise keeld pole piiratud ainult inimestele, kellel on endal puue. Kui tööandja kohtleb töötajat, kes pole ise puudega, kuid hooldab puudega last, halvemini kui teist, hoolduskohustusega töötajat samalaadses olukorras ning on tõendatud, et selle töötaja kohtlemine põhineb tema lapse puudel, siis on selline kohtlemine vastuolus diskrimineerimise keeluga. (C-303/06 S.Coleman v Attridge Law and Steve Law)

Ratastoolis inimesel keelati sisenemine ööklubisse. Esimesel korral teatas turvatöötaja, et klubis ei ole kohti, samas lasti veidi hiljem inimene, kes oli liikumispuudega inimesega kaasas, klubisse ilma igasuguste takistusteta. Kaks nädalat hiljem üritas kaebaja koos televisiooni võttemeeskonnaga klubisse pääseda, seekord põhjendati keeldumist sellega, et antud õhtul toimus klubis eraüritus. Hiljem aga lasti teine klient vabalt sisse. (Riia regionaalne kohus, kohtuasi nr 04386004, C 20203)

Elarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Puudega inimene on haige või pödur ning teda peab "ravima" või "terveks tegema".	Töökuulutuses rõhutatakse hea tervisliku olukorra olemasolu.
Puuetega inimesed vajavad pidevat ravi.	Liikumispuudega inimestel pole juurdepääsu asutustesse, teenindusasutustesse jms.
Puuetega inimesed on valdavalt liikumispuudega.	Puuduvad viipekeele tõlgid, mis takistab kuulmispuudega töötajal koosolekutel osaleda.
Vaimupuudega inimesed on kõik vaimuhaiged.	Nägemispuudega õpilaskandidaat ei saa osaleda konkursil, sest katsed eeldavad nägemist-lugemist.
	Vaimse tervise probleemidega inimestel on suurem tõenäosus sattuda diskrimineerimise ohvriks ning jääda sotsiaalselt tõrjutuks. Neid kas ei võetagi tööle, ei võimaldata koolitust ega edutata.

2.3.4. Seksuaalne sättumus

Seksuaalne orientatsioon ehk seksuaalne sättumus on komplekssete bioloogiliste, psühholoogiliste, sotsiaalsete ja kultuuriliste tegurite koosmõju tulem. Seksuaalsuse mõiste ei tähista ainult seksi või seda, kellega inimene vahekorda soovib astuda. Seksuaalsus hõlmab üldinimlikke emotsionaalseid vajadusi, vajadust turvatunde järele, mida pakub teine inimene jms. Mõiste seksuaalne orientatsioon tähendab seksuaalset

külgetõmmet teiste inimeste vastu, kas enda soost või vastassoost inimese või mõlema vastu (Raudsepp ja Kotter).

Seksuaalse orientatsiooni liigid on heteroseksuaalsus (eelistatakse vastassoost inimest), biseksuaalsus (seksuaalsuhteid sõlmitakse kummastki soost partneritega) ja homoseksuaalsus (eelistatakse samasoolisi isikuid). Seejuures pole nende liikide vahel väga kindlaid piire. Rahvusvahelises kontekstis kasutatakse lühendit LGBT tähistamaks lesbisid, geisid, biseksuaale ja transsoolisi.

Homoseksuaalsuse käsitlemine patoloogiana lõpetati ametlikult 1973. aastal, kui Ameerika Psühhiaatriaühing (APA) eemaldas homoseksuaalsuse hälvete loetelust. 1993. aastal kuulutas Maailma Tervishoiuorganisatsioon (WHO) homoseksuaalsuse inimeste seksuaalsuse loomulikuks variandiks.

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Samasooliste kooselu on ebastabiilne ja partnereid vahetatakse palju.	Sallimatus, vihkamine, näpuga näitamine, meedia ja arvamusiõhude negatiivne suhtumine, ähvardused, füüsiline vägivald, tõrjumine ja narrimine koolis eakaaslaste poolt.
Homoseksuaalsus ei ole normaalne ja on ravitav.	Tööandjad keelduvad värbamast.
Homoseksuaalsus on nakkav ja ohustab ühiskonda.	Homoseksuaalsust on vaja varjata, puudub võimalus tunda end vabalt, kartmata avalikku hukkamõistu.
Homoseksuaalsusest rääkimine võib propageerida homoseksuaalsust.	Juriidilised ja bürokraatlikud takistused õigustele ja teenustele, mida kasutavad heteropaarid. Pole võimalust adopteerida kooselupartneri last jms.
Homoseksuaalid võivad lapsi seksuaalselt väärkohelda.	
Samasooliste suhted on ainult seksuaalsed.	

LISATEAVE

Diskrimineerimist toetavad ideoloogiad ja foobiad

Seksism on mõttemiis, mille kohaselt üks või teine sugu on automaatselt võimekam, väärtuslikum või vähem väärtuslik kui vastassugu. Seksism väljendub poistele ja tüdrukutele, naistele ja meestele omistatavates ja neilt oodatavates stereotüüpsetes ja isiksust piiravates omadustes, oskustes ja rollides. Seksismi puhul on tegemist soolise diskrimineerimisega – inimest hinnatakse tema soolise kuuluvuse, mitte individuaalsete võimete põhjal.

Rassism tähendab ideoloogiat (ideedekogumit, hinnanguid, mõtteid, väärtusi ja hoiakuid) ja/või käitumisviise, mille aluseks on uskumus, et on olemas erinevad rassid või kultuurid, mida võib hinnata "kõrgemateks" ja "madalamateks", samuti peetakse loomulikuks selle alusel tekkinud inimeste vaimset, sotsiaalset ja õiguslikku ebavõrdsust. Rassistlikud ideoloogiad on tänapäeval üha enam hakanud rõhutama kultuurilisi erinevusi bioloogiliste asemel, väites, et need erinevused moodustavad ületamatuid ja lepitamatuid piire gruppide vahel ja rõhutades "loomulikkude vajadust" hoida erinevaid gruppe lahus. Kitsamas mõttes peetakse rassismiks teatud vaenulikke, kahjustavaid õpetusi, ettekujutusi ja hoiakuid ning nendest tulenevaid tegevusi.

Tänapäeva teadus ei tunnista nii suuri geneetilisi erinevusi eri nahavärvusega ega soost inimeste vahel, mis õigustaks hierarhilisi suhteid.

Teadlaste ja õigusteadlaste hulgas on üldlevinud seisukoht, et on üks rass – inimrass.

Geenid ei määra vahetult indiviidide ja kogu ühiskonna omadusi ning käitumist. Üha enam on teadvustatud kasutatavate kategooriate sotsiaalne konstrueerimine – mõistete ja nende tähenduse muutumine ajalooliste ja kultuuriliste tegurite mõjul.

Kuigi arvatakse, et rassism pole Eesti ühiskonnas oluline probleem, avaldub rassism ja ksenofoobia näiteks eestikeelsetel internetilehtedel, kusjuures suurim agressiivsete kommentaaride osakaal oli 2000–2007 Delfis – 17% kommentaaride artikkelite juurde jäetud arvamusalaldustest sisaldas võõraviha (Justiitsministeerium, 2007). Näiteid rassistlikust keelekasutusest võib aga leida ka arvamusiidrite tekstidest. Eestile on ette heidetud ka meie romade olukorda – mustlaslaste paigutamist erikoolidesse (Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni kolmas aruanne Eesti kohta, 2006).

Oma kultuuri käsitlemine normina ehk *etnotsentrism* tingib teiste rühmade kirjeldamise teistsugusena, vähemväärtuslikuna. Etnotsentrism on üks tugevamaid diskrimineerimise allikaid.

Eestis läbiviidud uuringu põhjal selgub, et venelaste poolt ebavõrdse kohtlemise tunnetamine on eestlaste omast märgatavalt kõrgem. Ebavõrdse kohtlemisena tajutakse üldist halvustavat suhtumist või nõuet rääkida emakeelest erinevat keelt. 8% eestlastest ja 23% venelastest kinnitab, et teda on rahvusliku päritolu tõttu ebavõrdsele koheldud. 32% venelastest ja 17% eestlastest oli küsitlusele eelnuden aasta jooksul olnud tunnistajaks kaaskodaniku ebavõrdsele kohtlemisele. (Justiitsministeerium, 2007)

Heteroseksismi kohaselt nähakse heteroseksuaalsust kui loomulikku, normaalset ja ideoloogiliselt ainukest ühiskonna poolt aktsepteeritavat seksuaalsuse vormi. Selle arusaama kohaselt peaksid kõik bioloogilised mehed käituma "õigel" mehelikul kombel ja tundma seksuaalset huvi ainult naiste ja nendega kooselu vastu.

Kultuuri tasandil väljendub see haridussüsteemis, meedias, seadustes, keelekasutuses (omasooiharad vs vastassooiharad, ebaloomulik seksuaalne orientatsioon) ja avalikult geide ja lesbide heterodega võrdväärsuse eitamises. Psühholoogiliselt ilmneb see inimese hirmus või vihas homoseksuaalsuse suhtes (homofobia), sellest vaikitakse, seda ei taheta kohata ega sellest rääkida. Hegemonilise maskuliinsuse omaksvõtjate hulgas võib see viia vägivallani mitte ainult homo- või biseksuaalsete poiste/meeste vastu, vaid ka nende meeste/poiste vastu, kes ei järgi normatiivset mehesust (nt heteroseksistlik kiusamine koolis).

Ageism on termin, mis tuleb inglise keelest ning viitab diskrimineerimisele vanuse, eelkõige eakuse alusel. See väljendub eelarvamuslikus ja halvustavas suhtumises eakatesse ning nende alavääristavas kohtlemises.

Kõik nimetatud ideoloogiad püüavad toetuda nn loomulikule, looduse või jumala poolt määratud korrale. Lisaks on need ideoloogiad konstrueeritud vastandamise põhimõttel, kus eristatakse põhimõttekindlalt meie-nemad grupe (meie, eestlased, ja nemad, mitte-eestlased, mehelik on kõik see, mis pole naiselik jne).

Ideoloogiaid iseloomustab ka vähemusrühmade või nn teiste käsitlemine homogeense rühmana, selle tähelepanuta jätmine, et nendesse kuuluvad inimesed erinevad veel mitmete muude karakteristikute poolest.

On veel hulk nähtusi, mis tulenevad inimeste erinevatest hirmudest – ksenofoobia, homofoobia, antisemitism, islamofobia, mis omakorda mõjutavad diskrimineerivaid hoiakuid ning käitumist. *Ksenofoobiaks* nimetatakse vaenulikku suhtumist inimestesse, kes on pärit muust riigist või kuuluvad teise etnilisse gruppi, samuti teistsugustesse traditsioonidesse ja kultuuridesse. *Homofoobia* on kartus või põlgus lesbide ja geide suhtes, mis väljendub nende vastases vihas ja nende diskrimineerimises. *Antisemitism* tähendab vaenulikkust, eelarvamusi või diskrimineerimist juutide või judaismi suhtes, *islamofobia* vaenulikkust, eelarvamusi või diskrimineerimist islami usku olevate inimeste suhtes. *Gerontofobia* tähistab nii hirmu vananemise ees kui ka hirmu või viha eakate vastu.

2.3.5. Usuline või muu veendumus

Veendumuseks peetakse poliitilist, maailmavaatelist või eetilist uskumust, millele isiksuse mõttemaailm toetub. Iga inimene mõtleb, usub, kujutleb, mida ta õigeks peab või soovib. Inimese vaated ja sisemised veendumused võivad küll kasvada üle oma vaadete väljendamiseks või mõtete realiseerimiseks, mis võivad olla maailmavaatelistes, poliitilistes, religioossetes, eetilistes, kuid võivad jääda ka varjatuks. Sel juhul ei saa keegi peale inimese enda otsustada, kas ja millise grupiga ta ennast identifitseerib või mis alusel ta diskrimineerimist tajub.

On mitmeid kollektiivseid samastusvõimalusi, usuliste rituaalidega kaasneb ühtekuuluvustunne ja ühistegevus, sageli on usutunnistus üks etnilise grupi identiteedi põhielement, mis aitab säilitada ühtseid väärtusi ja elunorme, tulla toime ühiskonnas. Oleneb ühiskonnas kehtivatest arusaamadest, normidest ja tavadest, kas ja kuidas inimesi nende veendumuste alusel määratletakse ja väärtustatakse.

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Usuline veendumus on ainult inimese siseasi, sellega ei tule tööelus arvestada.	Inimese riietumistava või usukommete järgimist peetakse takistuseks töötegemisele.
	Korraldatud toitlustamine ei arvesta usulistest veendumustest tulenevate toiduvalikute võimalustega.
	Töökorraldus ei võimalda pühi pidada vastavalt töötaja religioonile.
	Töökorraldus ei võimalda töötajal töögraafiku paindlikkust oma usuliste veendumuste kohaste kommete järgimiseks.

LISATEAVE

Mitmene diskrimineerimine

Diskrimineerimisvastaste õigusnormide ja poliitika areng on tinginud mitmese ehk mitmekordse diskrimineerimise mõiste kasutuselevõtu. Need mõisted peegeldavad tähelepanekut, et iga inimese identiteet on keerukas ja mitmetahuline, rahvuse, soo, vanuse jms. tõttu.

Mitmesest diskrimineerimisest räägitakse juhtudel, kui inimese õigusi piiratakse mitmel erineval diskrimineerimise alusel kas samaaegselt või üksteisest sõltumatult (Makkonen, 2002). Näiteks võib inimene, kes kuulub teatud vähemusrühvusesse, on naissoost ja liikumispuudega, kas kogeda korraga kõigil nendel alustel diskrimineerimist või ühes olukorras tunnetada, et teda koheldakse ebasoodsalt puude, teises olukorras aga hoopis rahvuse tõttu. Diskrimineerimise tõlgendamist mõjutab ka sugu. Näiteks homoseksuaalse orientatsiooniga mehed tõlgendavad tööelus juhtuvat diskrimineerimist nende homoseksuaalsuse tõttu, lesbid aga samalaadses situatsioonis nende naiseksolemise tõttu (Mustola ja Vanhala, 2004).

EL võrdse kohtlemise direktiivide preambulates on rõhutatud vajadust silmas pida soolise ebavõrdsuse aspekti muudel alustel toimuda võiva diskrimineerimise puhul, viidates sellega, et naised kannatavad tihti mitmekordse diskrimineerimise all. Rõhutatakse, et erandid, mis on lubatud muudel alustel, ei ole lubatud soolisel alusel (2000/78/EÜ art 6 lg 2). Vajadus lahendada mitmekordse diskrimineerimise probleem selle diskrimineerimisena määratlemise ja tõhusate õiguskaitsevahendite ettenägemise kaudu on Euroopa Liidu tasemel teadvustatud, aga sellise diskrimineerimise õigusliku määratluse väljatöötamine seisab alles ees (Bielefeldt, 2007; Fredman, 2005a; Burri ja Schiek, 2009).

2.4. Objektiivne ja mõistlik põhjendus

2.4.1. Kuidas määratletakse?

Ebavõrdne või erinev kohtlemine ei pruugi tähendada diskrimineerimist. Ebavõrdne kohtlemine tunnistatakse diskrimineerimiseks siis kui sellel ei ole objektiivset ja mõistlikku põhjendust. Võrdsete ebavõrdne ja ebavõrdsete võrdne kohtlemine on lubatud üksnes objektiivse ja mõistliku seaduspärase eesmärgi olemasolul.

Näide

Liiklusohutuse tagamise seisukohalt on näiteks mõistlik piirata teatud nägemis- ja/või kuulmispuudega inimestel võimalust töötada sõidukijuhina. Erinevate ebavõrdse kohtlemise vajadusele viitavad õigusnormid, mis näiteks naiste puhul on kehtestatud seoses nende reproduktiivse funktsiooniga, erivajadustega töötajate puhul aga nõudega töökohtade kujundamiseks vastavalt nende vajadustele.

Objektiivse ja mõistliku põhjenduse olemasolu ebavõrdsele kohtlemisele on tihti juhtumipõhiselt määratletav. Sellisel määratlemisel võetakse arvesse järgmisi aspekte:

- kas ebavõrdsel kohtlemisel on õiguspärane eesmärk, mis on vastavuses põhi-seaduse, võrdse kohtlemise seaduse ja teiste seadustega ning
- kas ebavõrdne kohtlemine on proportsionaalne inimesele tekkivat kahju ja saavutatavat eesmärki silmas pidades. Uuritakse kas ebavõrdse kohtlemiseni viinud meede on õiguspärane eesmärgi saavutamiseks vajalik, sobiv ja mõõdukas. See tähendab, et eesmärgi saavutamiseks teisi alternatiive ei ole, see põhjustab kõige väiksemat kahju ning kõnealune eesmärk on piisavalt tähtis, et õigustada kahju, mida inimene ebavõrdse kohtlemise tulemusel kannatab.

Finantskaalutlusi, haldusraskusi ja eraisikute ärihuve näiteks diskrimineerimiskeelu eiramisel mõistlikeks põhjendusteks ei peeta. Ahistamine, ohvristamine ja diskrimi-neerimiseks antud käsk pole põhjendatavad.

Igal juhul ei tohi ebavõrdne kohtlemine vähendada diskrimineerimisvastaste normide mõju ning peaks lõpptulemusel edendama sisulist võrdsust ja inimväärikuse tunnus-tamist.

