

Võrdse kohtlemise edendamise kohustuse teadlikkus ja rakendamine ministeeriumides

Tellija: Tallinna Tehnikaülikooli Õiguse Instituut
Lisainfot uuringu kohta: egert@erinevusrikastab.ee

Teostaja: Eesti Uuringukeskus
Kontaktisik: Jon Ender
E-mail: jon@uuringukeskus.ee

Analüüsi meeskonnaliikmed:
Liina Eik
Jon Ender
Pille Hillep
Kalli Kulla
Riin Pärnamets

SISUKORD

1. UURINGU TAUST, UURIMISÜLESANDE MÄÄRATLEMINE	3
2. KASUTATUD METOODIKA.....	7
2.1. Dokumentide analüüs.....	8
2.1.2.Poolstruktureeritud intervjuud.....	9
3. UURIMISTULEMUSED	11
3.1. Arengukavade analüüsi põhijäreldused.....	11
3.2. Intervjuude tulemused.....	13
3.2.1. Haridus- ja Teadusministeerium	13
3.2.2. Keskkonnaministeerium	15
3.2.3. Kultuuriministeerium	15
3.2.4. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.....	17
3.2.5. Põllumajandusministeerium	19
3.2.6. Rahandusministeerium	19
3.2.7. Siseministeerium.....	22
3.2.8. Sotsiaalministeerium	22
3.2.9. Välisministeerium	25
3.3. Järeldused intervjuude alusel	27
3.3.1. Teadlikkus võrdse kohtlemise põhimõtetest ja VõrdKS –st.....	27
3.3.2. Võrdse kohtlemise põhimõtete rakendamine ministeeriumides	28
4. PÕHILISED ARENDUSVAJADUSED.....	30

Lisa 1. Ülevaade vähemusgruppide olukorrast ja rakendatud meetmetest varasemate riiklike aruannete ja uurimistulemuste põhjal.....

1.1. Vähemusrühvad, migrantid, etnilised grupid	36
1.1.1. Töövaldkond	36
1.1.2 Haridusvaldkond	37
1.1.3 Sotsiaal- ja muud avalikud teenused	38
1.1.4 Kultuurivaldkond.....	38
1.1.5. Meedia ja kommunikatsiooni valdkond.....	38
1.2. Vanus: noored/eakad.....	40
1.3 Lesbi, gei, bi- ja transseksuaalsed inimesed	40
1.4 Usulise või muu veendumuse järgijad	41
1.5 Puudega inimesed.....	41
1.6. Kokkuvõtte võrdsete võimaluste ja kohtlemise olukorrast varasemate raportite põhjal	42

LISA 2. Väljavõtte valdkonnaüledest strateegilistest dokumentidest

Erakonna Isamaa ja Res Publica Liit ning Eesti Reformierakonna valitsusliidu programm aastateks 2011-2015	44
---	----

Mõjude määratlemise kontrollküsimustik seaduseelnõude ettevalmistamiseks	46
--	----

2014–2020 perioodi Euroopa Liidu eelarve vahendite rahastamisvaliku ettepanek	47
---	----

LISA 3. Valik indikaatoreid võrdsete võimaluste monitoorimiseks

1. Uuringu taust, uurimisülesande määratlemine

Sallivuse, võrdsete võimaluste loomise ja diskrimineerimise vähendamise teemadele ja nendega seonduvatele arendusvajadustele Eestis on viimastel aastatel juhtinud tähelepanu nii rahvusvahelised kui kohalikud organisatsioonid, viidud on mõned formaalsed nõuded sisse seadustesse, kuid pole selge kuivõrd võrdsete võimaluste loomise tähendust ja vajadust mõistetakse avaliku sektori tasandil, kas ja missuguseid meetmeid on väljatöötatud. Käesolev analüüs otsib nendele küsimustele vastuseid ja sõnastab arendussoovitusi.

Uuringu eesmärgiks on välja selgitada:

- kas ja kuivõrd ministriumid on teadlikud Võrdse Kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) §14 sätestatud kohustusest;
- kuidas nimetatud edendamiskohustust tõlgendatakse ja rakendatakse arengukavade ja eelnõude väljatöötamisel;
- kuivõrd teadlikud ollakse erinevate gruppide vajadustest ja olukorrast ning millisele infole see tugineb;
- mida on tehtud ja plaanitakse teha, et vältida vähemusgruppidesse kuuluvate isikute otsest ja kaudset diskrimineerimist oma tegutsemisvaldkonnas.