Näited

Ei ole põhjendatud – Soome kohtus arutluse all olevas juhtumis keeldus Soome Evangeelne Luterlik Kirik määramast abikirikuõpetajaks isikut, kes oli samasoolises suhtes. Vaasa halduskohus tühistas selle otsuse kuna leidis, et heteroseksuaalsus ei saa olla selle töö tegemise eelduseks. Samuti viitas kohus asjaolule, et Kiriku sisekorra reeglid ei maini seksuaalset orientatsiooni seoses kirikuõpetajate ametisse määramisega. (Vaasa halduskohus, 04/0253/3)

On põhjendatud – Avaliku teenistuse seaduse § 361 lõike 3 kohaselt ei peeta diskrimineerimiseks erinevat kohtlemist keeleoskuse alusel, kui selline erinev kohtlemine on lubatud avaliku teenistuse seadusega või keeleseadusega. Avaliku teenistuse seaduse § 117 lg 1 p 4 kohaselt on teenistusest vabastamine ametiko-hale mittevastavuse tõttu lubatud ebapiisava keele- või suhtlemisoskuse tõttu.

Briti kohus käsitles töölt vabastamise puhul kompensatsioonide maksmise süs-teemi, mille kohaselt olenes kompensatsiooni suurus teenistuse pikkusest. Selle tulemusel oli ettevõttes kauem töötanud inimestel õigus suuremale kompensat-sioonile kui noorematel ja uuematel töötajatel. Kohus leidis, et põhimõtteliselt on selline süsteem põhjendatud kuna tasustab vanemaid töötajaid nende lojaalsuse eest, võtab arvesse asjaolu, et sellised töötajad on tööturul haavatavamad ning julgustab vanemaid töötajaid lahkuma, et vabastada töökohti noorematele. (MacCulloch v Imperial Chemical Industries plc, 2008)

2.4.2. Konkreetsed põhjendused

Lisaks üldisele siseriiklikes seadustes sätestatud objektiivse ja mõistliku põhjendu-se määratlemise võimalusele, on võrdse kohtlemise seaduses sätestatud üksikud eeldefineeritud põhjendused – erandid võrdse kohtlemise nõudest Olukordades, mis mahuvad nende konkreetsete põhjenduste alla ei loeta ebavõrdsel kohtlemist diskri-mineerimiseks.

Vastavalt üldisele käsitlemisele võib VõrdKS-s toodud erandeid diskrimineerimise keelust pidada ammendavaks – need erandid on seotud kutsenõuetega, sh. kutsenõuetega usulistes ühingutes, erisustega vanuse ja puude alusel, erisustega töösuhetes ning positiivsete meetmetega, mida rakendatakse tegeliku võrdsuse saavutamiseks või ajalooliselt kujunenud ebavõrdsuse vähendamiseks.

Kutsenõuded

Kutsenõudeid rõhutava erandi alusel võib inimest eelistada ainult juhtudel, kui töö või ülesannete laad või muu asjaolu nõuab, et seda täidab just inimene, kes on kas teatud rahvusest, rassist või etnilise kuulumisega, teatud nahavärvusega, mingi kindla usutunnistuse või veendumustega, teatud vanuses, puude või seksuaalse sättumusega. Tingimuseks on, et selline tunnusega seotud omadus on oluline ja määrav ning eesmärk õiguspärane ja nõue proportsionaalne (VõrdKS § 10 lg 1).

Sättes on selgelt väljendatud, et inimese tunnus/omadus peab olema seotud kutsetegevusega või sellega seotud tingimustega ning olema oluline ja määrav. On ilmselge, et seda, kas kutsetegevuse seisukohalt on oluline ja määrav nõue, et inimesel oleksid omadused, mis ühele VõrdKS-is nimetatud tunnusele vastaksid, tuleb hinnata ja kaaluda iga konkreetse kutse- ja ametialase tegevuse raames, vältides eelkõige eelarvamusi ja stereotüüpe.

Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud näiteks siis, kui rassilise või etnilise päritoluga seotud omadus on oluliseks ja määravaks kutsenõudeks. Nii näiteks võib õigustatud ja eesmärgipärane olla mõne kindla välise tunnusega (nahavärv, vanus) oleva inimese värbamine näidendis või filmis kindlat rolli täitma. Põhjendatud võib olla teatud vanuses modelli valik kui reklaamitav toode on vastavale vanusegrupile mõeldud. Samamoodi võib olla õigustatud kohaliku omavalitsuse poolt mingile etnilisele vähemusgrupile suunatud projekti juhiks valitakse just sellesse vähemusgruppi kuuluv inimene (Pitt, 2009).

Enne kutsenõudeid puudutava erandi rakendamist tuleb kaaluda

- kas kutsetegevuse laad ja olemus määrab sellele kandideeriva inimese rassi, rahvuse, etnilise päritolu, vanuse, puude, usulise või muu veendumuse või seksuaalse orientatsiooni ja
- kas eesmärk on õiguspärane ja proportsionaalne.

Usuline ja muu veendumus

Erand võrdse kohtlemise nõudest puudutab ka usu- ja muid veendumustel põhinevaid organisatsioone. Näiteks ei saa pidada diskrimineerimiseks usulistes ühendustes ja/või teistes usutunnistusel või veendumustel põhinevates organisatsioonides samalaadse eetosega inimeste töölevõtmist ametitesse, kus nimetatud veendumus on oluliseks kutsenõudeks (VõrdKS § 10 lg 2). Selline amet saab eelkõige olla seotud religioossete rituaalide täitmise, vaimulikuameti pidamisega.

Juhul kui nimetatud organisatsioonides täidetakse selliseid kutsetegevusi ja ülesandeid, mis oma olemuselt ei nõua teatud kindlat usutunnistust või veendumuste olemasolu, tuleb töötajate töölevõtmisel järgida mittediskrimineerimise põhimõtet. Organisatsiooni põhieetosega kokkulangev usuline või muu veendumus pole määravaks kutsenõudeks selliste ametite ja tööülesannete puhul nagu aednik, koristaja, ehitustööline vms.

Samas on VõrdKS-i kohaselt usulistel ja muudel veendumustel põhinevatel organisatsioonidel õigus nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni üldisele kõlbelsele iseloomule (VõrdKS § 10 lg 3).

Vanus

Teatud juhtudel võib vanuse tõttu inimesi erinevalt kohelda. Vanusega seotud erandid võivad tuleneda seadusega sätestatud normidest või olla põhjendatud objektiivsete tööhoive- ja tööturupoliitika eesmärkidega ja/või kutseõppe õigustatud eesmärkidega (VõrdKS § 9 lg 2).

EL-i õiguse kohaselt võivad sellisteks vanuselisteks eranditeks olla (EL Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, art 6(1)):

- tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele inimestele, kui eesmärgiks on edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;
- vanuse, töökogemuse või teenistusajaga seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;
- tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.

On olukordi, kus inimese erinev kohtlemine lihtsalt tema vanuse tõttu võib üldsuse huvides olla õigustatud. Näiteks võib tuua miinimumvanuse juurdepääsul tööle või teatavatele kaupadele (nt alkohoolsed joogid) ja teenustele (juhilubade ja relvalubade saamine), samuti soodustariifid teatavatele vanuserühmadele ühistranspordi kasutamisel. Samuti ei pruugi olla tegemist diskrimineerimisega, kui kindlustajad ja pangad kasutavad kliendi riskiprofiili hindamisel vanust kindlustusmatemaatilise tegurina. Seda siiski vaid juhul, kui vanuse kriteerium on asjakohane, seotud sooga ja põhineb objektiivsetel tõenditel (kindlustustegevuse seadus § 14¹ lg 2).

Näide

Näiteks võib töökuulutuses, milles otsitakse laotöölisi, olla vanusepiirang – alates 18 eluaastast. Selline piirang on õigustatud seetõttu, et laos on vahetustega ja ootöö, kus alaealisi ei tohi ega saa tööle rakendada.

Soo ja hooldamiskohustuste tõttu tehtavad erandid

Erandid, mida ei peeta sooliseks diskrimineerimiseks, on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses. VõrdKS-is on sätestatud ka erand, mille kohaselt töösuhetes eeliste andmist raseduse ja sünnituse tõttu ei peeta diskrimineerimiseks. Säte on otseselt seotud võrdse kohtlemise põhimõtte tagamisega, mis arvestab bioloogilist ja sotsiaalset erinevust meeste ja naiste vahel.

VõrdKS peab ka eelistuste andmist alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu õigustatud ebavõrdseks kohtlemiseks. Samas ei tohi inimesi, kes hoolitsevad teatud vanuses (alaealsed ja töövõimetud vanemad) või töövõimetust tingiva puudega (töövõimetud täisealsed lapsed) inimeste eest teistega võrreldes ebavõrdsest kohelda.

Töötajate esindusfunktsioonide täitmine

Teiste töötajate diskrimineerimisena ei saa tõlgendada seda, kui mõnele töötajale antakse eeliseid seetõttu, et ta esindab töötajaid või kuulub töötajate ühingusse (VõrdKS § 9 lg 3 p 1). Näiteks võivad usaldusisikud tutvuda takistamatult töötingimuste, sealhulgas töökorraldusega, saada koolitust oma ülesannete täitmiseks (koolituse ajal keskmise palga säilitamisega), kasutada ülesannete täitmiseks vajalikke tööandja ruume ja muid vahendeid, täita ülesandeid kokkuleppel tööandjaga tööajal jms (töötajate usaldusisiku seadus).

Samas on oluline teada, et ametiühingute seaduse § 19 lõike 2 põhjal on keelatud töötaja ja tööotsija õiguste piiramine sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse, ametiühingu valitud esindajaks olemisest või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest.

Avalik kord, julgeoleku tagamine jne

Diskrimineerimiseks ei loeta meetmeid, mida rakendatakse avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks (VõrdKS-i § 9 lg 1). Seda vaid juhul, kui need on proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

Säte võtab sõnasõnalt üle EL Nõukogu direktiivi 2000/78 artikli 2 lg 5. Selle preambula rõhutab, et relvajõud, politsei, vangla- või päästetalitused ei pea võtma tööle või hoidma tööl inimesi, kellel ei ole nõuetekohaseid võimeid, et täita ülesandeid, mida neilt võidakse nõuda seoses õigustatud eesmärgiga säilitada nende talituste toimevõime. Nii näiteks selleks, et tagada relvajõudude lahinguvõime, võib olla põhjendatud ebavõrdne kohtlemine vanuse või puude alusel.

Kuna sageli nõutakse näiteks jõustruktuuridesse töölevõtmisel teatud kehalisi võimeid, tuleb silmas pidada, et need oleksid asjakohased ja mitte liiga üldised, vaid arvestavad konkreetsele erialale või ametikohale esitatavaid nõudeid.

Näide

Euroopa Kohus arutas vaidlust, mis puudutas pilootide töölepingute automaatset lõppemist 60. eluaasta täitumisel kollektiivlepingu klausli alusel. Töölepingu lõpetamist vaidlustanud töötajad leidsid, et neid on vanuse alusel diskrimineeritud.

Kohus tuvastas, et liinipilootide puhul on oluline, et neil oleksid muuhulgas erilised füüsilised võimed, kuna selles elukutses võivad füüsilised häired tuua endaga kaasa tõsiseid tagajärgi. Kahtlust ei olnud ka selles, et need võimed vanusega vähenevad. Sellest järeldus, et eriliste füüsiliste võimete omamist võib pidada oluliseks ja määravaks kutsenõudeks liinipiloodina töötamise jaoks ning et nende võimete omamine on seotud vanusega. Deutsche Lufthansa AG sõlmitud kollektiivleping nägi ette pilootide töölepingute automaatse lõppemise nende 60-aastaseks saamisel – eesmärgiga tagada lennuliikluse ohutus (meeskonnaliikmete, reisijate ning ülelennatavatel aladel elavate isikute elu ja tervise kaitse).

Samas näevad nii siseriiklikud kui rahvusvahelise õiguse normid pilootidele ette võimaluse jätkata teatavate piirangutega oma tegevust ka 60. ja 65. eluaasta vahel. Seega leiavad siseriiklikud ja rahvusvahelised asutused, et pilootidel on kuni 65. eluaastani füüsilised võimed lennuki juhtimiseks, isegi kui 60. ja 65. eluaasta vahel saavad nad seda teha üksnes sellise meeskonna koosseisus, mille teised piloodid on nooremad kui 60-aastased. Kohus jõudis järeldusele, et kollektiivlepingus 60. eluaastast algav lennukeeld ei ole vajalik ega põhjendatav lennuohutusega, st. kollektiivlepingu sättel ei ole õigustatud eesmärki.

(C 447/09, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach vs Deutsche Lufthansa AG)

Puuetega inimesed

Diskrimineerimiseks ei peeta puuetega inimeste erivajadustega – liikumispuuded, kuulmis- ja kõnelemisraskused, vaegnägemine, õpiraskused – arvestamist (VõrdKS-i § 11). Võrdse kohtlemise põhimõte eeldab, et arvestades puudest tulenevaid erivajadusi, annavad haridusasutused ja tööandjad neile teatud eeliseid või loovad sellise õpi- ja töökeskkonna, mis võimaldab neil tööd teha ja koolitust saada. VõrdKS-i säte suunab tööandjaid keskenduma puude hindamise asemel inimese võimete hindamisele ning nende võimete sidumisele kindlale tööle esitatavate nõuetega. Samuti on sätte eesmärk julgustada tööandjaid võtma tööle puuetega inimesi:

- rakendades töölevõtmise protseduuri (näiteks kuulutamine, intervjuu, hindamine, valimine), mis tagaks, et võimalused töö saamiseks on tehtud reaalselt võimalikuks puuetega inimestele;
- võttes ette töökoha või töötingimuste mõistliku kohandamise, sealhulgas kaugtöö, osalise ajaga töö ja töötamise kodus, et vastu tulla puudega töötajate erivajadustele ning
- suurendades juhtkonna ja personali teadlikkust puuetega inimestest vastava väljaõppe kaudu.

VõrdKS-i § 11 lõike 2 kohaselt peavad tööandjad rakendama asjakohaseid, igal konkreetsel juhul vajalikke meetmeid selleks, et puudega inimesed tööle saaksid, tööd teha saaksid ning et neil oleks võimalus edutamiseks ning koolitustes osalemiseks. Erivajadusele vastava töökeskkonna loomise nõuded varieeruvad, sõltudes puudega isiku konkreetsetest vajadustest ja tööandja võimalustest.

Töölesoovijate diskrimineerimise vältimiseks puude alusel tuleb erinevate puudeliikidega arvestada juba värbamisprotsessis. Värbamisprotsessis tuleb tähelepanu pöörata töökuulutuste edastamise vormidele, tööintervjuule pääsemise võimalustele, tööintervjuu läbiviimisele näiteks kuulmispuudega ja viipekeelt valdava inimesega jms. Tööle valimise ja tööintervjuude läbiviimise eel tuleb üle vaadata ka valikukriteeriumid, et hinnata inimesi nende võimete ja oskuste alusel ning mitte välistada puuetega inimesi.

Puudega inimeste töölevõtmisel võib tööandja hinnata lisaks puuetega inimeste sobivusele ka neid abinõusid, mida on vaja kasutada, et puudega inimene saaks töötada. Sellised abinõud puuetega inimestele töö võimaldamiseks hõlmavad muuhulgas

- kohandusi töökeskkonnas,
- kohandusi töökohal,
- masinate ja töövahendite ümbertegemist,
- tööaega,
- erilisi töökoolitusi, mida kandidaadile pakutakse,
- isiklikku toetust (mentorit, assistenti),
- töö organiseerimise muutmist,
- vahel lihtsalt töökoha muutmist ligipääsetavaks ratastoolis olevale inimesele.

Selliste abinõude tarvitusele võtmisest hoidumist võib lugeda diskrimineerimiseks puude alusel välja arvatud kui tööandja suudab tõestada, et vajalik(ud) abinõu(d) põhjustaksid talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Kulutuste proportsionaalsuse tuvastamisel arvestatakse (VõrdKS § 11 lg 3):

- tööandja rahalisi ja muid kulusid,
- asutuse või ettevõtte suurust,
- ressursse ja iseloomu ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust.

Eesti lugejatele on kättesaadav käsiraamat (Friend, 2004), mis annab põhjalikumalt teavet, kuidas puudega inimesi tööturule kaasata, tutvustab erinevaid puudeliike ning nende eripära seoses tööeluga. Tööandjatele mõeldud väljaanne annab lühikese ülevaate töökohtade kohandamise ja abivahendite kasutamise võimalustest ning puuetega inimestega suhtlemise etiketist.

Positiivsed meetmed

VõrdKS näeb ette võimaluse sellisteks positiivseteks meetmeteks, mille eesmärk on vältida ja vähendada struktuurset ja institutsionaalset diskrimineerimist (Fredman,

2005b). Seda peetakse eriti oluliseks just nende inimeste puhul, kes kuuluvad vähem-kindlustatud gruppidesse ja pole ise suutelised kohtulikult oma õigusi kaitsma ning kelle ebasoodsamas olukorras ei olegi võimalik kedagi otseselt süüdistada.

LISATEAVE

Süsteemne ja struktuurne diskrimineerimine

Ühiskonna tasemel võib rääkida *süsteemsest ja struktuursest diskrimineerimisest*, kus pole võimalik määratleda aktiivset agenti – diskrimineerijat, vaid kus sisuliselt diskrimineerivat olukorda käsitletakse kui ühiskonna normaalset toimimist.

Struktuurne diskrimineerimine lähtub sügavalt juurdunud seisukohtadest, käitlusviisidest, arvamustest, väärtusotsustustest ja ideoloogiatest igas konkreetses ühiskonnas. Sotsiaalne struktuur ja seda alal hoidvad kultuur ning tavanormid määravad paljuski ära selle, mida oodatakse ühte või teise gruppi kuuluva inimese käitumiselt. Seejuures eeldatakse teatud omaduste olemasolu, mida omistatakse inimesele näiteks tema rassi, rahvuslikku, etnilisse, soolisse või muusse sotsiaalsesse gruppi kuulumise tõttu. Sellised ootused piiravad inimeste vaba valikut ja on seetõttu diskrimineerivad.

Sotsialiseerimise käigus omandatakse kultuurimustreid ja käitumishinnanguid, mida ühiskonna poolt oodatakse, nende alusel kujuneb identiteet ja enesehinnang. Enamus- ja vähemusrühmade tervete ja erivajadustega isikute erinevaid rolle, sotsiaalset seisundit ning nende majandusliku ja poliitilise võimu ulatust ühiskonnas mõjuvat arvamused ja ootused, mis õpitakse perekonnalt, sõpradelt, arvamustiidritelt, religioossetest ja kultuuriasutustest, koolist, töölt, reklaamidest ja meediast.

Kultuuri ja kogemuse kaudu internaliseeritud ja omaks võetud arusaamade kohaselt nähakse tegelikult normaalsena, muutumatuna ja tavalisena. Selliselt tekkinud ja sageli normaalseks ja enesestmõistetavaks peetav ebavõrdsus ohustab inimeste väärikust, nendevahelist võrdsust ja sotsiaalset õiglust. Teatud gruppide niisugune ebasoodsam kohtlemine jätkub seni, kuni seda ei teadvustata, ei märgata ega analüüsita.

Struktuurse diskrimineerimise ilminguteks on ka see, kui madalama staatusega gruppidesse kuuluvad inimesed kogevad ebasoodsamat kohtlemist mitte ainult situatsioonides, kus diskrimineerimine juriidiliselt keelatud on (peamiselt seoses tööeluga), vaid igapäevaselt – väljendatuna kas halvustavates nimetustes, alandavas käitumises, vaba tahte allasurumises, sildistamises, süüdistamises, solvangutes, nendevastases vägivallas jms, olgu siis teiste inimeste või institutsioonide (nt meedia) poolt.

Struktuurne diskrimineerimine on raskemini tuvastatav kui kellegi poolt toime pandud diskrimineerimine ja individuaalsete kaebustega ei saa olukorda parandada. Selleks et väljakujunenud ebavõrdsust vähendada (sest see just tingibki taas ja taas mingite gruppide ebasoodsama olukorra), rakendatakse positiivseid meetmeid ja ebavõrdsuse vähendamist erinevate poliitikameetmetega, sh võrdse kohtlemise edendamise kohustust.

Spetsiifiliste või erimeetmete lähtekohaks on arusaam, et inimesed ei saa alati kasutada oma õigusi võrdsel määral, sest ühiskonnas juba eksisteerib ebavõrdsus, mis piirab ühte või teise rühma kuuluvate inimeste võimalusi, sest positsioonid ja olukorrad juba on erinevad.

Seega saab positiivseid meetmeid rakendada järgmistel eesmärkidel:

- ära hoida, vähendada või heastada hoiakutest, käitumismallidest, tavadest ning sotsiaalsetest struktuuridest tingitud ebasoodsamat olukorda, võimalikku diskrimineerimist ja ebavõrdsust
- kiirendada teatud grupi olukorra parandamist ning *de facto* võrdsuse saavutamist tööelu, hariduse ja sotsiaalteenustega seotud valdkondades või
- saavutada ühiskonnas selliseid kultuurilisi muudatusi, mis toetaks stereotüüpide ja müütide kummutamist, eelarvamuste, alandamise ja vägivalda vähendamist jms.

Nimetatud eesmärkide saavutamist toetab ka VõrdKS-i § 6. Säte täpsustab ka positiivsete meetmete rakendamise tingimusi:

- objektiivselt põhjendatav – sellega taotletav eesmärk teenib olemasoleva olukorra parandamist ning lähtub statistilistest ja muudest andmetest,
- proportsionaalne taotletava eesmärgiga, k.a. asjaolu, et valitud vahend piirab võimalikult vähe teiste inimeste põhiõigusi,
- rakendatakse kuni ühe või teise ebavõrdsuse liigi kaotamiseni ehk eesmärgi saavutamiseni,
- seda võivad rakendada riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused, haridusasutused ja tööandjad.

Näide

Ettevõtte kavandab teatud perioodiks värbamisega seotud meetmeid, mis suu- rendavad alaesindatud gruppidesse kuuluvate inimeste osalusmäära töökohal. Need kehtivad olukordades, kus kahte kandidaati võrreldakse ning võrdse pädevuse ja kvalifikatsiooni korral värvatakse tööle alaesindatud grupi esin- daja. Seda saab rakendada juhul, kui see on sätestatud poliitika, programmide, organisatsiooni eesmärkides ning on objektiivselt põhjendatav näiteks mingi rühma alaesindatusega.

Igasugune automaatne ja madalama kvalifikatsiooniga inimeste eelistamine töö- andja poolt ei ole lubatud ja on tõlgendatav teiste inimeste diskrimineerimisena.

Küll aga võib tööandja toetada eelnevate koolituste ja väljaõppega ebasoodsamas olu- korras olevaid inimesi enne värbamisprotsessi. Näiteks võib rakendada romade laste kooliskäimist ja hariduse omandamist toetavate tugiisikute töölerakendamist, erikeel- sete infomaterjalide loomist ja levitamist eesti keelt halvemini oskavatele inimestele.

Positiivsete meetmete rakendamine on võrdse kohtlemise printsiibist lähtudes oluline ja vajalik, et vähendada ebarelevantsetel alustel väljakujunenud ebavõrdsust ja kihis- tumist, osa inimeste tõrjutust ja muuta võrdsemaks nende võimalusi ühiskonnaelus osalemiseks. Üha enam on hakatud hindama selliseid positiivseid meetmeid, millega püütakse hüvitada sisulise võrdsuse puudumist ühiskonnas.

2.5. Diskrimineerimise vormid

Diskrimineerimise olemuse kirjeldamiseks eristab võrdse kohtlemise seadus erinevaid diskrimineerimise vorme. Keelatud diskrimineerimisena käsitleb seadus:

- otsest diskrimineerimist
- ahistamist
- kaudset diskrimineerimist
- käsku ja/või korraldust diskrimineerida
- ohvristamist

2.5.1. Otsene diskrimineerimine

Otseseks diskrimineerimiseks peetakse juhtumeid, kui ükskõik millises valdkonnas, kus diskrimineerimine on keelatud, koheldakse, on minevikus koheldud või võidakse kohelda üht inimest halvemini kui teist või hüpoteetilist inimest samalaadses olukorras (VõrdKS-i § 3 lg 2) tema rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sattumuse tõttu. Tahtlus või tahtmatus ei ole siinjuures olulised – diskrimineerimist hinnatakse tulemuse, st ebasoodsama olukorra põhjal.

Näide

Küprose ombudsmani soovitus muuta meditsiinikooli vastuvõtu kriteeriume, mis olid puude tõttu diskrimineerivad.

Nõrgenenud kuulmisega sisseastuja vanemalt saadud kaebuse alusel uuris ombudsman riikliku meditsiinikooli vastuvõtukriteeriume, mis muuhulgas sisaldasid nõudeid, et kandidaat peab olema 17–35-aastane ja suurepärase kuulmisega. Vastuvõtueeskiri võimaldas puuetega isikuid (2%) kooli vastu võtta tingimusel, et nende puue ei mõjuta tegutsemist hooldusõena, kuid inimesed, kes selle eeskirja alusel vastu võeti, ei olnud puuetega isikud puudega isikute seaduse nr 127(I)/2000 mõttes, vaid kannatasid talasseemia, diabeedi jms all. Ombudsman leidis, et vastuvõtukriteeriumid kujutavad endast otsest puude tõttu diskrimineerimist. Ombudsman soovitas, et uus vastuvõtukriteeriume sisaldav eeskiri, mida parajasti koostati, peaks lähtuma ainult sellest, kuidas kandidaatide omadused mõjutavad nende edasijõudmist koolis, ega peaks arvestama nende tulevast võimet oma tööülesandeid täita, samuti soovitas ombudsman vanusepiirangu vastuvõtu nõuete hulgast välja jätta. Asjakohane asutus otsustas ettekande soovitusi järgida. (Võrdsus ja mittediskrimineerimine, 2006)

Otsest diskrimineerimist tuvastamiseks ei pea tingimata olema reaalselt isikut, kellega võrrelda. Näiteks võrreldavat isikut ei ole vaja hüpoteetilise võrdluse tegemisel. Hüpoteetilise võrdlusisiku konstrueerimisel saab lähtuda teadaolevatest andmetest ühiskonnas esinevate enamlevinud diskrimineerimise vormide kohta. Samuti puudub vajadus tuua

võrreldav isik kõrvale kui diskrimineerija on otsesõnu öelnud välja, et otsuse tegemisel oli määravaks konkreetne keelatud diskrimineerimise alus.

Näide

Roma päritolu mees otsis turvafirmast tööd. Tal oli turvatöötajale vajalik kvalifikatsioon, kuid firma töötaja teatas talle, et romasid tööle ei võeta. Mees esitas kaebuse tööinspeksioonile, mis kontrollis Ungari mittediskrimineerimise sätete järgimist. Menetluse käigus tunnistas firma omanik diskrimineerimist ja avaldas kahetsust, kuid teatas, et firma kliendid ei soovi romadest turvatöötajaid. Tööinspeksioon trahvis firmat 100 000 forintiga (400 eurot). Mees esitas firma vastu ka eraldi kaebuse mitterahalise kahju hüvitamiseks vastavalt töökoodeksile ja võrdse kohtlemise seadusele. Teda aitas rahvusvähemuste õiguskaitse büroo. Töökohtu 2004. aasta oktoobri otsus kinnitas, et hagejat oli tema rahvusliku päritolu tõttu otseselt diskrimineeritud, ja määras talle kahjutasuks 500 000 Ungari forint (2000 eurot). Äriühingu omanik, kes kohtus otsest diskrimineerimist tunnistas, kaebas edasi, kuid töövaidluskomisjon ja järgmise astme kohus jätsid 2005. aasta mais otsuse jõusse. (Võrdsus ja mittediskrimineerimine, 2006)

2.5.2. Ahistamine

Ahistamine on üks otsese diskrimineerimise liike ning sellest tulenevalt keelatud. Erinevalt muudest otsese diskrimineerimise juhtumitest, on VõrdKS ahistamise puhul otsesõnu sätestanud, et võrdlusisikut pole vaja määratleda.

Ahistamine on isikule soovimatu käitumine, millega alandatakse isiku väärikust ja luuakse ähvardav, vaenulik, halvustav, alandav või solvav õhkkond (VõrdKS-i § 3, lg 3).

Süsteemaatiline ahistamine ühel või teisel alusel võib luua ka ühe grupi ebasoodsama olukorra ja allutatuse domineerivale grupile.

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 süsteemaatilistes käitumismallides. Ahistamine võib aset leida kolleegide seas, ülemale 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. See on kooskõlas üldtunnustatud põhimõttega, et tööandja peab kaitsma töötajat nii kaastöötajate kui ka klientide ahistamise eest. Samuti on soolise ja seksuaalse ahistamise puhul tööandja kohustatud aktiivselt hoolitsema selle eest, et ahistamist ei esineks (SoVS § 11 lg 1 p 4).

Näide

Kohtutesse ei ole senini jõudnud veel ühtegi VõrdKS-le põhinevat ahistamise juhtumit. Küll aga on kohus lahendanud SoVS all ühe seksuaalse ahistamise intsidendi tõttu töölepingu lõpetamist puudutava lahendi. Juhtum puudutas intsidenti, kus piloot, läbides Tallinna Lennujaama turvavärava, mis andis signaali, astus (naissost) turvatöötaja juurde, võttis tema kätest kinni ja asetas need oma külgedele. Juhtumi ametliku menetlemise tulemusel otsustas Estonian Air piloodiga tööleping lõpetada. Kohus siiski leidis, et seksuaalset ahistamist aset ei leidnud kuna kontakt piloodi ja turvatöötaja keha vahel puudus ning piloot ei liigutanud turvatöötaja käsi oma kehal, vaid asetas need hetkeks oma külgedele, misjärel turvatöötaja oma käed vabastas. (TalRK nr 2-09-27445)

Soolise ahistamise valdkonnast võib tuua veel ühe näite töövaidluskomisjoni praktikast 2011. aasta alguses. Komisjon käsitles kahte identset juhtumit, kus tööandja oli näpistanud ja kallistanud oma naistöötajaid, pilganud ja mõnitanud neid, valanud oma viha just nende peale. Komisjon tuvastas soolise ahistamise, kuna tööandja oli oma tegevuse sihtmärgiks valinud just naistöötajad.

2.5.3. Kaudne diskrimineerimine

Kaudse diskrimineerimise puhul osutub esmapilgul neutraalne säte, kriteerium või toimumisviis oma tulemuste poolest diskrimineerivaks (VõrdKS § 3 lg 4). See tähendab, et konkreetsele keelatud diskrimineerimise alusega seotud tunnusele vastav inimene või inimeste rühm on teistega võrreldes asetatud ebasoodsamasse olukorda ja see pole objektiivselt põhjendatav mingi seadusliku eesmärgiga ning selle saavutamise vahendite asjakohasuse ja vajalikkusega.

Kaudset diskrimineerimist võib tuvastada statistilise tõendusmaterjaliga, aga ka nn teeseldud olukorra abil (Rorive, 2009). Näiteks võib järelevalveorgan kontrollida diskrimineeriva personalipoliitika olemasolu eri rahvusele viitavate perekonnanimedega elulookirjelduste esitamisega tööle kandideerimisel. Kui töövestlusele ei kutsuta võõrnimedega kandidaate, võib seda pidada diskrimineerimiseks jms.

Näide

Roma päritolu naine taotles töökohta apteegis, kuid talle öeldi, et koht pole enam vaba. Mõni minut hiljem pakuti samas vanuses katseisikuna tegutsenud ja varjatud lindistusseadmega varustatud mitteromi päritolu naisele tööintervjuud, ja ehkki ta teatas, et tal puudub tööks vajalik kooolitus ja kogemus, andis apteegi juhataja mõista, et ta võidakse tööle võtta. Hageja viis asja Tšehhi valitsusväliste organisatsioonide toel kohtusse. Praha Linnakohus mõistis hageja kasuks välja vabanduse ja mittermateriale kahju hüvitamise 50 000 Tšehhi krooni (1670 eurot) ulatuses. Apteeker vabandas ja maksis kahjutasu. (Võrdsus ja mittediskrimineerimine, 2006).

Kaudse diskrimineerimise tuvastamiseks tuleb läbi teha kolme-osaline test:

1. tuleb määrata kindlaks nn eraldav reegel, mis jaotab inimesed mõne neutraalse sätte, kriteeriumi või tava alusel eri staatusega rühmadesse;

2. seejärel tuleb analüüsida, kas ühes grupis on ülekaalukalt esindatud mõne vähemusrupi esindajad ning siis
3. tuleb välja selgitada, kas selline jagunemine on põhjendatav mingi õigus-
tatud eesmärgiga ning kas vahendid selle eesmärgi saavutamiseks on nii
asjakohased ja vajalikud, et võivad mingi grupi ebasoodsamat olukorda
õigustada.

Kaudne diskrimineerimine on tihti institutsionaalse diskrimineerimise tulemus. See viitab ettevõttes, institutsioonis või kogukonnas rakendatavale praktikale või protseduuridele, mis on struktureeritud sel viisil, et neil on kalduvus anda diskrimineerivaid tulemusi.

Sageli on organisatsioonides ja ettevõtetes välja kujunenud kindlad tökohad, kuhu kandideerivad ja kuhu võetakse kas teatud soost või siis teatud rahvusest töötajad, või on organisatsiooni kultuuris välja kujunenud põhimõtte edutada peamiselt teatud vanuses inimesi.

Institutsionaalne diskrimineerimine on sageli mittetahtlik. Juhul, kui see on tahtlik, on õigem kasutada terminit institutsionaliseeritud diskrimineerimine. Näiteks on institutsionaliseeritud diskrimineerimine see, kui politseikooli astumise füüsilistel katsetel kehtestatakse naistele ja meestele ühesugused normid. Juhul kui selle varjatud eesmärk on suurendada õppeasutusse sissesaaivate poiste arvu, on tegemist institutsionaliseeritud diskrimineerimisega.

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohtu kaasuses kasutati õpilaste intelligentsuse ja sobilik-kuse määramisel teste otsustamiseks, kas viia nad tavakoolidest üle erikoolidesse. Erikoolid loodi intellektipuude ja teiste õpiraskustega õpilaste jaoks. Sama testi kasutati kõigi õpilaste puhul, kelle osas kaaluti üleviimist erikooli. Praktikas töötati test siiski välja lähtudes Tšehhi valdavast enamusest ning roma päritolu õpilased said tahes-tahtmata halvemaid tulemusi. Selle tulemusel õppis 50-90% roma päritolu õpilastest väljaspool tavakoolide süsteemi. Kohus leidis, et tege-mist on kaudse diskrimineerimisega. (D.H. and others v Czech Republic, 2007)

Üldiselt lubatakse haige kõrvale tema lähedasi inimesi, kellena aktsepteeritakse vaid bioloogilisi sugulasi ja abikaasat/elukaaslast. Kui haiglasse satub üks pool samasoolisest paarist, siis teisel pole õigust viibida tema kõrval, kuna ta ei ole aktsepteeritud lähedasena samaväärselt kui heteroseksuaalses suhtes paaride puhul. (Strömpl jt, 2007)

Institutsionaalseks diskrimineerimiseks võib näiteks tuua ka kaasust, kus tunnistati põhiseadusevastaseks ravikindlustuse seaduse (RaKS) sätte, mis välistab vähemalt 65-aastase kindlustatud isiku õiguse saada haigushüvitist kokku rohkem kui 90 kalendripäeva aastas, aga alla 65-aastastele kindlustatule võimaldab sama seadus maksta hüvitist 250 päeva eest aastas. RaKS-i eelnõu seletuskirjast tulenevalt oli seadusandja soovinud vaidlustatud sättega kallutada üle 65-aastaseid isikuid oma töötamist piirama nende tervise säästmise huvides. Kohus kahtles, et haigushüvitise mittemaksmine võiks kallutada ratsionaalselt käituvat isikut töötamist vähendama. Samuti on ebatõenäoline, et isik 65-aas-taseks saades kohe haiglasemaks jääb. (RKPJKo 3-4-1-12-10)

2.5.4. Ohvristamine

Ohvristamine on tagakiusamine või muu tegevus (nt karistamine), millega inimest koheldakse teistest halvemini või saavad talle osaks mingid negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud mõnd teist diskrimineerimiskaebuse esitanud inimest (VõrdKS § 3 lg 6). Sätte eesmärk on sellise käitumise korral tagada diskrimineerimise all kannatanutele piisav õiguskaitse.