Analüüsi keskmes ei ole mitte niivõrd võrdse kohtlemise küsimused ministriumide personali- ja organisatsioonikultuuri poliitikates, vaid ministriumide ametnike teadlikkus võrdse kohtlemise edendamisest seoses nende poolt pakutavate avalike teenustega ning elanikkonda puudutavate poliitikatega. Sealjuures ei ole üksikasjalikult kaardistatud kõiki avalikke teenuseid ja muid meetmeid, mis peaksid olema VõrdKS sihtgruppidele kättesaadavad ja neile suunatud, vaid lähtutakse eelnevate uuringute, dokumendianalüüsi ja intervjuudega kogutud teabest. Analüüsi metoodika ettevalmistamisel ja järeldeste-soovituste koostamisel on osalenud võrdse kohtlemise eksperdina Ülle-Marike Papp.

Võrdse kohtlemise all peetakse silmas inimeste põhiõigustest tulenevat diskrimineerimise keeldu. Isikute põhiõigust mitte olla diskrimineeritud, kätkeb nii Eesti Vabariigi Põhiseadus kui rahvusvahelised inimõiguste alased konventsioonid. Rahvusvahelistes inimõiguste alastes konventsioonides on kehtestatud kaitstavad isikute põhiõigused, sh. õigus kaitstusele rassilise, rahvusliku, keelelise, soolise, usulise, poliitilise veendumuse jms alusel diskrimineerimise eest. Rahvusvahelised konventsioonid nõuavad põhiõiguste kaitstust eelkõige avaliku võimu ja inimeste vahelistes suhetes.

Kõik avaliku sektori asutused peavad oma tegevuses (seadus- ja normiloomes, avalike teenuste pakkumisel) silmas pidama isikute võrdse kohtlemise norme - diskrimineerimise keeld õiguste rakendamisel, mis on sätestatud nii rahvusvahelistes inimõiguste-alastes lepetes kui EV Põhiseaduses.

Sotsiaalse integratsiooni, sh. eri rahvusgruppide, vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalne ja majanduslik integreerimine ning sotsiaalset integratsiooni soodustava tööturu edendamine on Eestis kehtestatud juba enne VõrdKS kehtima hakkamist arvukate muude õiguslikult ja poliitiliselt siduvate dokumentidega.

Olemusliku võrdsuse saavutamisele de jure õiguse tagamise kõrval on suunatud rahvusvahelised inimõiguste-alased lepingud, mille aruannetes nõutakse enamasti ka statistilisi ja kvalitatiivseid andmeid, mis iseloomustavad eri alusel kategoriseeritud rühmade olukorda.¹

Võrdse kohtlemise põhimõtted/normid on kirjas ka õiguslikult siduvas Euroopa Liidu (edaspidi EL) põhiõiguste harta artiklis 21, mis keelab igasuguse diskrimineerimise soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.²

EL õiguses on võrdse kohtlemise normid, mis sätestavad diskrimineerimise keelu rassilise, etnilise, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel, sätestatud kahes direktiivis: 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust³ ja 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.⁴

Eestis jõustus Võrdse kohtlemise seadus⁵ 1. jaanuaril 2009. Eelnõu ja sellele eelnevate eelnõuvariantide ettevalmistamise käigus ei käivitunud enam kui viie aasta jooksul ühiskonnas diskussioon kehtestavate normide olemuslikust sisust ja eesmärkidest.⁶ Ka poliitilised seisukohad ei rõhutanud isikute põhiõiguste kaitset, vaid kooskõla EL õigusega. Sotsiaalsete gruppide ebavõrdsele olukorrale ühiskonnas ei pööratud tähelepanu ning usuti, et Eestis ei rikuta massiliselt inimõigusi.⁷

VõrdKS põhieesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest – st. luua isikutele võimalus oma põhiõiguste kaitsmiseks juhul, kui nad arvavad, et neid on ebasoodsamalt koheldud ühel või teisel seaduses sätestatud alusel.

Sellegipoolest sisaldab VõrdKS sätteid, mis kohustavad tööandjaid ning erinevaid institutsioone – haridus- ja teadusasutusi, koolitust korraldavaid asutusi, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku ja ministere oma valitsemisala piires edendama võrdse kohtlemise põhimõtet.