Näide

52-aastane Ljuda on ettevõttes töötanud üle viie aasta. Ljuda saab oma kolleegiga vesteldes teada, et alles hiljuti temaga samale ametikohale tööle võetud noor eesti mees saab temast kaks korda rohkem palka. Ljuda pöördub ülemuse poole avaldusega põhjendada palgaerinevust. Ljuda ei saa põhjendust oma tööandjalt. Ljuda pöördub soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole. Tööandja lõpetab Ljudaga ühepoolset töölepingu usalduse kaotamise tõttu. Tegelikult tõi Ljudale kaasa negatiivsed tagajärjed see, et ta esitas kaebuse diskrimineerimise kohta – toimus ohvristamine.

2.5.5. Diskrimineerimise käsk või korraldus

Samamoodi nagu on keelatud inimest diskrimineerida, on keelatud ka anda käsku ja/või korraldust isiku(te) diskrimineerimiseks (VõrdKS § 3 lg 5). Sätte kohaselt on keelatud alusel otsese või kaudse diskrimineerimise eest vastutav tööandja, mitte tema alluv, kes näiteks diskrimineerivat korraldust ellu viis.

Näide

- personalijuht saab ettevõtte juhilt korralduse mitte kutsuda töövestlusele teisest rahvusest inimesi;
- personalijuht saab ettevõtte juhilt korralduse välistada puudega inimeste värbamist vms.

LISATEAVE

Grupiväline ja grupisisene diskrimineerimine

Diskrimineerimise olemuse mõistmiseks võib eristada nn grupivälist ja grupisest diskrimineerimist (Makkonen, 2002). Inimene võib tunda end diskrimineerituna ühiskonnas (näiteks kui romade hulka kuuluvat inimest), olles samal ajal subordineeritud seisundis ja diskrimineeritud oma rühmas seetõttu, et kuulub rühma silmis vähemväärtuslikumasse gruppi (näiteks mustlaskogukonnas on naistele ette nähtud palju vähem õigusi kui meestele) (Tali jt., 2007). Samuti võib näiteks tuua mõne etnilise või usulise rühmituse, kus ollakse vaenulikult häälestatud seksuaalvähemuste suhtes. On tõdetud, et diskrimineerimise kogemus ei muuda alati rühma või mõnda selle liiget tundlikumaks teistel alustel toimuva diskrimineerimise suhtes.

Diskrimineerimise mõjud

Indiviidi tasemel võib diskrimineerimine põhjustada elujärje halvenemise ahelreaktsiooni. Pikad tööotsingud, töökoha mittersaamine, alatasustamine, ükskõiksuse ilmingud või vaenulikud hoiakud võivad kuhjuda ja põhjustavad enesehinnangu languse. Madal enesehinnang piirab edasisi pingutusi, kõik halvemused hakkavad üksteist võimendama – ebasoodus olukord ühes valdkonnas võib põhjustada ebasoodsa olukorra ka teistes. Kui sellised elujärje halvenemist mõjutavad protsessid leiavad aset pikema perioodi vältel ja laiemas ulatuses, siis satub inimene olukorda, kus negatiivsed hoiakud (ka stereotüübid ja eelarvamused) grupi suhtes ja diskrimineerimise juhtumid selle liikmetega hakkavad üksteist võimendama. Sellist situatsiooni nimetatakse diskrimineerimise nõia-ringiks või diskrimineerimisloksuks (Makkonen, 2007 a).

Ühiskonna tasandil on oluline mõista, et diskrimineerimine viib aja jookslu gruppide ja inimeste vaheliste sotsiaal-majanduslike erinevusteni. Avalikkus näeb erinevusi "normaalsetena", tunnistusena vähemast väärtusest või muude vajalike omaduste puudumisest. Just sellest tuleneb "ohvri süüdistamise" fenomen – "nad ise ei taha/oska". Tänu sellele võimenduvad olemasolevad stereotüübid, mis toetavad edasist diskrimineerimist jne. Inimgruppide vahelised sotsiaal-majanduslikud erinevused suurendavad sotsiaalset distantssi, kuna eri majanduslikesse ja sotsiaalsetesse gruppidesse kuuluvatel inimestel on kalduvus vähem vabatahtlikult suhelda. Diskrimineerimisloks toimib takistamatult edasi.

Üldine vaenulik suhtumine mõnda vähemusgruppi (organisatsioonis, meedias, avalikkuses jne), näiteks seksuaalvähemustesse, võib tingida sellesse gruppi kuuluvate inimeste hoidumise positsioonidest, kus nende sättumus satuks ebaterve ja halvustava tähelepanu alla (Makkonen 2010). Sellest tulenevalt kaotab ühiskond olulise ressursi.

Tööandja seisukohast on probleemiks see, et diskrimineerimisest põhjustatud ärevus ja stress viivad tavaliselt ohvipoolse haiguspuhkuste võtmiseni, väiksema efektiivsuseni tööl või tööst loobumiseni, tööd otsitakse mujalt. Töölt lahkuma sundimise korral kannatavad töötajad tagasiulatuvate tagajärgede all ning see kahjustab nii lühi- kui ka pikaajaliselt nende väljavaateid uut tööd leida. Kui töötajate tootlikkus/produktiivsus väheneb seetõttu, et inimesed peavad töötama õhkkonnas, kus ei arvestata nende väärilusega, on sellel otsene mõju ettevõtte majanduslikule efektiivsusele.

Nagu kõikidel inimestel, on ka diskrimineerimise ohvritel põhimõtteliselt kaks valikut: 1) muuta situatsioon paremaks ja 2) vähendada emotsionaalset pinget. Valikud on mõjutatud inimese enesehinnangust ja eneseusaldusest. Eelkõige püüavad inimesed taastada ja tasakaalustada oma psühholoogilist heaolu. Levinumaks on nn mahasalgamise strateegia, kus juhtumit kirjeldatakse mingite muude terminitega, süüdistatakse iseennast või peetakse juhtunut normaalseks või ignoreeritakse seda. Sageli püütakse ka vältida selliseid situatsioone, kus võidakse ennast diskrimineerituna tunda, põhjendades seda "vaba tahtega". Äärmuslikuks valikuks on enese eitamine, loobumine mingist oma identiteedi tahust, et sarnaneda rohkem ühiskonna teiste liikmetega ja/või vastata enam ühiskonnas levinud ootustele. Näiteks on Eesti kultuuris üpris tavaline, et oma vanusest ei räägita, varjatakse oma usulisi veendumusi või välditakse psüühikahäiretest rääkimist.

Vältimise ja enese eitamise strateegia viivad tegelikkuses diskrimineerimise eesmärgini ning põlistavad ebasoodsama positsiooni.

Kui inimene sisendab endale kujutluse iseendast kui vähemväärtuslikust inimesest, kuna ta on kogenud diskrimineerivaid olukordi näiteks tööle värbamisel ning loobub edasisest töötamisest, loobudes ka ühtlasi osast oma identiteedist, siis diskrimineerimise üks põhiline eesmärk – lülitada ühiskonnast välja erinevused – ongi saavutatud.



3. KES VASTUTAB JA MILLE EEST?

3.1. Tööandja

Tööandjate, sh riigi- ja kohaliku omavalitsusasutuste ülesanne on vältida diskrimineerimist seaduses keelatud alustel alates värbamisprotsessist kuni töölt vabastamiseni, sh. töölepingu, teenuste osutamise lepingu sõlmimisel ja teenistusse võtmisel. Isiklikud eelistused võivad viia kulukatele värbamisvigadele ja diskrimineerimisele (tahtlikule või tahtmatule), millest võivad tuleneda õiguslikud probleemid, mis kahjustavad ettevõtte/organisatsiooni mainet.

Tööandjatel lasub *kohustus teavitada* oma töötajaid nii töötaja õigustest kui ka enda kui tööandja kohustustest, mis on seaduses sätestatud (VõrdKS § 12 lg 2). Teavitamise viis on tööandja otsustada, selle ainsaks kriteeriumiks on teavitamise sobivus töötajatele. Seega tuleb muuhulgas arvestada ka töötajate keeleoskusega ning mõningate puuetega ja puuetega inimeste juurdepääsuvõimalustega vastavale teabele.

Tööandjad on *kohustatud kaitsma* töötajaid diskrimineerimise eest, mis võib toimuda nii kaastöötajate kui ka klientide või muude organisatsiooni sihtgruppide poolt. Seadus rõhutab sellise kaitse proaktiivsust – vajalike meetmete rakendamist (VõrdKS § 12 lg 1). Vajalike meetmete olemus ja rakendamisviis sõltuvad igast konkreetsest organisatsioonist ja selles valitsevast olukorrast. Vajalikud meetmed saab välja selgitada eelneva olukorra analüüsimisega ning töötajate või nende esindajatega konsulteerimisega. Sellisteks proaktiivseteks meetmeteks võivad olla näiteks käitumisjuhised, organisatsiooni sisekorraeeskirjades sätestatud diskrimineerimist keelavad normid või ahistamisjuhtude lahendamise reeglid ja/või võimalikud distsiplinaarkaristused.

Tööandjad on füüsilised või juriidilised isikud, kes

- võimaldavad tööd töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel ning riigi- ja kohaliku omavalitsusüksuste asutused (VõrdKS § 4 lg 2)
- viivad läbi värbamisprotsessi (nt intervjuud) tööloovijatega (VõrdKS §12 p 1).

Arvestades üha vabamat juurdepääsu teabele sellealaste parimate kogemuste kohta teistes liikmesriikides (Equality and Human Rights Commission in Scotland, 2010; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009) ja Eesti rahvusvahelistumist, ei tohiks võimalike meetmetega tutvumine erilisi raskusi valmistada. Näiteks üks juhtimisstrateegiatest – mitmekesisuse

juhtimine – on üks ettevõtlussektori reaktsioonidest mitmekesisemale ühiskonnale, tarbijaskonnale, turustruktuurile ja tööjõule (Euroopa mitmekesisuse 2012).

Võrdse kohtlemise *edendamist* tuleks käsitleda ühe osana organisatsiooni ja personali juhtimisest, mida viiakse ellu andmekogumisel ja töötlemisel, toodete ja teenuste väljatöötamisel ning suhtekorralduses, tööle valimisel ja võtmisel, personali arendamisel, organisatsiooni kultuuri ja identiteedi kujundamisel.

Soovitused tööandjatele värbamisprotsessis

- otsusta oskuste, teadmiste ja kogemuste põhjal, mida ettevõtte vajab täitmaks spetsiifilist tööülesannet või ametikohta
- koosta "töö kirjeldus" ja isikunõuded oskustest ja kogemustest, mida on tarvis antud ametikoha täitmiseks
- jälgi, et töö kirjeldus ei välistaks kellegi taotlust rassi või etnilise päritolu, usu, soo, seksuaalse sättumuse, vanuse või puude alusel
- kohanda oma nõudeid nii, et need ergutaksid puudega inimesi osalema kandideerimisel
- väldi suusõnalist värbamist
- kaalu erinevaid teavitusmeetmeid (tööhõivekeskused või tööturuametid, üleriiklik või kohalik ajakirjandus, koolid, kolledžid või ülikoolid, väikeformaadilised väljaanded, internet)
- kinnita, et kõik taotlused kogukonnast on teretulnud
- ära kehtesta vanuselisi piiranguid töökohtade pakkumise kuulutustes
- vestle potentsiaalsete kohataotlejatega mitteametlikult, see võib aidata kaasata inimesi, kes muidu võivad olla mures oma vanuse, soo või mingite oma puuduste pärast
- anna individuaalsed tagasisidet kandidaatidele, kes ei osutunu valituks
- võimalda oma töötajatele paindlikku tööaega

Tööandjate kohustus on *analüüsida*, kuidas nende otsused töö tasustamise, teiste töötingimuste, koolituste, karjääri ja edutamise kohta on mõjutanud, mõjutavad või võivad mõjutada haavatavamatele gruppidesse kuuluvaid töötajaid. Kuna ühte või teise gruppi kuuluva(te) inimes(te) ebasoodsama olukorra põhjuseks võib olla ka mingi tava või tegevus, mida organisatsioonis peetakse neutraalseks ja endastmõistetavaks, peavad tööandjad läbi vaatama tööde tasustamise alused ja kriteeriumid, töötajatele esitatavad kvalifikatsiooni ja muude oskuste nõuded, töötamise tingimused, pidades seejuures nõu kõigi osapooltega.

Eesmärgiks pole sugugi ainult tuvastada kellegipoolset tahtlikku diskrimineerimist mingil keelatud alusel, vaid muuta kogu organisatsioonikliima erinevusi sallivaks. Diskrimineerimise alused erinevad olemuslikult ning igaüks neist nõuab oma eripärale vastavaid meetmeid. Ainult koos vähemusgruppide esindajatega saab leida olukorrad, kus võib esineda kellegi sattumine ebasoodsamasse olukorda. Näiteks tuleks mõningate usuliste veendumustega töötajate puhul arvestada, et nende usulised veendumused vajavad teisi pühade tähistamise päevi jne.

Diskrimineerimisvaba töökeskkonna loomine võib aidata ettevõtetel vältida kulutusi seoses kohtuvaidluste, kõrge tööjõu vahetuvuse ja töölt puudumistega.

Tööandjad vastutavad ka selle eest, et töökeskkonnas ei esineks mingisugust *ahistamist*. Lisaks kõigis EL-i liikmesriikides kehtivatele ühesugustele ahistamist ja diskrimineerimist keelavatele normidele sõlmiti EL-i tasandil sotsiaalpartnerite vahel ja kinnitati 2008. aastal EL-i sotsiaalkomitees raamkokkulepe ahistamise ja vägivalda vastu võitlemiseks töökeskkonnas (Komisjoni teatis, 2007). Selle eesmärk on vähendada töökeskkonnas levinud ahistamist ja vägivalda, mis võib olla nii füüsiline, psüühiline, seksuaalne, kas üksikjuhtum või süstemaatilisem käitumismuster kolleegide vahel, juhtide ja alluvate, klientide, patsientide või õpilaste vahel, kõikudes väiksematest inimväärikust riivavatest tegudest kuni kriminaalseteni. Raamkokkuleppes on toodud põhimõtted, mille alusel ahistamise ja vägivaldajuhtumeid lahendada, sh nõuded kiirele reageerimisele, konfidentsiaalsusele, poolte ärakuulamisele ja vajaliku teabe kogumisele, valesüüdistuste mittetolereerimisele jms.

Ilgasugust ahistamist mittesalliva töökeskkonna loomisel on suur roll küll tööandjatel, aga ka töötajatel endil. Seetõttu on oluline senine tabuteema ühiselt läbi arutada ja vastavates käitumisstandardites kokku leppida. Selleks et tööandja saaks oma kohustusi täita, peavad ahistamise ohvrid teadma, kuidas ja kelle poole pöörduda ning millised ametlikud ja mitteametlikud võimalused ahistamise lõpetamiseks on rakendatavad.

3.2. Haridus- ja koolitusasutused

Vastavalt üldisele diskrimineerimise keelule peavad haridus- ja teadusasutused täitma *kõiki tööandjatele ettenähtud kohustusi* ja kindlustama vähemusgruppi kuuluvatele inimestele võrdse kohtlemise kutsenõustamisel, hariduse omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel ja ümberõppel, aga ka muudes õppetöö korraldusega seotud küsimustes.

Kõigile haridus- ja teadusasutustele, koolitust korraldavatele asutustele ja isikutele on VõrdKS pannud kohustuse pidada *õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses* silmas võrdse kohtlemise põhimõtte edendamise eesmärki (VõrdKS § 13).

Haridusinstituutsioonid on ühed vähestest, kus teadlikult saab kujundada inimeste teadmisi, väärtusi, oskusi ja käitumistavasid. Seetõttu on oluline, et õpetatavate ainete sisud aitaksid avada inimõiguste olemust ja tähendust, suurendaksid erinevate kultuuride mõistmist, arendaksid sallivust. Eesmärk peaks olema, et lapsed õpiks juba varases eas sõbrustama erinevatest rahvus- või usuvähemusrühmadest pärit õpilastega ning teineteist austama.

Õppeprogrammide osaks peaks olema ka teadmised puuetega inimestest. Puuetega õppurite jaoks peab looma juurdepääsetavad õppe- ja koolituskohad, vajadusel tagama individuaalse toetuse ning mõistliku kohandamise (koos sisseseadega).

Võrdne kohtlemine hariduses ei tähenda ainult võrdset juurdepääsu haridusele, vaid ka võrdset osalust ja võrdset tulemust vähemalt põhihariduse ulatuses. Seda ei ole võimalik saavutada kõigi õpilaste ühesuguse kohtlemisega ja keskkonnas, kus on lubatud kiusamine, ahistamine või muud diskrimineerimisilmingud. Võrdse kohtlemise põhimõtte võetakse omaks keskkonnas, kus tunnistatakse demokraatlikke väärtusi ja inimeste õigust olla erinev.

Seaduse järgimiseks on vaja kursis olla nii erivajadustega õppijate probleemidega kui ka muu vähemuse olukorraga.

Näiteks määratles Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee 2000. aastal liikmesriikidele antud soovitusel Euroopa romade laste hariduspoliitika juhtpõhimõtted (Soovitus nr R (2000) 4). Selles on märgitud, et koolides peaksid olema roma lastele mõeldud õppekavad ja spetsiaalselt väljatöötatud õppematerjalid, mis võtaksid arvesse roma laste erinevat lastetuba ja kultuurilist identiteeti. Õppematerjalide eesmärk on tutvustada romade ajalugu ja kultuuri, peegeldamaks nende kultuurilist identiteeti. Samuti soovitatakse romade kogukonna tihedat kaasamist mustlaste ajalugu, kultuuri ja keelt käsitlevate õppematerjalide väljatöötamisse. Eestis pole neid soovitusi riiklikul tasemel seni arvesse võetud.

Nii haridus- kui ka teadusasutused saavad lisada panuse võrdse kohtlemise edendamiseks, uurides ja välja selgitades ebasoodsamas olukorras vähemusgruppide probleeme ning vajadusi ja tutvustades oma uuringute tulemusi. Uus ühiskonda analüüsiv teave on vajalik igapäevase ümbritseva mõistmiseks ja mõtestamiseks ning diskrimineerimise vältimiseks, aga ka selliste positiivsete meetmete väljatöötamiseks, mis aitaksid luua võrdseid võimalusi vähemusgruppidesse kuuluvatele inimestele.

3.3. Ministeeriumid

Ministeeriumide kohustuseks on jälgida kogu oma valitsemisala piires võrdse kohtlemise normide täitmist ning mittediskrimineerimise edendamist ning teha selle nimel koostööd teiste isikute ja asutustega.

Aktiivne võrdse kohtlemise põhimõtte edendamine valitsuse poolt eeldab lisaks poliitilisele tahtele ka piisava taustinfo olemasolu vähemusgruppide olukorrast ja diskrimineerimise ulatusest kõigis valdkondades. Selline taustinfo kujuneb statistilistest andmetest, analüüsides, sh sotsiaalsete mõjude analüüsides ja teadusuuringutest. Usaldusväärne teave on vajalik vähemusgruppide probleemide nägemiseks ja teadmispõhiste lahenduste kujundamiseks.

Andmed ja analüüsid on vajalikud ka poliitikate väljatöötamiseks, rakendamiseks ja jälgimiseks, ülevaate saamiseks ebavõrdsuse ja diskrimineerimise kohta, võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise seireks, ametnike ja elanikkonna teadlikkuse tõstmiseks.

EL-i tasandil on asutud välja töötama indikaatoreid, mis lubavad hinnata, kui võrdne on võrdse kohtlemise põhimõtte ühes või teises riigis võetud (Measuring discrimination, 2007) ning koostatud juhend vajalike andmete kogumiseks (Makkonen, 2007b).

Kuna paljud poliitikad ja seadused avaldavad erinevatele rahvastikugruppidele erinevat mõju, on imperatiiviks kujunemas, et seaduseelnõude, programmide ja strateegiate väljatöötamisel tuleb eelnevalt arvestada, milliseid lühi- ja pikaajalisi mõjusid need avaldavad vähemusgruppidele ja ühiskonna sotsiaalsele sidususele.



4. DISKRIMINEERIMISE KAHTLUS – MIS EDASI?

Diskrimineerimisjuhtumid ei leia tavaliselt aset avalikul ja kergelt tuvastataval viisil. Seetõttu võib osutada keeruliseks diskrimineerimise tõendamine, kuna rikkuja ei too üldjuhul selle aluseid välja. Juhtumid, kus ebaseadusliku ebavõrdse kohtlemise alused on selgelt väljendatud, on harvad. Erandina võib välja tuua töökuulutused, kus otsitakse kindlas vanuses või soost inimesi (nt 25-35. aastaseid naisi juhiabiks). Euroopa Liidu tasandil on näiteks ka Feryni kaasus (vt ka 2.2.), kus ettevõtte omanik väljendas nii suuliselt kui läbi töökuulutuste, et ta ei palka ühtegi immigranti ja Euroopa Liidu Kohus leidis, et tegu on otsese diskrimineerimisega rassilise või etnilise päritolu alusel.

Üldjuhul on siiski tegu rikkumistega ka siis, kui süüdlane ei deklareeri, et kohtleb kedagi meelega erinevalt või pealtnäha ei oma selleks põhjusi. Nii võidakse näiteks vanemaealisele töötajale põhjendada tema mittevärbamist sobiva kvalifikatsiooni puudumisega ja seega võib ohvril olla keeruline tõestada, et teda diskrimineeriti otseselt vanuse alusel.

Samas ei pea diskrimineerimisvaidluste puhul kostja tõendama, et hageja on teatud rassist, rahvusest või etnilise päritoluga, järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, et tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus. Seda ei pea tegema ka ohver – diskrimineerimise tuvastamiseks pole sellist tõendamist ilmtingimata vaja, sest selline nõue riivaks õigust privaatsusele ning paljud inimesed kindlasti hoiduksid seetõttu kohtu poole pöördumisest (Bell, 2002). Diskrimineerimisjuhtumi uurimisel tuleb põhitähelepanu suunata sellele, kas inimest diskrimineeriti väidetaval põhjusel, mitte aga näiteks sellele, kas inimese vigastust võib vastavuses seadusega lugeda puudeks (Whittle, 2002).

Diskrimineerimisjuhtudel ei ole ka oluline, kas väidetaval diskrimineeritjal oli diskrimineerimiseni viivaid eelarvamusi või kas tal oli teadlik plaan diskrimineerida, vaid keskenduda tuleb juhtumi objektiivsetele asjaoludele. Erandiks on kriminaalmenetlus, kus tahtlus on määrava tähtsusega.

Minevikus toimunud või jätkuvalt edasikestva kaudse diskrimineerimise tõendamiseks kasutatakse statistilisi andmeid, mis võimaldavad võrrelda vähemusgruppide olukorda enamusegruppidega.

4.1. Tõendamiskohustus

Diskrimineerimisjuhtumeid on Eestis võimalik menetleda tsiviil- ja haldusõiguslikus korras, aga samuti kriminaalmenetluses. Lähtuvalt erinevatest menetlusseadustest on samas nõuded ja tõendamiskord neis menetlustes erinevad, nii näiteks on tõendamiskohustus kriminaalmenetluses oluliselt kõrgem.

Diskrimineerimisjuhtumite puhul on kasutusel jagatud tõendamiskohustus, mis ei kohaldu aga halduskohtu ja kriminaalmenetluses.

Jagatud tõendamiskohustuse põhimõte töötati algselt välja Euroopa Kohtu praktikaga ja hiljem lisati see Euroopa Liidu soolist võrdõiguslikkust puudutavatesse seadusaktidesse EL Nõukogu direktiivi 97/80/EÜ vastuvõtmisega. Eesti seadustes on jagatud tõendamiskohustus Euroopa Liidu seadusaktide eeskujul samuti seadustesse lisatud (SoVS § ja VõrdKS § 8).

Jagatud tõendamiskohustus tähendab seda, et kui kaebuses või avalduses on kirjeldataud faktid ja asjaolud, mille alusel võib oletada, et toimunud on diskrimineerimine, peab väidetav süüdlane tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet (VõrdKS § 8). Kui isik ei selgita oma käitumise või langetatud otsuse põhjusi ega motive, võrdsustatakse see diskrimineerimise omaksvõtuga.

Diskrimineerimise ohvril on samas kohustus kohtu, tööavalduskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördudes esitada kõik need faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et diskrimineerimine on aset leidnud (VõrdKS § 8 lg 1).

Näide

Rootsi Ülemkohus rakendas EL-i õiguse kohaselt jagatud tõendamiskohustust ja tuvastas otsese diskrimineerimisena juhtumi, kus samasooliste paaril paluti lahkuda avalikust teenindusasutusest.

Kohus arutas juhtumit, kus lesbipaarilt nõuti restoranist lahkumist, sest nad suudlesid ja kallistasid. Ülemkohus, lähtudes põhimõttest, et iga juhtumi lahendamisel on vaja tuvastada faktilised asjaolud, leidis, et 1) naised olid restorani ruumides 2) nad kallistasid ja suudlesid, 3) neil paluti see lõpetada ning 4) tavaliselt ei paluta restoranis inimestel kallistamist ja suudlemist lõpetada ega ka seetõttu lahkuda. Kuna restoran ei tõendanud, et nende poolse käitumise põhjuseks oli mingi muu õiguspärane eesmärk, mis ei olnud seotud seksuaalse orientatsiooniga, määras kohus kahjutasu. (HornO v. Restaurang Fridhem Handelsbolag, T 2100-05)

Tõenduskohustuse üleminek on eriti oluline võrdse kohtlemise normide rikkumise tuvastamiseks, sest inimene ei pruugi teada, millistest kaalutlustest lähtudes teda ebasoodsamalt koheldi, küll aga võib tal tekkida kahtlus, mis alusel.

4.2. Dokumenteerimine

Kuigi jagatud tõendamiskohustus tähendab, et tõendamiskohustus pole ainult diskrimineerimise ohvri kanda, on siiski ohvri enda huvides esitada tõendusmaterjali oma juhtumi põhistamiseks.

Olenemata institutsioonist, kuhu diskrimineerimisjuhtumiga pöördutakse, on soovitatav esmaselt juhtumiga seotud asjaolud detailselt avada, süstematiseerida ning koguda lisamaterjale, mis aitaksid veenda kohut või pakusid detailset infot töövaidluskomisjonile või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule seisukohavõtuks. Vajadusel ja võimalusel võib dokumendid ka notariaalselt kinnitada, eriti kui on tegemist tööandja dokumentidega.

Näidis kontrollküsimustik (Farkas, 2011, põhjal):

1. Kes?	Inimese nimi, amet või muu oluline tiitel, kes oli otseseks võrdse kohtlemise normi rikkujaks, näiteks: kolleeg Eesnimi Perekonnanimi, värbamisfirma personalispetsialist Eesnimi Perekonnanimi
2. Tegi mida? Mis juhtus?	Kirjeldada juhtunut. Näiteks: teatas ohvrile, et ei soovi teda oma tööühma, kuna ta on naine.
3. Kellele?	Ohvri nimi ja võimalikud teised sama rikkumise kogejad.
4. Millal?	Kuupäev(ad) ja kellaeg(ajad) võimalikult täpselt.
5. Kus täpsemalt?	Koht ja aadress, näiteks: OÜ nimi kontori ühisköök, koosolekuruum (Tee 7-16, Tallinn)
6. Mil viisil?	Juhtunu toimumise viis, näiteks: e-kirja teel, vestluse käigus.
7. Mis oli tagajärg?	Ohvri subjektiivne tunne rikkumise tagajärel, näiteks tundis alandust teiste kolleegide ees kuna juhtunu toimus nende juuresolekul.
8. Kes on vastutav juhtunu eest?	Siinkohal võib välja tuua teisi inimesi või institutsioone lisaks otsesele võrdse kohtlemise normi rikkujale, näiteks: tema tööandja, kes keeldus juhtunuga tegelemast.
9. Kas on tunnistajaid?	Tuua välja tunnistajate nimed, võimalusel kontaktandmed ja roll situatsioonis, näiteks: pealtnägija, avaliku võimu esindaja.
10. Kas eksisteerib muid juhtunut toetavad materjalid, mis kinnitavad või toetavad materjale, dokumente?	Esitada muud juhtunut toetavad materjalid, näiteks: asjasepuutuv e-kirjavahetus, töösisekorraeeskirjad, mis juhtunut soodustasid, politseiraport vms.
11. Kas eksisteerib lisamaterjali, mis aitaks juhtunu ulatust ja olemust mõista?	Esitada või viidata relevantsetele uuringutele, statistikale, ekspertarvamusele.

4.3. Kuhu pöörduda ja millal?

Inimene, kes leiab, et tema rahvus, etniline päritolu, vanus, puue, usuline veendumus, seksuaalne sättumus või muu VõrdKS-is nimetatud keelatud diskrimineerimise alus on

takistanud töölesaamist, pannud teda ebasoodsamasse olukorda teenuste saamisel, kes on kannatanud ahistamise või muu diskrimineerimise tõttu jms., seisab sageli valikute ees, mida teha edasi.

VõrdKS järgi on inimesel, kes kahtlustab, et teda ühel või teisel alusel on ebasoodsamalt koheldud, oma õiguste kaitsmiseks mitu võimalust.

Diskrimineerimise kahtluse korral on järgmised õiguskaitse võimalused:

- esitada kirjaliku taotlus oletatavale diskrimineerijale, et saada kirjalik seletus tema tegevuse kohta
- pöörduda Võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole avaldusega
- algatada Õiguskantsleri lepitusmenetlus kui juhtum on aset leidnud erasektoris
- pöörduda Õiguskantsleri poole avaldusega kui juhtum on aset leidnud avalikus sektoris
- esitada kaebus tööavaldluskomisjonile
- pöörduda kohtusse

Inimese õiguste kaitsmiseks on VõrdKS-is rida sätteid, mis peaksid toetama inimeste pöördumist pädevate institutsioonide poole, kui nad tunnevad, et neid on diskrimineeritud, ahistatud või ohvristatud mingil keelatud diskrimineerimise alusel.

Politsei

Kui on kahtlus, et on toime pandud väär- või kuritegu, on kõige lihtsam pöörduda politseisse, sest väärteo- ja kriminaalmenetlust ei saa üksikisik algatada, süü tõendamise kohustus on riiklikul süüdistajal. Karistusseadustik sätestab mitu sätet, mis puudutavad otseselt otsest diskrimineerimist, sh § 151, mis keelab vaenu õhutamise rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse, poliitiliste veendumuste või varalise või sotsiaalse seisundi alusel. Kui tegemist on ahistamisega, võivad asjakohaseks muutuda ka teised sätted, mis puudutavad isiku kehalist puutumatust.

See, mida need sätted endast kujutavad ning missugused teod nende alla lähevad jääb praeguse käsiraamatu ulatusest välja, kuid huvi korral võib uurida Karistusseadustiku kommenteeritud väljaannet.

Võrdse kohtlemise seaduses sätestatu alusel võib diskrimineerimise ohver nõuda varalise ja moraalse kahju hüvitamist (VõrdKS § 24, 25), loodud on mitmed võimalused kohtuvälise kaebuse/avalduse esitamiseks (VõrdKS § 16, 17, 23). Inimesed, kes vajavad õigusi enda kaitsmiseks kõige rohkem, on sageli kõige vähem suutelised oma õigusi nõudma. Seetõttu võib inimene pöörduda nende institutsioonide poole ise või teda võib esindada jurist või nn õigustatud huviga organisatsioonid (ametiühingud, vähemusrahvuste ühendused, puuetega inimeste organisatsioonid, usuühendused jms.) (VõrdKS § 17 lg 1, ÕKS § 23 lg 2). Inimene ei pea üksi tõendama diskrimineerimise toimumist (§ 8) ja kartma tagakiusamist pärast kaebuse esitamist (§ 3 lg 6).

Politsei**Enne kui pöörduda asjakohaste institutsioonide poole**

Selleks, et valida endale kõige sobivam variant oma õiguste kaitsmiseks, võiks läbi mõelda järgmised küsimused:

- Millist tulemust kaebuse esitaja soovib?
- Mis on kaebuse alus?
- Kas kaebuse esitamisea on kiire? Kui palju aega varuks on?
- Kas kaebuse esitajale laienevad võrdse kohtlemise seaduses kehtestatud kriteeriumid?
- Milline on edu saavutamise tõenäosus?
- Kas on hädavajalik saada just juriidiliselt siduvat probleemilahendust?
- Kas on piisavalt tõendeid diskrimineerimisfakti oletuse tekkimiseks?
- Kas antud juhul on vajalik professionaalse juristi osalus?
- Kas on võimalik saada hüvitist?
- Kas on võimalus kaebuse esitamiseks isikutegrupi nimel?
- Kas on võimalus kaebuse esitamiseks inimeste grupi nimel?
- Millised on võimalikud kulud ja väljaminekud eri õiguskaitsemehhanismide kasutamise korral?

Kuna asjakohaste institutsioonide kodulehed on piisavalt informatiivsed ja selgitavad samm-sammult kuidas nende poole pöörduda ning kuidas menetlus välja näeb, ei ole vajadust käesolevas käsiraamatus seda ümber kirjutada. Selle asemel on koostatud tabel, mis annab lühidalt infot asjakohaste institutsioonide kohta, nende poole pöördumise tähtaegade, vormi ning menetluse tulemuste kohta. Need on jaotatud kaheks: vaidlused töö- ja teenistussuhetes ning muudes õigussuhetes.

Kaebuse ja avalduse esitamine täheajad ja tulemus kommentaaridega (toonitud kastike tähistab menetlust, mida saab algatada või millest osa võtta esindusorganisatsioon kas koos ohvrit esindades või täiesti omal initsiatiivil).