VõrdKS §14 sätestab: „**Iga ministerium jälgib oma valitsemisala piires käesoleva seaduse nõuete täitmist ning teeb koostööd teiste isikute ja asutustega võrdse kohtlemise põhimõtete edendamisel.**“

VõrdKS §3 lõige 1 järgi on tegu võrdse kohtlemisega, kui ei esine diskrimineerimist rahvuse, nahavärvuse, usuliste veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Seaduses on määratletud kaks võimalikku diskrimineerimise viisi. **Otsene diskrimineerimine** – kui ühte isikut koheldakse tema rahvuse, nahavärvuse, usuliste veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel halvemini, kui koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras ja **kaudne diskrimineerimine** – kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud rahvuse, nahavärvuse, usuliste veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Diskrimineerimiseks peetakse ka ahistamist – isiku väärkuse alandamist, korralduse andmist diskrimineerimiseks ja ohvrustamist.

Ministriumide kohustused

¹ Vt. Välisministeerium: välislepingud, Eesti aruanded rahvusvahelistele organisatsioonidele.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ET:PDF>

³ (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:ET:PDF>);

⁴ (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:ET:PDF>);

⁵ Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315

⁶ Ülle-Marike Papp eksperthinnang

⁷ VõrdKS eelnõu seletuskiri

Ministeeriumide ja nende allasutuste (kui tööandjate) kohustuseks on *Võrdse kohtlemise seaduse* alusel ühelt poolt jälgida, et töö saamise, ettevõtjaks hakkamise ja kutsealale pääsemise tingimused, sh. värbamis- ja valikukriteeriumid ning tegelik töötajate/ametnike tööle võtmine või ametisse nimetamine, töötingimused, (sh töötasu), edutamine ja töösuhete lõpetamine, aga ka kutseõppe, karjäärinõustamine, ümber- ja täiendõppe võimaldamine poleks vastuolus seaduses nimetatud vähemusgruppidesse kuuluvate isikute võrdse kohtlemise põhimõttega. Samalaadne diskrimineerimise keeld on kehtestatud Avaliku teenistuse seaduse § 13: Ametiasutused peavad tagama **teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute** kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendama võrdõiguslikkust.

Lisaks peavad riigiasutused, kes pakuvad sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuseid, haridusteenust või muid **avalikkusele vajalikke kaupu ning teenuseid**, jälgima, et rahvuse või etnilise päritolu alusel ei toimuks otsesest või kaudset diskrimineerimist.

Ministeeriumidele kui tööandjatele kehtib VõrdKS nõue võtta tarvitusele **mõistlikke abinõusid puuetega inimeste võrdse kohtlemise tagamiseks**. See tähendab seda, et tuleb rakendada asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Puuetega inimeste puhul tuleb arvestada ka muid kehtivate valdkondlike õigusaktide nõudeid (puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, Vabariigi Valitsuse kehtestatud rakendusaktid, mitmed õigusaktid puuetega inimeste ühiskonda integreerimiseks jm), mis näevad ette isikute positiivse erikohtlemise ning kohustavad nii füüsilisi kui juriidilisi isikuid oma tegevuses diskrimineerimise vältimiseks ja võrdsete võimaluste edendamiseks vajalikke meetmeid rakendama.

Teiselt poolt on VõrdKS § 14-s sätestatud:

- a) kohustus jälgida võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist, ehk vastavate andmete ja teabe kogumist, mida on jälgimiseks vaja ning
- b) kohustus teha koostööd teiste juriidiliste isikute ja asutustega, et edendada ebasoodsamas olukorras vähemusgruppide võrdse kohtlemise põhimõtet.

Viimaste nõuete täitmiseks on lisaks VõrdKS-s nimetatud gruppide olukorda kirjeldavatele andmetele vaja ka meetmeid selliste võimaluste võrdsustamiseks, mis toetaks vähemusgruppide integreeritust tööellu, nende hariduse omandamist ning rahvuse alusel kategoriseeritud vähemusgruppide osasaamist avalikest teenustest.