TÖÖ- JA TEENISTUSSUHTED				
tähtaeg	vorm	tulemus	kommentaariid	
Maakohus (www.kohus.ee)				
30 kalendripäeva – töölepingu üles- ütlemine (TLS § 106, ITLS § 6 lg 2)	hagi- avaldus	siduv	Samaaegselt ei tohi pöörduda avaldusega töövaidluskomisjoni ja koh- tusse. Kui töösuhtes on tegu diskrimineerimisega (nt lõpetatud isikuga tööleping kuna tema seksuaalne sättumus on avalikuks tulnud), siis võib tähtaeg olla ka 1 aasta, sest seadustes ilmneva vastuolu korral tuleks lähtuda tõhusa õiguskaitse põhimõttest. Maksta tuleb riigiloivu.	
4 kuud – töösuhetest tulenevad õigused (ITLS § 6 lg 1)				
3 aastat – töötasu (ITLS § 6 lg 3)				
Halduskohus (www.kohus.ee)				
30 kalendripäeva – haldusakti tühistamine (HKMS § 46)	hagi- avaldus	siduv	Ametiasutuse ametniku või muu ametiisiku mingi üksikjuhtumi reguleeri- miseks antud korralduse, käskkirja, otsuse, ettekirjutuse või muu õigusakti, aga ka halduslepingu (avalik-õiguslikke suhteid reguleeriv leping) ja -toi- mingu puhul. Kaebuse võib esitada ükskõik millisesse Eesti haldus- või maakohu kohtu- majja (HKMS § 40). Maksta tuleb riigiloivu.	
3 aastat – tekitatud kahju hüvi- tamiseks, haldusakti või toimin- gu õigusvastaseks tunnistamine (HKMS § 46)				
Õiguskantsler (www.oiguskantsler.ee)				
4 kuud – lepitusmenetlus (ÕKS § 35 ⁶)	avaldus	siduv	Alates ajast, mil isik sai teada või oleks pidanud teada saada väidetavast diskrimineerimisest.. Esindajaks võib olla ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (ÕKS § 23 lg 2). Lepitusmenetluse läbiviimine on rangelt vabatahtlik mõlemale poolele. Riigiloivu ei ole.	

1 aasta – järelevalve menetlus (ÕKS § 34)	taotlus	mitte-siduv	Nn järelevalve menetlus – et kontrollida, kas riigiasutus, kohaliku omavalitsuse asutus või organ, avalik-õiguslik juriidiline isik või avalikke ülesandeid täitev füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik järgib mh võrdse kohtlemise põhimõtet. Riigilõivu ei ole.
Töövaidluskomisjon (www.ti.ee)			
4 kuud – töösuhetest tulenevad õigused (ITLS § 6 lg 1)	avaldus	siduv	Samaaegselt ei tohi pöörduda avaldusega töövaidluskomisjoni ja kohtusse.
30 päeva – töölepingu ülesütlemine (ITLS § 6 lg 2)			Avalduse võib esitada isik ise või tema esindajana isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (ITLS § 14, p 2 ¹)
3 aastat – töötasu (ITLS § 6 lg 3)			Riigilõivu ei ole.
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (www.svv.ee)			
Määratlemata tähtaeg – hinnangu saamine, kas on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet (VõrdKS § 17)	avaldus	mitte-siduv	Volinik võib keelduda väga vanade asjade menetlusse võtmisest, sest inimese võimalus pärast arvamusega kohtusse minna on piiratud siiski 1-aastase tähtajaga. Voliniku poole võib pöörduda ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (VõrdKS § 17 lg 2). Riigilõivu ei ole.
MITTETÖÖALASED SUHTED			
Maakohus (www.kohus.ee)			
1 aasta – diskrimineerimine, väär- ja kuriteod eraisikute poolt (VõrdKS § 25)	hagi-avaldus	siduv	Maksta tuleb riigilõivu.

Halduskohus (www.kohus.ee)			
30 päeva – haldusakti tühistamine, andmisine või toimingu sooritamine (HKMS § 46)	hagi-avaldus	siduv	Ametiasutuse, ametniku või muu ametisiku mingi üksikjuhtumi reguleerimiseks antud korralduse, käskkirja, otsuse, ettekirjutuse või muu õigusakti, aga ka halduslepingu (avalik-õiguslikke suhteid reguleeriv leping) ja -toimingu puhul. Kaebuse võib esitada ükskõik millisesse Eesti haldus- või maakohthu kohtumajja (HKMS § 40).
3 aastat – avalik-õiguslikus suhtes tekitatud kahju hüvitamine, haldusakti või toimingu õigusvastaseks tunnistamine (HKMS § 46)			Üksikisiku või eraõigusliku juriidilise isiku vastu võib kaebuse esitada seadusega sätestatud tähtaja jooksul. Maksta tuleb riigiloivu.
1 aasta – üksikisiku või eraõigusliku juriidilise isiku vastu (VõrdKS § 25)			
Õiguskantsler (www.oiiguskantsler.ee)			
4 kuud – lepitusmenetlus (ÕKS § 35 ⁶⁾)	avaldus	siduv	Alates ajast, mil isik sai teada või oleks pidanud teada saada väidetavast diskrimineerimisest. Esindajaks võib olla ka isik, kellel on õigustatud huvi järgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (ÕKS § 23 lg 2). Lepitusmenetluse läbiviimine on rangelt vabatahtlik mõlemale poolele. Riigiloivu ei ole.
1 aasta – järelevalve menetlus (ÕKS § 34)	taotlus	mitte-siduv	Nn järelevalve menetlus – et kontrollida, kas riigiasutus, kohaliku omavalitsuse asutus või organ, avalik-õiguslik juriidiline isik või avalikke ülesandeid täitev füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik järgib mh võrdse kohtlemise põhimõtet. Riigiloivu ei ole.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (www.svv.ee)		
Määratlemata tähtaeg – hinnangu saamine, kas on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet (VõrdKS § 17)	avaldus	mitte-siduv
Volinik võib keelduda väga vanade asjade menetluse võtmisest, sest inimese võimalus pärast arvamusega kohtusse minna on piiratud siiski 1-aastase tähtajaga. Voliniku poole võib pöörduda ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (VõrdKS § 17 lg 2). Riigilõivu ei ole.		
KAHJUNÕUDE ESITAMINE VARALISE JA MITTEVARALISE KAHJU HÜVITAMISEKS		
Isik, kes kahtlustab diskrimineerimist, saab nõuda: • diskrimineerimise lõpetamist (VõrdKS § 24 lg 1) • diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamist (VõrdKS § 24 lg 3) • mittevaralise (moraalse) kahju hüvitamist. Isik ei saa nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist (VõrdKS § 24 lg 1).		
1 aasta (VõrdKS § 25)	avaldus	siduv
Alates päevast, mil isik sai kahju tekkimisest teada või oleks pidanud teada saada. Avaldus tuleb esitada kas töövaidluskomisjonile või kohtule. Maksta tuleb riigilõivu.		
3 aasta (HKMS § 46)	hagi-avaldus	siduv
Alates päevast, mil isik kahjust ja selle põhjustanud isikust teada sai või oleks pidanud teada saada, kuid mitte hiljem kui 10 aasta jooksul kahju tekitanud tegevusest. Kaebuse võib esitada ükskõik millisesse Eesti haldus- või maakohthu kohtumajja (HKMS § 40). Maksta tuleb riigilõivu.		



KOKKUVÕTTEKS

Ühiskonnas elavad eri soost, igas vanuses, puuetega, erineva rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või seksuaalse sättumusega inimesed. Sama mitmekesine, erinevate oskuste, kogemuste, ideede ja nägemisviisidega on ka tööeline elanikkond. See, et kõigile peaksid olema tagatud võrdsed võimalused haridus- ja tööturul osalemiseks ning avalikkusele pakutavate teenuste saamiseks ei ole ainult põhiõiguste kaitsmise küsimus või moraalne otsustus, vaid jätkusuutliku ühiskonna hädavajalik eeldus. Ühiskonna sidusust mõjutab oskus ja tahe mitmekesisust hinnata, toetada ja ära kasutada. Kahaneva tööelise elanikkonnaga riigid (sh ka Eesti) ei saa lubada suure hulga potentsiaalse tööjõu kaotamist ja tööturult tõrjumist. Rait Maruste on öelnud: "...viimase 50 aasta jooksul on Euroopa liikunud kindlalt inimväärikuse austamise, võrdsete võimaluste ja tähelepanu osutamise suunas. Selleks on rakendatud nii õigusloomet kui ka administratiivset ja kohtupraktikat. Lõppkokkuvõttes on see ju ühiskonna sidususe küsimus, et igaüks tunneks end väärikalt ja rahulolevana, et ta ei tunneks end ebavõrdselt kohelduna ning kibestununa. Siis tunnevad inimesed, et ühiskond on nende suhtes õiglane ja nad on rahul" (Paris).

Samuti on Maruste täheldanud: "Eesti ühiskonnas on võrdse kohtlemise doktriin ning selle kohaldamispraktika suhteliselt uued asjad. Ega meil ju nõukogude ajal sellest ei räägitud, mistõttu meie mõtlemine ja halduspraktika just väga pikka arengut läbi teinud ei ole. Võimalik, et sel põhjusel ei oska meie inimesed samal viisil probleeme näha, nagu on tavaks näiteks Skandinaavias. Teine asi: Eestis ollakse harjunud, et kui võtame vastu seaduse, oleks justkui probleem lahenenud. Elu näitab aga seda, et seadusesse saab ju ilusaid asju kirja panna, kuri peitub tavaliselt hoopis õiguse kohaldamises, selle järgimises igapäevases elus. See on praktika, tavade, harjumuste, ka hea eeskuju ja hoolivuse küsimus. Ja see kõik võtab aega."

Õigusalasest kirjanduses ja formaaljuridilisel lähenemisel keskendutakse tavaliselt üksikjuhtumitele, sündmustele, kus üht või mitut inimest on diskrimineeritud keelatud alustel. Sellistel juhtudel kasutatakse mõistet "diskrimineerimisvaidlus" ning analüüsitakse pretsedendiõigust. Mitmed uurijad on seisukohal, et üksikute keelatud alustel ja määratletud valdkondades toimunud diskrimineerimisjuhtumite või -sündmuste õiguslik käsitlemine võib jätta tähelepanuta sellise kaudse diskrimineerimise, mis tuleneb struktuursetest, sotsiaalsetest, institutsionaalsetest või organisatsioonilistest protsessidest (Bowling, 1993; Makkonen, 2007a).

Protsessikeskne lähenemisviis püüab näha ja mõista diskrimineerimist selle ajaloolis-kultuurilises ja ühiskondlikus kontekstis, s.t sotsiaal-majanduslikes ja kultuurilistes tegurites, mille tõttu on ebasoodsas olukorras olevad rühmad üldse tekkinud, mille

poolest nad on jäänud kõrvale või allutatud domineerivate gruppide huvidele ja kuidas on nad ühiskonnas marginaliseeritud, subordineeritud või tõrjutud.

Seetõttu peab üksikisiku õiguste kaitse käima käsikäes mittediskrimineerimise ja võrdsete võimaluste aktiivse edendamisega. Selle tagamine, et kõik inimesed saaksid kasutada või teostada kõiki õigusi ja vabadusi võrdsetel alustel, on kohustuseks nii avaliku sektori ametnikele kui ka kohalikele omavalitsuste töötajatele (Centre, 2007). Jäägem siis lootma, et ajapikku muutuvad ühiskonnas arusaamad, vähenevad stereotüübid ning sotsiaal-majanduslik, kultuuriline ja poliitiline keskkond hakkab üha enam toetama sallivust ja igauhe inimväärikuse austamist. Kindlasti ei toimu see iseenesest, vaid vajab aktiivseid ja eesmärgipäraseid tegevusi nii juristide ja õigusteadlaste, sotsiaaltöötajate ja sotsioloogide, pedagoogide ja kasvatusteadlaste kui ka ametnike ja poliitikute poolt.

Soovime, et koostatud abimaterjal aitaks kaasa ühiskonna arengule ning aitaks mõista diskrimineerimise olemust, selle esinemist ja vältimise võimalikkust. Jääme lootma ka esimeste diskrimineerimiskaebuste esitamise ja lahendamise peale VõrdKS-i alusel Eesti kohtupraktikas – see tagaks konkreetsetele isikutele võrdsusõiguste kaitse ja ühtlasi annaks tõuke siluda ebaselgusi suhteliselt uut valdkonda puudutavates seadustes.



KASUTATUD KIRJANDUS

Alas, R., Kaarelson, T. (2007). Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse: analüüs. Tallinn: Estonian Business School.

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

Bell, M. (2002). Anti-Discrimination Law and the European Union. New York: Oxford University Press.

Bielefeldt, H. Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws (2007) European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=51&type=2&furtherPubs=no>

Bowling, B. (1993). Racial Harassment and the Process of Victimization. British Journal of Criminology, 33(2).

Burri, S., Schiek, D. (2009). Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination? The European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multipliediscriminationfinal7september2009_en.pdf

Centre for Strategy and Evaluation Services of United Kingdom (2007). Non-Discrimination Mainstreaming: Instruments, Case Studies and the Way Forwards. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Arvutivõrgus kättesaadav: http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ath/gdem/07/mainstr07_en.pdf

Dijk, T. A. (2005). Ideoloogia. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Donlevy, V., Silvera, R. (2008). Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele. Tallinn: Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Publikatsioonid/2008/Kasu_tasakaal.pdf

Euroopa mitmekesisuse hartade majanduslike eeliste ärakasutamine (2012). Mitmekesisuse juhtimine tööl. Euroopa Komisjoni õigusküsimuste direktoraat. Luksemburg. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/managing_diversity_atwork_et.pdf

Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat (2011). Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet. Euroopa Nõukogu. Luxembourg. Arvutivõrgus kättesaadav: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf

Equality and Human Rights Commission in Scotland (2010). Equality Act guidance downloads. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equality-act-guidance/equality-act-guidance-downloads/>

Farkas, L. (2011). How to Present a Discrimination Claim. Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives. European Commission, Directorate-General for Justice. Luxembourg. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>

Fredman, S. (2002). Discrimination Law. Clarendon Law Series. Oxford University Press, Oxford.

Fredman, S. (2005a). Double trouble: Multiple Discrimination and EU law. European Anti-Discrimination Law. Review issue No. 2. October, 2005, pp 12-19.

Fredman, S. (2005b). Changing the Norm: Positive Duties in Equal Treatment Legislation Oxford Legal Studies Research Paper No. 3/2006. Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 12, lk. 369–398. Arvutivõrgus kättesaadav: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=893943

Friend, P. (2004). Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://raulpage.org/koolitus/puuejato.pdf>.

Justiitsministeerium (2007). Uuringuprojekt "Rassism ja ksenofoobia Eestis". Memo, 15.10.2007.

Karise, M. (2005). Ideoloogia on kõikjal. Intervjuu kriitilise diskursusanalüüsi rajaja Teun van Dijkiga. Sirp 45, 09.12.2005.

Komisjoni teatis (2007). 8. 11. 2007 nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkõkkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal /* KOM/2007/0686 lõplik */Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ET:HTML>

Käsper, K., Meiorg, M. (2010). Inimõigused Eestis 2008–2009. Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskus. Tallinna Tehnikaülikooli kirjastus.

Kütt, R., Papp, Ü. (2012). Soolist ebavõrdsust märgatakse, probleemiks ei peeta ja lahendusi ei teata. Eesti õpetajate hoiakud ja arvamused seoses soolise võrdsuslikkusega. Eesti Nais- teühenduste Ümarlaud. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.enu.ee/lisa/465_Eesti%20opetajate%20hoiakud%20ja%20arvamused%20seoses%20soolise%20vordisuslikkusega.pdf

Lawson, A., Waddington, L. (2009). Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4393&langId=en>

Makkonen, T. (2002). Multiple, Compound and Intersectional Discrimination. Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore. Institute for Human Rights, Åbo Akademi University.

Makkonen, T. (2007a). Judges Online: E-õppe kursus kohtunike suutlikkuse tõstmiseks. Õppematerjal diskrimineerimisvastase regulatsiooni kohta. International Organization for

Migration (IOM). Arvutivõrgus kättesaadav: http://iom.fi/images/stories/publications/books/jo_training_material_est_web.pdf

Makkonen, T. (2007b). European handbook on equality data. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Arvutivõrgus kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1427&langId=en

Makkonen, T. (2010). Equal in Law, Unequal in Fact. Racial and ethnic discrimination and the legal response thereto in Europe. Doctoral Dissertation. Faculty of Law. University of Helsinki. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/59460/equalinl.pdf?sequence=1>

Measuring discrimination: Data collection and EU equality law (2007). European network of legal experts in the non-discrimination field. Arvutivõrgus kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1687&langId=en

Mitmekesisus tööl: juhend väikeettevõtetele (2009). Euroopa Komisjon, Õigusküsimuste direktoraat. Luxemburg. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/resources/publications/index.html?langid=et>

Mustola, K., Vanhala, A. (2004). Seksuaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Rmt: Lehtonen, J. ja Mustola, K. (toim) "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämasssä. ESR Tutkimukset ja selvitykset 2/04 s. 30 – 56. Työministeriö, Helsinki.

Paris, K. Rait Maruste: ainult seadused diskrimineerimist ära ei hoiä. Intervjuu. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/IntervjuuRaitMarustega/\\$file/Intervjuu%20Rait%20Marustega.pdf](http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/IntervjuuRaitMarustega/$file/Intervjuu%20Rait%20Marustega.pdf).

Pitt, G. (2009). Genuine Occupational Requirements. Academy of European Law, Trier, 27–28. aprill 2009. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf

Rahvusvahelised inimõigused ja nende kaitse. Sissejuhatav käsiraamat (2001). / eestikeelse väljaande toim. Sepper, M.-L. jt. / Tallinn: Õigustõlkebüroo Interlex.

Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni kolmas aruanne Eesti kohta 24.juunil 2005. Strasbourg, 2006. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/estonia/EST-CbC-III-2006-1-EST.pdf>

Raudsepp, A., Kotter, L. (toim.) Homoseksuaalsus. Juherid õpetajatele ja noortenõustajatele. ÜRO Rahvastikufond. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://raulpage.org/koolitus/homoseksuaalsus.html>

Rorive, I. (2009). Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing Migration Policy Group and the Swedish Centre For Equal Rights. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=230

Russell, H., Whelan, Ch. (2004). Low income and deprivation in an enlarged Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/105/en/1/ef03105en.pdf>

Sepper, M-L (koost) (2010). Naised ja mehed. Võrdsed õigused, võrdne vastutus. Ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Sotsiaalministeerium.

Sotsiaalministeerium (2004). Mõjude hindamine sugupoolte aspektist. Juhendmaterjal. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.ut.ee/gender/pdf/GM%20impact%20analysis%20Est.pdf>

Strömpl, J. jt (2007). GLBT-inimeste ebavõrdne kohtlemine. Uuringu lõpparuanne. Tartu. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/GLBT-inimeste_20ebav_C3_B5rdne_20kohtlemine_20Eestis_1_.pdf

Tali, M., Kollom, K. ja Velberg, M-L. (2007). Naised Eesti mustlaskogukondades. Uurimuse aruanne. Tallinn. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Naised_20Eesti_20mustlaskogukondades_uuringuraport_1_.pdf

Thompson, N. (2003). Promoting equality. Challenging discrimination and oppression. (Edendades võrdsust. Esitades väljakutse diskrimineerimisele ja rõhumisele) 2. väljaanne. Palgrave Macmillan.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009). Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.tem.fi/?C=98249&s=2691&xmid=4183>

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (1994). General comment 5. Persons with disabilities. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4538838f0.html>

Võrdsus ja mittediskrimineerimine. Aastaaruanne 2006. Euroopa Komisjon. Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat. Luxembourg: 2007. Arvutivõrgus kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1984&langId=et

Whittle, R. (2002). The Framework Directive for Equal treatment in employment and occupation: an analysis from a disability rights perspective. 27 E.L.Rev, June 2002: 323.

Õigusaktid Eesti

Ametiühingute seadus. RT I 2000, 57, 372 ... RT I 2009, 54, 363.

Avaliku teenistuse seadus. RT I 1995, 16, 228 ... RT I, 2011, 1.

Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349 ... RT I, 2011, 1.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. RT I 2004, 19, 134 ... RT I 2009, 5, 35.

Halduskohtumenetluse seadustik (HKMS). RT I, 2011, 3 ... RT I, 2011, 1.

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (ITLS). RT I 1996, 3, 57 ... RT I, 2011, 1.

Karistusseadustik. RT I 2001, 61, 364 ... RT I, 04.04.2012, 1.

Kindlustustegevuse seadus. RT I 2004, 90, 616 ... RT I, 2012, 1.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. RT I 1999, 16, 273 ... RT I, 2012, 6.

Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I 2001, 100, 648 ... RT I, 2012, 6.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS). RT I, 2004, 27, 181 ... RT I 2009, 48, 323.

Sotsiaalhoolekande seadus. RT I 1995, 21, 323 ... RT I, 2011, 3.

Tervishoiuteenuste korraldamise seadus. RT I 2001, 50, 284 ... RT I, 29.06.2012, 4.

Tervishoiuteenuste loetelu kehtestamine, sotsiaalministri 10. jaanuari 2002. a määrus nr 13. RTL 2002, 14, 180.

Töölepingu seadus (TLS). RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 2012, 24.

Töötajate usaldusisiku seadus. RT I 2007, 2, 6 ... RT I, 2012, 1.

Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS). RT I, 2008, 56, 315 ... RT I, 2012, 1.

Õiguskantsleri seadus (ÕKS). RT I 1999, 29, 406 ... RT I, 29.05.2012, 2.

Euroopa Nõukogu

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee soovitus liikmesriikidele nr R (2000) 4 roma/mustlaste haridusest Euroopas (Recommendation No R (2000) 4 to member states on the education of Roma/Gypsy children in Europe). 3.02.2000.

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee soovitus nr REC(2004)10 seoses vaimse häirega inimeste inimõiguste ja väärikuse kaitsega ning selle seletuskiri (Recommendation No. R (2004) 10 Of the Committee of Ministers to Member States concerning the protection of human rights and dignity of persons with mental disorder and its Explanatory Memorandum. Council of Europe). 22.09.2004.

Euroopa Liit

Euroopa Ühenduse Nõukogu direktiiv 1993/104/EÜ (23. november 1993), mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, 13.12.1993, lk 18).

Nõukogu direktiiv 1997/81/EÜ (15. detsember 1997), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9).

Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ (28. juuni 1999), milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43).

Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ (29. juuni 2000), millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte, sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22).

Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ (27. novembri 2000), millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16)

Nõukogu direktiiv 2004/113/EÜ (13. detsembri 2004) meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumise (EÜT L 373, 21.12.2004, lk 37).

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ (19. november 2008), renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

Õiguspraktika Eesti

Riigikohtu halduskolleegium (RKHKo), 3-3-1-42-08 (20.10.2008).

Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium (RKPJKo), 3-4-1-12-10 (07.06.2011).

Riigikohtu üldkogu (RKÜKo), 3-3-1-47-03 (10.12.2003).

Tallinna Ringkonnakohus (TalRK), 2-09-27445 (15.11.2010).

Teised riigid

Riia regionaalne kohus, kaasus nr 04386004, C 20203. Viidatud väljaandes: Commission staff working document accompanying the Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation. Impact Assessment. (Komisjoni töötajate töödokument, mis kaasneb ettepanekule Nõukogu direktiiviks usu või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni alusel võrdse kohtlemise printsiibi rakendamiseks) SEC(2008) 2180 (2.07.2008).

Rootsi ülemkohtu kaasus T 2100-05 HomO v. Restaurang Fridhem Handelsbolag (28. märts 2006). Viidatud väljaandes: Numhauser-Henning, A. (2007) Country report on measures to combat discrimination (Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC) (Riigi aruanne diskrimineerimise vastastest meetmetest (Direktiivid 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ)). Rootsi, seisuga 8. jaanuar 2007. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Sweden_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf.

Vaasa halduskohus, Soome, kaasus nr 04/0253/3. Viidatud väljaandes: EL Põhiõiguste Amet (2011) Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. Arvutivõrgus kättesaadav: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf.

Ühendkuningriik – Employment Appeals Tribunal, MacCulloch v Imperial Chemical Industries plc (22. juuli 2008) IRLR 846. Viidatud väljaandes: EL Põhiõiguste Amet (2011) Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. Arvutivõrgus kättesaadav: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf.

Euroopa ja maailm

Compilation of case law on the equality of treatment between Women and men and non-discrimination in the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Third edition. Luxembourg: 2010. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/case-law-compilation_en.pdf

C-13/05 Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Euroopa Liidu Kohtu lahend (16.03.2006).

C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV (10.07.2008).

C-303/06 S. Coleman v Attridge Law and Steve Law. Euroopa Liidu Kohtu lahend (17.07.2008).

C 447/09 Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v Deutsche Lufthansa AG. Euroopa Liidu Kohtu lahend (13.09.2011).

D.H. and others v Czech Republic (kaebus nr 57325/00), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (13.11.2007).



Lisa 1.

Võrdse kohtlemise seadus

Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.07.2000, lk 22–26); nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 02.12.2000, lk 16–22).

Vastu võetud 11.12.2008, jõustumine 01.01.2009

RT I 2008, 56, 315 ... RT I, 2012, 1

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse eesmärk ja reguleerimisala

(1) Seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus:

- 1) võrdse kohtlemise põhimõtted;
- 2) ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel;
- 3) diskrimineerimisvaidluste lahendamise.

§ 2. Seaduse kohaldamisala

(1) Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud:

- 1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;
- 2) töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel;
- 3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;

- 4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel;
- 5) sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuse, sealhulgas sotsiaaltoetuste saamisel;
- 6) hariduses;
- 7) avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme kättesaadavuses.

(2) Isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on keelatud:

- 1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;
- 2) töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel;
- 3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;
- 4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.

(3) Käesolev seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitsevæteenistuse kohustuse tõttu.

(4) Käesolevas seaduses ettenähtud haldusmenetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seadust, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte ja diskrimineerimine

(1) Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine diskrimineerimist käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel.

(2) Diskrimineerimine on otsene, kui käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

(3) Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine, mis on käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

(4) Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õigus-

pärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(5) Korraldust diskrimineerida isikuid ükskõik millise käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel peetakse diskrimineerimiseks.

(6) Diskrimineerivaks peetakse ka sellist tegevust, kui isikut koheldakse teistest halvemini või talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse.

§ 4. Töötaja ja tööandja

Käesoleva seaduse tähenduses:

- 1) töötaja on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik ja avalik teenistuja avaliku teenistuse seaduse tähenduses. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat;
- 2) tööandja on füüsiline või juriidiline isik, kes võimaldab tööd töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel, samuti riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus.

§ 5. Puue

Käesoleva seaduse tähenduses on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute sooritamisele.

2. peatükk

VÖRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÕTTED

§ 6. Positiivsed meetmed

Käesolev seadus ei piira selliste meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnusest tulenevat ebavõrdsust. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

§ 7. Kohustus anda seletusi

Diskrimineerimises kahtlustatav isik on kohustatud 15 tööpäeva jooksul kirjaliku taotluse saamisest arvates andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel diskrimineeritud.

§ 8. Jagatud tõendamiskohustus

(1) Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. [RT I 2009, 48, 323 – jõust. 23.10.2009]

(2) Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

(3) Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.

§ 9. Erandid diskrimineerimiskeelust

(1) Käesolev seadus ei piira selliste seadusega kooskõlas olevate meetmete rakendamist, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

(2) Diskrimineerimiseks ei peeta vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(3) Diskrimineerimiseks töösuhetes ei peeta:

- 1) eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- 2) eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu.

§ 10. Kutsenõuded

(1) Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel, kui see tunnus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne.

(2) Usulistes ühendustes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhinevates eetosega avalikes või eraorganisatsioonides toimuva kutsetegevuse puhul ei peeta isiku erinevat kohtlemist usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimiseks, kui isiku usutunnistusel või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või sellega seotud tingimuste tõttu oluline, õiguspärane ja põhjendatud, organisatsiooni üldist kõlbelist iseloomu silmas pidav kutsenõue.

(3) Käesolev seadus ei piira usuliste ühenduste ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhinevate eetosega avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni üldisele kõlbelsele iseloomule.

§ 11. Abinõude rakendamine puuetega inimeste suhtes

(1) Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töotajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist.

(2) Tööandja rakendab asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud ebaproportsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurus ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust.

§ 11¹. Osalise tööajaga ja tähtajalise töölepinguga töötaja ning töötaja, kes täidab tööülesandeid renditööna, võrdne kohtlemine [RT I, 10.02.2012, 1 – jõust. 20.02.2012]

(1) Töötajale, kellega tööleping on sõlmitud osalise tööajaga, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale täistööajaga töötajale, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(2) Töötajale, kellega tööleping on sõlmitud tähtajaliselt, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale töötajale, kellega tööleping on sõlmitud tähtajatult, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(2¹) Töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, ei või kohaldada ebasoodsamaid töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale. Töötajal, kes täidab tööülesandeid renditööna, on õigus kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja võrreldava töötajaga samadel tingimustel kasutajaettevõtja hüvesid, eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja lapsehoiu- teenust. [RT I, 10.02.2012, 1 – jõust. 20.02.2012]

(3) Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava töötaja määramine sama tööandja juures osutub võimatuks, määratakse võrreldav töötaja kollektiivlepingus sätestatud korras. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja. [RT I 2009, 11, 67 – jõust. 01.07.2009]

3. peatükk

VÖRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÖTTE RAKENDAMINE JA EDENDAMINE

§ 12. Tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana

Tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:

- 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest;
- 2) teavitama töötajat sobival viisil käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.

§ 13. Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine ja edendamine hariduse ja koolituse valdkonnas

Haridus- ja teadusasutused, koolitust korraldavad muud asutused ja isikud arvestavad õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet.

§ 14. Ministeeriumide kohustus võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel

Iga ministeerium jälgib oma valitsemisala piires käesoleva seaduse nõuete täitmist ning teeb koostööd teiste isikute ja asutustega võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel.

4. peatükk

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

(1) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi volinik) on käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt.

(2) Voliniku nimetab ametisse sotsiaalminister viieks aastaks.

(3) Voliniku tegevust finantseeritakse riigieelarvest.

(4) Volinikku teenindab kantselei. Kantselei struktuuri kinnitab volinik.

(5) Volinikku abistavad tema töös nõunikud ja teised tema poolt ametisse määratud ametnikud. Voliniku ajutisel äraolekul asendab volinikku tema poolt määratud ametnik.

(6) Voliniku ja tema kantselei töökorraldus sätestatakse põhimääruses, mille kehtestab Vabariigi Valitsus.

§ 16. Voliniku pädevus

Volinik:

- 1) jälgib käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist;
- 2) nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel;
- 3) annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel;
- 4) analüüsib seaduste mõju käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel jagunevate isikute ning meeste ja naiste seisundile ühiskonnas;
- 5) teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohaliku omavalitsuse üksustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta;
- 6) nõustab ja teavitab Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohaliku omavalitsuse üksuste asutusi käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist käsitlevates küsimustes;
- 7) avaldab aruandeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta;
- 8) teeb koostööd teiste isikute ja asutustega soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisel;
- 9) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

§ 17. Voliniku arvamuse

(1) Volinik annab arvamuse võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta avalduse esitanud isikule ja vajaduse korral isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist. [RT I 2009, 48, 323 – jõust. 23.10.2009]

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvamuse eesmärk on anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes käesoleva seaduse, soolise võrdsuslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetsetes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.

(3) Arvamuse taotleja esitab volinikule avalduse, milles on kirjeldatud diskrimineerimisele viitavad asjaolud.

(4) Arvamuse andmiseks on volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kes võivad omada diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks vajalikku informatsiooni, ja nõuda kirjalikke seletusi võimaliku diskrimineerimise asjaolude kohta, samuti dokumentide või nende koopiade esitamist tema määratud tähtaja jooksul. Teabe saamise õigus hõlmab ka andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva tasu, tasustamise tingimuste ning muude hüvede kohta. [RT I 2009, 48, 323 – jõust. 23.10.2009]

(5) Arvamus antakse kahe kuu jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud avalduse esitamisest arvates.

(6) Omal algatusel antud arvamuse puhul või avalduse esitanud isiku nõusolekul edastab volinik arvamuse teadmiseks või soovitusena isikule, kes vastutab võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise eest arvamuse aluseks olevas olukorras. [RT I 2009, 48, 323 – jõust. 23.10.2009]

§ 18. Voliniku keeldumine arvamuse andmisest

Volinik võib keelduda arvamuse andmisest, tagastada isiku esitatud kirjaliku avalduse või keelduda suulise avalduse vormistamisest, kui:

- 1) arvamuse andmine on võimatu diskrimineerimisele viitavate asjaolude puudumise tõttu;
- 2) samal alusel ja sama eseme kohta on volinik eelnevalt arvamuse andnud;
- 3) samal alusel ja sama eseme kohta on algatatud kohtumenetlus, jõustunud kohtuotsus, algatatud menetlus töövaidluskomisjonis, jõustunud töövaidluskomisjoni otsus, esitatud avaldus õiguskantslerile, pooleli õiguskantsleri lepitusmenetlus diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks või õiguskantsleri poolt lepitusmenetluses kinnitatud kokkulepe.

§ 19. Avalduse uurimistulemuste avalikustamine

Volinik võib anda avalikkusele informatsiooni avaldaja nõusolekuta üksnes menetletava avalduse sisu kohta.

§ 20. Voliniku volituste lõppemine

Voliniku volitused loetakse lõppenuks ja ta vabastatakse ametist:

- 1) käesoleva seaduse § 15 lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumise päevast;

- 2) tema ametist tagasiastumise avalduse rahuldamise päevast;
- 3) tahtlikult toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast;
- 4) ettevaatamatuse tõttu toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast, kui selle kohtuotsusega on määratud vabaduskaotuslik karistus;
- 5) tema surma korral.

§ 21. Voliniku kestev võimetus täita oma ametiülesandeid

(1) Voliniku võib vabastada ametist, kui ta on haiguse tõttu või muul põhjusel olnud kuus kuud järjest kestevalt võimetu täitma oma ametiülesandeid.

(2) Volinik vabastatakse ametist käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel vabastamise vormistamise käskkirjas märgitud päevast.

§ 22. Voliniku tegevuse piirangud

(1) Volinik ei tohi ametisoleku ajal:

- 1) olla mõnes teises riigi-, kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku ametis;
- 2) kuuluda äriühingu juhatusse, nõukogusse või järelevalveorganisse;
- 3) osaleda ettevõtluses, välja arvatud teha isiklikke investeeringuid ning saada neilt protsente ja dividende, samuti saada tulu talle kuuluva vara käsutamisest.

(2) Volinik võib tegeleda teadus- ja pedagoogilise tööga, kui see ei takista tema ametiülesannete täitmist.

5. peatükk

DISKRIMINEERIMISVAIDLUSTE LAHENDAMINE

§ 23. Diskrimineerimisvaidluste lahendamine

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler.

§ 24. Kahju hüvitamine

(1) Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras diskrimineerimise lõpetamist ning talle rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist.

(2) Isik, kelle õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib nõuda, et lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud makstaks talle rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlik rahasumma.

(3) Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi.