Kuigi VõrdKS kohustab võrdselt kohtlema, ei ava see täpsemalt *võrdse kohtlemise põhimõtete edendamise* sisu ja eesmärgi. Konkreetset määratlemata on, kas nn. võrdse kohtlemise põhimõtete edendamine on seotud teavitustegevuse ja pädevuste tõstmisega või nimetatud põhimõtete endisest suurema rakendamisega praktikas. VõrdKS eelnõu seletuskirjast ei selgu, milliste nõuete täitmist peaksid ministeeriumid oma valitsemisala piires jälgima, milliste vahendite ja millise sagedusega. Puudub selgesõnaline viide sellele, millist teavet ministeeriumid peaksid koguma juhtumite kohta, mis on seotud otsese või kaudse diskrimineerimise keelu rikkumisega, seoses ahistamise või ohvristamisega.

On selge, et marginaliseeritud gruppide puhul ei tähenda formaalne võrdsus tegelikku võrdsust. VõrdKS § 14 käsitlemine rahvusvahelise õiguse ja EL õiguse valguses lubaks küll nimetatud paragrahvi tõlgendada ka ajutiste positiivsete erimeetmete rakendamise kohustusena. Seda eriti siis, kui arvestada VõrdKS eelnõu seletuskirja koostoimes VõrdKS § 6-ga: “...seadus ei piira selliste meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnusest tulenevat ebavõrdsust”.

Eelnõu seletuskirja kohaselt on *“...eesmärgiks muuta ühiskonnas väljakujunenud väärarvamusi ja stereotüüpe eelkõige teema laiaulatuslikuma tutvustamise ja propageerimisega, isikute kasvatamisega, mitte niivõrd karistamisega ja karistusähvarduse süvendamisega. Eesmärkide saavutamiseks sätestab seadus võrdse kohtlemise põhimõtted, ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel.”*

Seletuskirjast võib välja lugeda ka selle, et *“kaudne diskrimineerimine avaldub peamiselt statistiliste andmete või sotsioloogiliste uuringute kaudu, mis on segregeeritud võimaliku diskrimineerimise aluse järgi. Nii tuleb kaudse diskrimineerimise tuvastamiseks võrrelda Eestis elavaid etnilisi ja rassilisi gruppe, organisatsioone vm avalik-õiguslikke isikuid, selgitada dominantgrupid erinevates valdkondades jms.”*

VõrdKS § 6 näeb ette nn positiivsete meetmete kohaldamise võimaluse, s.o lubatud on teatud alaesindatuse vähendamise eesmärgil kohelda teatud isikuid võrreldavas olukorras soodsamalt. Selliste meetmetega püütakse õigusliku ebavõrdsusega saavutada faktilist võrdsust. Õigustatud põhjenduseks eelnõu seletuskirja kohaselt on mitmekesisuse saavutamine ning ühiskonnas erinevate huvide suurema tasakaalustatuse taotlemine.

Seaduses on sõnastatud nn. positiivsete meetmete rakendamise eesmärgiks (VõrdKS § 6) *ebavõrdsuse vähendamine*, seega siis vähemus- ja domineerivate gruppide võrdsuse suurendamine seaduse kohaldamisalas.

Tähelepanu väärib ka see, et §6 kuulub seaduse 2. peatükki - võrdse kohtlemise põhimõtted, mis tähendab seda, et edendamiseks võib rakendada meetmeid, mille eesmärk on võidelda vähemusrühmade diskrimineerimise vastu ning meetmeid, mis aitavad ära hoida või heastada mingi omistatud tunnusega seotud diskrimineerimist, mille all teatav isikute rühm on kannatanud.

Kuigi EL poliitiliste suundumuste kontekstis on põhiliseks eesmärgiks saavutada ühiskonnas võrdsus töö saamisel ja kutsealale pääsemisel olenemata isikute soost, vanusest, etnilisest kuuluvusest, puudest, usulistest ja muudest veendumustest, seksuaalsest orientatsioonist ning enamus- ja vähemusrühmade ning etniliste rühmade võrdsus peamiste avalike teenuste kasutamisel, pole sellist eesmärki VõrdKS-s sõnastatud.

Kui teiste EL liikmesriikide praktikad on paljuski mõjutanud varasem pikaajaline tegelemine soolise ebavõrdsuse vähendamisega, siis Eestis on sellealased teadmised puudulikud ja vähemusrühmade teemade puhul pole võimalik varasematele kogemustele toetuda.⁸

⁸ Ülle-Marike Papp'i eksperthinnang

2. Kasutatud metoodika

Enne uurimuse läbiviimist tutvuti varasemate uuringutega Eestis ja vähemusgruppide võimaluste võrdsustamisele suunatud poliitikatega rahvusvahelistes organiatsioonides, Euroopa Liidu institutsioonides, Suurbritannias ja Soomes.

Varasemad uuringud ja analüüsid, mis käsitlevad vähemusgruppide diskrimineerimist ja/või võrdset kohtlemist Eestis võib tinglikult jagada nelja rühma:

1. Riiklikud aruanded rahvusvaheliste inimõiguste-alaste lepete täitmisest, mis peegeldavad vähemusgruppide õiguslikku ja sotsiaal-majanduslikku olukorda;
2. Rahvusvahelised ja siseriiklikud avaliku arvamuse uurimused, mis kirjeldavad seda, kuidas tajutakse ühel või teisel ebarelevantset alusel diskrimineerimist elanikkonnas või mõnes elanikkonnagrupis;
3. Sotsioloogilised uuringud ja statistilised vaatlused, milles on andmed eristatavad keelatud diskrimineerimise aluste lõikes;
4. Uurimused, mis peegeldavad kitsamate ameti-, eriala- või kutsealaste gruppide teadlikkust ja suhtumist võrdse kohtlemise õiguslikesse ja sotsiaalsetesse eesmärkidesse.

Esimese kolme eelpool toodud punkti kohta on esitatud ülevaade valdkondade lõikes lisas nr. 1.

2004. aastal selgitati välja riigi ja kohalike omavalitsusüksuste ametnike teadlikkus ja hoiakud seoses soolise võrdõiguslikkuse seadusega.⁹ 2013. aastal viidi ellu uurimisprojekt “Võrdse kohtlemise edendamine”, mille eesmärgiks oli analüüsida võrdse kohtlemise edendamist ning ebavõrdse kohtlemise ilminguid Eesti tööturul rahvuse, rassilise kuuluvuse, nahavärvi ja keele tõttu. Projekti käigus läbiviidud uuringus mõõdeti ka Eesti elanike teadlikkust võrdsest kohtlemisest laiemalt. Kuna projekti peamiseks sihtrühmaks olid Euroopa kolmandate riikide kodanikud ja määratlemata kodakondsusega inimesed, siis oli uuringu fookus suunatud eelkõige just võrdse kohtlemise uurimisele rahvuse alusel.

Nimetatud uuring tõi esile üldise õigusteadlikkuse puudumise, sh. ühiselt jagatud arusaama nii võrdse kohtlemise põhimõtetest kui ka võrdse kohtlemise seaduse rakendamisest ja õiguste kaitsest üleüldiselt. Aruande kohaselt kehtib see ka ametnike kui poliitikakujundajate kohta.¹⁰

2013. aastal kogus soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik ministeeriumidelt andmeid selle kohta, kuidas nad on seni jälginud võrdse kohtlemise põhimõtet tööandjatena ja milliseid meetmeid rakendanud ebasoodsamas olukorras olevatesse gruppidesse kuuluvate isikute töölevõtmiseks ja vajalike töötingimuste loomiseks eelkõige puuetega inimestele.

EL-s rõhutatakse, et riiklikel asutustel on võrdsuse edendamisel ja diskrimineerimise ärahoidmisel võtmeroll, mida nad täidavad **oma tegevuspoliitika, teenuste osutamise ja töölevõtmise tavade kaudu**; kuivõrd konkreetses ministeeriumis (ja allasutuses) on vähemusgruppide võrdse kohtlemise normid ja mittediskrimineerimise edendamiseks vajalikud tegevused teadvustatud, omaks võetud ja järgitavad personalipoliitikas ja organisatsioonikultuuris. Samuti rõhutatakse, et liikmesriigid peavad tagama võrdse

⁹ Kirch, M., Kuhl, M., Sellach, B. Saar-Poll. *Capacities of the Estonian civil servants in the field of Gender Mainstreaming. Pre-training and post-training study prior and after training of civil servants Ph.D.* <http://gender.sm.ee/index.php?197903741>

¹⁰ Balti Uuringute Instituut. *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis. Uuringuaruanne. Tartu, 2013.* [http://www.ibs.ee/VKE/V%C3%B5rdse%20kohtlemise%20edendamine%20\(2013\)%20-%20EE.pdf](http://www.ibs.ee/VKE/V%C3%B5rdse%20kohtlemise%20edendamine%20(2013)%20-%20EE.pdf)

kohtlemise ja võimalused **tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse poliitikas** ning tegelema eelkõige tõsiste takistustega, mida põhjustab diskrimineerimine.¹¹