(4) Tööle ja teenistusse soovijad, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse käesoleva seaduse § 1

lõikes 1 nimetatud tunnuse tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.

§ 25. Kahju hüvitamise nõude aegumine

Käesoleva seaduse §-s 24 sätestatud nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

6. peatükk

RAKENDUSSÄTTED

§ 26. Üleminekusäte

Seaduse jõustumisel on soolise võrdõiguslikkuse volinikuna töötaval isikul õigus jätka töötamist soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuna kuni volituste lõppemiseni.

§ 27. – § 33. [Käesolevast tekstist välja jäetud.]

§ 34. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2009. aasta 1. jaanuaril.

Lisa 2.

Olulised institutsioonid

Eestis

Riigiasutused

Õiguskantsler

Kohtu 8, 15193 Tallinn
Telefon: 693 8404, faks: 693 8401
e-post: info@oiguskantsler.ee
<http://www.oiguskantsler.ee/index.php>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Gonsiori 29, 15027 Tallinn
Telefon/Faks: 626 9259
e-post: info@svv.ee,
<http://www.svv.ee/>

Sotsiaalministeerium, soolise võrdõiguslikkuse osakond

Gonsiori 29, 15027 Tallinn
Telefon: 626 9301, faks: 6992209
e-post: info@sm.ee
<http://www.sm.ee/>

Tööinspeksioon

Gonsiori 29, 10147 Tallinn
Telefon: 626 9400, Tööinspeksiooni juristi infotelefon: 640 6000
e-post: ti@ti.ee
<http://www.ti.ee/>

Valitsusvälised organisatsioonid

SA Eesti Inimõiguste Keskus

Tartu mnt 63, 10115 Tallinn
Telefon: 644 5148
e-post: info@humanrights.ee
<http://www.humanrights.ee/>

Inimõiguste Instituut

Tõnismägi 2, 10122 Tallinn
Telefon: 630 7477
e-post: info@eihr.ee
<http://www.eihr.ee/>

Inimõiguste Teabekeskus MTÜ

Estonia pst 5a, Tallinn
Telefon: 646 4270, faks: 646 4272
e-mail: centre@lichr.ee
www.lichr.ee

Euroopas Euroopa Nõukogu

Euroopa Nõukogu (Council of Europe)

Inimõiguste ja õigusküsimuste veebileht: http://www.coe.int/t/e/human_rights/cddh/

Euroopa Inimõiguste Kohus (European Court of Human Rights)

<http://www.echr.coe.int/echr/>

EN-i Strasbourgis asuv organ, mis loodi Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga. (Igaüks, kes tunneb, et tema konventsioonijärgseid õigusi või vabadusi on rikutud, võib pöörduda Euroopa Inimõiguste Kohtusse, juhul kui ta ei ole kaitset leidnud oma riigi kohtutes).

Kohtuotsuste andmebaas HUDOC: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-Law/Hudoc/Hudoc+ database/>

Steering Committee for Human Rights (CDDH)

[http://www.coe.int/t/e/human_rights/cddh/3._committees/01.%20steering%20committee%20for%20human%20rights%20\(cddh\)/](http://www.coe.int/t/e/human_rights/cddh/3._committees/01.%20steering%20committee%20for%20human%20rights%20(cddh)/)

Committee of Experts on Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity (DH-LGBT) – 2009

Committee of Experts on questions relating to the protection of national minorities (DH-MIN)

Euroopa Nõukogu rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise komisjon (ECRI)

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp

Euroopa Liidus

Euroopa Komisjoni õigusküsimuste direktoraat

http://ec.europa.eu/justice/index_et.htm

Õigusküsimuste peadirektoraat (i.k. DG Justice) tegeleb tsiviil-, lepingu- ja kriminaalõiguse küsimuste kõrval ka inimeste põhiõiguste, soolise võrdsõiguslikkuse ja diskrimineerimisvastase poliitika kujundamise ja elluviimisega.

Diskrimineerimisvastase võitluse toetamiseks ja rahva teadlikkuse suurendamiseks oma õigustest ja kohustustest ning heade tavade vahetamiseks on direktoraadi kodulehekülje kaudu kättesaadavad peamised võrdse kohtlemise norme kommenteerivad ja analüüsivad materjalid, (http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_et.htm), ning lingid võrdse kohtlemise teemaga seotud institutsioonide ja võrgustike neng nende poolt avaldatud publikatsioonide juurde (http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm#h2-7).

Euroopa Liidu Kohus (European Court of Justice)

Euroopa Liidu Kohus tagab EL-i lepete ja direktiivide õige tõlgendamise ning rakendamise. Kohtu otsuste täitmine on kohustuslik.

Alates 17.06.1997 on kohtulahendid: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=et>
Varasem kohtupraktika on kättesaadav EUR-Lex-is.

Euroopa Põhiõiguste Amet (Fundamental Rights Agency – FRA)

<http://fra.europa.eu/>

Ameti eesmärk on pakkuda seoses põhiõigustega abi ja teadmisi ühenduse ning selle liikmesriikide asjaomastele asutustele ja ametivõimudele, kui need rakendavad ühenduse õigust, ja aidata neid meetmete võtmisel ja asjakohaste tegevuskavade kujundamisel. Ameti prioriteetide hulka kuulub võitlus rassismi, ksenofoobia ning sellega seotud sallimatusega.

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE)

www.eige.europa.eu

Toetab EL-i liikmesriikide valitsuste ja EL-i institutsioonide (eelkõige Euroopa Komisjoni) tegevust soolise võrdõiguslikkuse poliitika valdkonnas.

Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond (EUROFOUND)

<http://www.eurofound.europa.eu>

Fond varustab valitsusasutusi, töandjaid, ametiühinguid ja Euroopa Komisjoni sõltumatute võrdlusuuringute andmete ja neil põhinevate teadmiste ja nõuannetega, et aidata kaasa paremate elu- ja tööttingimuste kavandamisele ja loomisele Euroopas.

EL võrgustikud

Võrdse kohtlemise alase õiguse ekspertide võrgustik (Network of legal experts)

<http://www.non-discrimination.net/en/home>

Koosseis: 30 eksperti – üks igast riigist – ja viis koordinaatorit iga diskrimineerimisaluse jaoks: (rass ja etniline päritolu, religioon, puue, vanus ja seksuaalne sättumus).

Võrgustiku ülesanne on teabe ja sõltumatu analüüsi pakumine järgnevatel teemadel:

- diskrimineerimisvastaste direktiivide (rassilise võrdse kohtlemise direktiivi ja tööalase võrdse kohtlemise direktiivi ülevõtmine;
- direktiive kehtestavate riiklike seaduste praktiline rakendamine ja kohaldamine;
- riiklikud algatused ja valdkonnaga seonduvad poliitilised arengud (nt ettepanekud uuteks õigusaktideks);
- riiklik pretsedendiõigus ja selle vastavus EL-i õigusele;
- asjakohased Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu otsused.

Võrgustik publitseerib kolme tüüpi väljaandeid:

1. “European Anti-discrimination Law Review” Alates 2005. a. kaks korda aastas inglise, saksa ja prantsuse keeles ilmuv väljaanne, mis kirjeldab võtmetähtsusega õigusalasid arenguid siseriiklikul ja EL-i tasandil (suunatud poliitika kujundajatele, õigusala töötajatele ja valitsusvälistele organisatsioonidele, sisaldab arvamuskäsitlusi päevakajalistel teemadel, uuendusi EL-i poliitikas ja seadusandluses, ülevaadet Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu asjakohasest pretsedendiõigusest ja uudiseid liikmesriikidelt diskrimineerimisvastaste direktiivide rakendamise kohta).

2. Teemaaruannete sarja, mis on suunatud konkreetse valdkonna sügavamale mõistmisele – aruanded on keskendunud Euroopa Inimõiguste Konventsiooni ja sellega seotud Euroopa Nõukogu aktide asjakohasusele EL-i diskrimineerimisvastaste direktiivide rakendamise aspektist.
3. Riikide aruandeid, mis kirjeldavad direktiivide ülevõtmist riikide poolt.

Euroopa liikmesriikide võrdsuse ja võrdõiguslikkuse eest vastutavate riiklike institutsioonide võrgustik – EQUINET (the European Network of Equality Bodies)

<http://www.equineteurope.org>

Avaldab aastaaruandeid ja temaatilisi publikatsioone.

Õigusala asjatundjate võrgustik (Network of legal experts)

Koosneb soolise võrdõiguslikkuse valdkonna akadeemikutest ja praktikutest, nõustab komisjoni seoses võrdse kohtlemise alaste normide rakendamisega, avaldab väljaannet “European Gender Equality Law Review”, aruandeid ja muid publikatsioone.

Puute valdkonna Euroopa ekspertide akadeemiline võrgustik (ANED: The Academic Network of European Disability experts)

<http://www.disability-europe.net/>

Sotsiaal- ja majandusvaldkonna ekspertide võrgustik (Network of Socio-economic Experts (SEN))

Avaldab ülevaatlikke aruandeid diskrimineeritud gruppide olukorrast ja selle parandamise meetmetest liikmesriikides.

ELi Statistika ja arvamusküsitlused

http://europa.eu/documentation/statistics-polls/index_et.htm

Arvamusküsitlused (Eurobarometer surveys)

http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

Lisa 3.

Võrdse kohtlemise normid ja diskrimineerimise keeld

Eesti seadustes

Õigusakt	Sätestatud norm
EV põhiseadus	§ 12 Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Rahvusliku rassilise, usulise või poliitilise vihkamise, vägivalga ja diskrimineerimise õhutamine on seadusega keelatud ja karistatav. Samuti on seadusega keelatud ja karistatav vihkamist, vägivalda ja diskrimineerimist ühiskonnakihvide vahel. Soolise diskrimineerimise keeld kõigis eluvaldkondades, soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus era- ja avalikus sektoris.
Soolise võrdõiguslikkuse seadus	
Võrdse kohtlemise seadus	Diskrimineerimise keeld rassi, rahvuse, etnilise päritolu, vanuse, puude, usulise veendumuse, seksuaalse orientatsiooni, aga ka perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, töötajate huvide esindamise või töötajate ühinguusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse alusel töövaldkonnas, rassilisel ja etnilisel alusel sotsiaalvaldkonnas, hariduses ja teenuste saamisel.
Karistusseadustik	§ 151. Vaenu õhutamine – Tegevus, millega avalikult on kutsutud üles vihkamisele, vägivalle või diskrimineerimisele seoses rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sätumuse, poliitiliste veendumuste või varalise või sotsiaalse seisundiga, kui sellega on põhjustatud oht isiku elule, tervisele või varale § 152. Võrdõiguslikkuse rikkumine – Inimese õiguste ebaseadusliku piiramine või inimesele ebaseaduslike eeliste andmine tema rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sätumuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel § 153 diskrimineerimise keeld pärilikkusriiskide alusel.
Haldusmenetluse seadus	§ 107 lg 2. Toimingu sooritamise viisi, ulatuse ja aja ning menetlemise korra määrab haldusorgan oma äranägemisel, järgides kaalutlusõiguse piire ja võrdse kohtlemise ning proportsionaalsuse põhimõtteid.
Töölepinguseadus	§ 3 (Võrdse kohtlemise põhimõte) – tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. § 89 lg 4. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel: tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

Eestisse lähetatud töötajate tööttingimuste seadus	§ 5 lg 1 p 6. Lähetatud töötajale kohaldatavad Eestis kehtestatud tööttingimused on järgmised: ... võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused
Avaliku teenistuse seadus	ATS § 36¹ (Õigus võrdselt kohtlemisele) (1) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametiasutused peavad tagama isikute diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (2) Keelatud on teenistuja või teenistusse soovija diskrimineerimine soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse, keeleoskuse, kaitsevõtteenistuse kohustuse, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, teenistujate huvide esindamise või teenistujate ühinguusse kuulumise tõttu. Ülskõik missuguse nimetatud tunnuse tõttu diskrimineerimise korral kohaldatakse võrdse kohtlemise seadust või soolise võrdõiguslikkuse seadust (3) Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist keeleoskuse alusel, kui selline erinev kohtlemine on lubatud käesoleva seadusega või keeleseadusega
EV lastekaitse seadus	§ 39 p 3. Igal lapsel on õigus hardlusele, mis arendab välja lapse vaimsed ja kehalised eeldused ning kujundab tervikliku isiksuse, sealhulgas: ... valmistab ette iseseisvaks eluks vabas ühiskonnas sallivuse, võrdõiguslikkuse ja inimõiguste austamise vaimus
Inimgeeni-uuringute seadus	§ 25 (Diskrimineerimise keeld) (1) Inimese õiguste ja võimaluste piiramine või eeliste andmine lähtuvalt tema DNA ülesehitusest ja sellest jätuvatest pärilikkusriiskidest on keelatud. (2) Inimese diskrimineerimine geeniidonoriks olemise või mitteolemise fakti põhjal on keelatud § 26 (Diskrimineerimine töösuhetes) (1) Töandjal on keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid töötaja või töökoha taotleja kohta ning nõuda töötajalt või töökoha taotlejalt kooproovi või DNA kirjelduse andmist. (2) Töandjal on keelatud seada erineva pärilikkusriiskiga inimestele diskrimineerivaid töö- ja palgatingimusi. § 27 (Diskrimineerimine kindlustussuhetes) (1) Kindlustusandjal on keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid kindlustatu või kindlustuse taotleja kohta ning nõuda kindlustatult või kindlustuse taotlejalt kooproovi või DNA kirjelduse andmist. (2) Kindlustusandjal on keelatud seada erineva pärilikkusriiskiga inimestele erinevaid kindlustustingimusi, sealhulgas kehtestada soodustariife või määratleda kindlustusjuhtumit kitsendavalt.

Lisa 4.
Diskrimineerimise keeld rahvusvahelistes õigusaktides

Inimõigustealased lepingud	Keelatud diskrimineerimise alused	Suletud või avatud diskrimineerimis- aluste kataloog	Õigused, valdkond, olukorrad
ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon (arvutivõrgus kättesaadav: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=est), art 2	Rass, keel, nahavärvus, sugu, usuline, poliitiline või muu veendumus, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, varanduslik, seisuslik või muu seisund	Avatud	Kõik valdkonnad, mida peetakse inimõigusteks ja põhivabadusteks
ÜRO kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt (RT II, 1993, 10/11, 1.1), art 2	Rass, nahavärvus, sugu, keel, usutunnistus, poliitilised või muud tõekspidamised, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, varanduslik seisund, sünd või mõni muu asjaolu	Avatud	Paktis sätestatud õigused
ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt (RT II 1993, 10, 13), art 2	Rass, nahavärvus, sugu, keel, religioon, poliitilised või muud tõekspidamised, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, varanduslik seisund, sünd või mõni muu asjaolu	Avatud	Paktis nimetatud õigused: majanduslikud, sotsiaalsed ja kultuurialased õigused
ÜRO rahvusvaheline konventsioon rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (RT II 1995, 5, 30)	Rass, nahavärvus, sugukondlik (põlvnemine), rahvuslik või etniline päritolu	Suletud	Politiitika, majandus-, sotsiaal-, kultuuri- või mis tahes muu ühiskondliku elu valdkond
ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (RT II 1995, 5, 31)	Sugu	Suletud	Kõik inimõigused ja põhivabadused kõigis valdkondades
Europa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon (RT II 1996, 11, 34; RT II 2000, 11, 57), art 14	Sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund	Avatud	Konventsiooni põhiteks- tis või lisaprotokollides kajastatud õigused ja va- badused

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (ELT 2007/C 303/01), art 21	Sugu, rass, nahavärvus, etniline või sotsiaalne päritolu, geneetilised omadused, keel, usutunnistus või veendumused, poliitilised või muud arvamusel, rahvusvahemusse kuulumine, varaline seisund, sünnipära, puue, vanus või seksuaalne sättumus	Suletud	Keelatud on igasugune diskrimineerimine põhiõiguste kasutamisel
ÜRO lapse õiguste konventsioon (RT II 1996, 16, 56), art 2	Lapse või tema vanema või seadusliku hooldaja rass, nahavärv, sugu, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, kodakondsus, etniline või sotsiaalne päritolu, varanduslik seisund, puue või sünnipära või muud tingimused	Avatud	Alla 18-aastaste konventsiooniga sätestatud õigused ja vabadused
Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (RT II 2000, 15, 93), art E	Rass, nahavärvus, sugu, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, tervis, kuulumine rahvusvahemusse, sünnipära või muu selline tegur	Avatud	Hartas nimetatud sotsiaalsed õigused
ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon (RT II, 04.04.2012, 6), art 5	Isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsel alustel	Suletud	Ühiskonnaelus osalemine

Lisaks tabelis toodud õigusaktidele on oluline juhtida tähelepanu sellele, et vähemusrühmade osalemisvõimalusi avalikus elus ja tööturul tagatakse ka muude õiguslike ja poliitiliste meetmetega. Näiteks Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon nr 111 (RT II 2005, 17, 51) kohustab liitunud liikmesriike ellu viima poliitikat, mis edendab võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist töö- ja kutsealal ning on suunatud diskrimineerimise kaotamisele.

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee on aga 2004. a vastu võtnud soovitusel vaimse tervise häiretega isikute inimõiguste ja inimväärkuse kaitse kohta ning selle selgitava memorandum. Euroopa Nõukogu rahvusvahemuste kaitse raamkonventsioon (RT II 1996, 40, 154) seab aga üldnõuded rahvusvahemuste loimumisele, pidades silmas eesmärgi, et rahvusvahemustesse kuuluvatel ühiskonnaliikmetel oleksid põlisrahvaste esindajatega võrdsed võimalused osalemiseks ühiskonnaelus ja tööturul.

ISBN 978-9949-23-347-2



9 789949 233472 >