EL liikmesriikide seadustes on positiivsete meetmete rakendamine tegeliku võrdsuse saavutamiseks selgesõnaliselt sätestatud enamasti seoses soolise ja rassilise ebavõrdsuse vähendamisega, nimetades kas *võimaluste võrdsustamist, halvemal olukorras oleva grupi tingiva olukorra muutmist* jms. Ühendkuningriigis ja Soomes kehtib avalikus sektoris võrdsuse edendamise kohustus ja võrdsete võimaluste loomine marginaliseeritud gruppidele. Ühendkuningriigis on real valitsusasutustel kohustus seejuures ka parandada rühmadevahelisi suhteid.¹² Suurbritannias^{13, 14} ja Soomes¹⁵ on välja töötatud arvukaid juhendeid vastavate kohustuste täitmiseks.

Seega lisaks inimeste põhiõiguste kaistmisele juhtumikeskselt rakendatakse meetmeid olemasoleva ebavõrdsuse vähendamiseks, diskrimineerimise elimineerimiseks ja sotsiaalsete gruppide vaheliste suhete parandamiseks.

Analüüsiks vajalike andmete kogumiseks kasutati varasemate uuringute, ametlike dokumentide analüüsi ja süvaintervjuusid erinevate ministriumide ametnikega.

2.1. Dokumentide analüüs

Dokumentide analüüsi eesmärgiks seati välja selgitada, kas ja kuidas peegeldub ministriumide dokumentides vähemusgruppide võrdse kohtlemise põhimõtte vastavalt VõrdKS kohaldamisalale ja mittediskrimineerimise edendamise kohustusele.

Esmalt tutvuti nii valdkondade üleste kui ka ministriumide ja valitud allasutuste organisatoorse arengukavadega, et selgitada välja, kuivõrd VõrdKS põhimõtteid on arendustegevuste planeerimisel arvesse võetud. Ministriumide allasutuste arengukavad valiti välja järgmiste põhimõtete alusel:

- Kas meetmed/organisatsioon mõjutavad teenusekasutajaid või mõnda ühiskonnagrupi? Oluliseks mõjuks saab lugeda nii seda, kui otsus mõjutab paljusid inimesi, kui ka seda, kui see mõjutab nende elu olulisel määral.
- Kas meetmed/organisatsioon on seotud valdkonnaga, kus on varem tuvastatud ebavõrdset kohtlemist (puudega inimeste tööhõive, kiusamine koolis teistsuguse etnilise päritolu tõttu jms).

Analüüsitud valdkonnaüleised arengukavad:

- a) Valitsusliidu koalitsioonileping;
- b) 2014–2020 perioodi Euroopa Liidu eelarve vahendite rahastamisvaliku ettepanek;
- c) Säästev Eesti 21.

¹¹ Euroopa Parlamendi 20. mai 2008. aasta resolutsioon edusammude kohta võrdsete võimaluste ja mittediskrimineerimise valdkonnas ELis (direktiivide 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ ülevõtmine)(2007/2202(INI)) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:279E:0023:0030:ET:PDF>

¹² The essential guide to the public sector equality duty

http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/PSED/essential_guide_update.pdf

¹³ Public sector: quick start guide to the specific duties

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85020/specific-duties.pdf

¹⁴ Meeting the equality duty in policy and decision-making

http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/PSED/ehrc_psed_policy_making_web.pdf

¹⁵ Yhdenvertaisuussuunnittelu opas

<http://yhdenvertaisuus-fi->

[bin.directo.fi/@Bin/d747c1fe3ee5948bb144d673931ab47f/1374080678/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20Suomi.pdf](http://directo.fi/@Bin/d747c1fe3ee5948bb144d673931ab47f/1374080678/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20Suomi.pdf)

Uuringu käigus tutvuti juhendiga “Õigusaktide mõjude analüüs: juhend õigusloomega tegelevatele ametnikele” (Justiitsministeerium).

Lisaks tutvuti kõikide ministeeriumide ja valitud allasutuste organisatoorsete arengukavadega.

Dokumendianalüüsis kasutati järgmisi otsingusõnu:

võrdne kohtlemine, võrdsed võimalused, rahvus, rass, etniline päritolu, usk, religioon, vanus, seksuaalne orientatsioon, puue, erivajadus, krooniliselt haiged.

Seoses EL struktuurivahendite uue perioodiga 2014-2020 on Euroopa Nõukogu ja Parlamendi üldmääruses sätestatud muuhulgas horisontaalsete, ehk läbivate põhimõtetega arvestamise nõuded (sh diskrimineerimise ärahoidmine) programmide ettevalmistamisel ja elluviimisel ning partnerlusleppe ja rakenduskavade koostamisel.

Rahandusministeeriumis on valmimisel juhend läbivate teemadega arvestamiseks valdkondlike arengukavade koostamisel: „Läbivad teemad valdkonna arengukavas“, mis ühtlasi reguleerib ka perioodi 2014-2020 struktuurivahendite planeerimisel, seires ja aruandluses läbivate teemadega (sh meeste ja naiste võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja erivajadustega inimestele teenustele võrdse juurdepääsu tagamise küsimustega) arvestamist.¹⁶ Läbiv teema „Võrdsed võimalused“ koosneb neljast põhisuunast: sooline võrdsus; erinevas vanuses inimeste võrdne kohtlemine; võrdsed õigused ja võimalused puudega inimestele ja võrdsete võimaluste tagamine sõltumata rahvuslikust kuuluvusest. **Paraku EL rahastuste kinnitatud programmis ei olnud võrdõiguslikkuse teemat enam võimalik leida, mis näitab, et valitsevad poliitikud pole veel aru saanud, miks võrdsete võimaluste loomine oluline on.**

2.1.2.Poolstruktureeritud intervjuud

Eesmärgiga koguda täpsemat infot selle kohta, kuidas tajutakse võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste loomise teemasid ministeeriumide poliitikakujundamises, viisime läbi 19 intervjuud ministeeriumide sisuosakondade ja poliitikavaldkonna juhtidega. Intervjueeritavad valiti välja selle järgi, missugused osakonnad juhivad meetmete väljatöötamist ja elluviimist valdkondades, kus on kõige otsesem kokkupuude erinevate sotsiaalsete gruppidega Eestis. Kõige keerulisem oli kokkupuutepunkti võrdse kohtlemise teemadega poliitikakujundamises leida Justiitsministeeriumi ja Kaitseministeeriumi puhul. Justiitsministeerium mõjutab sotsiaalsete mõjute hindamise kontrollküsimustiku kaudu kaudselt seda, mida on soovituslik arvestada eelnõude sotsiaalsete mõjude hindamisel, kuid selle osa eest vastutab Sotsiaalministeerium. Kaitseministeerium ei tegele otseselt avalike teenuste osutamisega ühiskonnagruppidele ja vastuvõetud otsused on seotud võrdse kohtlemisega vaid Kaitseministeeriumi ja allasutuste kui tööandja osas. Kõigi teiste ministeeriumide valdkondades on teemasid, mis on otseselt seotud VõrdK seaduse ühe või mitme sihtgrupiga, näiteks noortepoliitika Haridus- ja Teadusministeeriumis.

Intervjueeritud poliitikavaldkondade juhid:

Maaelu arengu osakond	Põllumajandusministeerium
Keskkonnahariduse büroo	Keskkonnaministeerium
Euroopa Liidu struktuurivahendite ja välisvahendite osakond	Rahandusministeerium
Kohalike omavalitsuste finantsjuhtimise osakond	Rahandusministeerium

¹⁶ Juhendmaterjal “Läbivad teemad valdkonna arengukavas” <http://www.fin.ee/riigi-strateegiline-juhtimine>

Riigieelarve osakond	Rahandusministeerium
Üldharidusosakond	Haridus- ja Teadusministeerium
Kutse- ja täiskasvanuhariduse osakond	Haridus- ja Teadusministeerium
Noorteosakond	Haridus- ja Teadusministeerium
Kultuurilise mitmekesisuse osakond	Kultuuriministeerium
Infoühiskonna teenuste arendamise osakond	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
Majandusarengu osakond	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
Regionaalpoliitika büroo	Siseministeerium
Eakate ja puuetega inimeste teenuste juht	Sotsiaalministeerium
Hüvitiste ja toetuste poliitika juht	Sotsiaalministeerium
Soolise võrdõiguslikkuse osakond	Sotsiaalministeerium
Tervisepoliitika juht	Sotsiaalministeerium
Poliitika planeerimise büroo	Välisministeerium
Rahvusvaheliste organisatsioonide büroo	Välisministeerium

Intervjuude käigus käsitleti järgnevat teemasid:

1. Vastaja fookus- ja tegevusvaldkond.
2. Sotsiaalsed grupid, mida vastaja valdkonnas on tuvastatud ja millele pööratakse eraldi tähelepanu (+ missigused grupid on jäänud tähelepanuta).
3. Kuidas nimetatud gruppide olukorraga ennast kursis hoitakse (monitooringute, analüüside, esindusorganisatsioonide jms kaudu).
4. Kuidas on korraldatud vastaja valdkonnas väljatöötatavate seaduste ja arengukavade mõjude hindamine.
5. Näiteid gruppide olukorrast ja põhjendus, miks nendega tuleb eraldi tegeleda.
6. Missuguseid meetmeid nimetatud gruppidele on suunatud (iga grupp eraldi).
7. Kuivõrd on Võrdse kohtlemise seadus vastaja töös kasutatud/viidatud (kas on selleteemalisi seminare, kuivõrd sellest lähtutakse jms).
8. Kuidas sisustab vastaja sätet, millega ministeeriumid on kohustatud edendama võrdset kohtlemist.
9. Kuivõrd on ministeeriumide ja allasutuste töötajad kursis võrdse kohtlemise teemaga ja kuivõrd püütakse seda jälgida.
10. Kuivõrd on ministeeriumis toimunud võrdse kohtlemise teemalisi seminare-koolitusi vms.
11. Mida saab vastaja teha võrdse kohtlemise arendamiseks ministeeriumis/avalikus sektoris laiemalt.

3. Uurimistulemused

3.1. Arengukavade analüüsi põhijäreldused

Otsimaks, kas ja kuidas peegeldub ministeeriumide dokumentides vähemusgruppide võrdse kohtlemise põhimõtte vastavalt VõrdKS kohaldamisalale ja mittediskrimineerimise edendamise kohustusele, tutvuti esmalt ministeeriumiüleste strateegilisi suundi seadvate dokumentidega nagu valitsusliidu program 2011-2015, EL rahastuse ettepanek 2014-2020 ja õigusaktide mõjude hindamise kontrollküsimustik. Teiseks tutvuti ministeeriumide ja allasutuste organisatorsete arengukavadega, et selgitada välja kui võrd on võrdse kohtlemise põhimõtte kasutamise arendamist lisatud poliitikate väljatöötamise ja rakendamisse. Analüüsitud dokumentide järgi saab öelda, et **võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste loomise ja erinevate sotsiaalsete gruppidega arvestamise teemad on jõudnud valdkonnaülestesse arengukavadesse** nagu valitsusliidu program, EL 2014-2020 rahastuse ettepanek ja õigusaktide mõjude hindamise kontrollküsimustikku. **Paraku EL rahastuste kinnitatud programmis ei olnud võrdõiguslikkuse teemat enam võimalik leida, mis näitab, et otsustavad poliitikud pole veel aru saanud, miks võrdsete võimaluste loomine oluline on.**

Tähelepanu pööratakse nii vähemusrühvuste, noorte kui puuetega inimeste konkurentsivõime tõstmise ja töötamisvõimaluste arendamisele, kui eakatele suunatud hooldusteenuste täiendamisele, muukeelse elanikkonna keeleõppevõimaluste pakkumisele igas vanuses inimestele, Eesti põlisvähemuste ja muude vähemusrühvuste kultuuri säilitamisele. EL uue perioodi rahastuse planeerimisel on esmakordselt seatud sotsiaalset sidusust (sh võrdsete võimaluste loomist) majanduse konkurentsivõime ning keele ja kultuuri säilimise alustalaks. Eelnõu mõjude hindamise kontrollküsimustik esitab küsimusi tööturule liigipääsu osas erinevatele sotsiaalsetele gruppidele nagu noored, eakad, naised, puudega ja pikaajalise terviseprobleemiga, erinevas piirkonnas elavad, erinevate ametite, oskuste ja teadmistega inimesed. Samuti küsitakse, kas eelnõu mõjutab erinevate sotsiaalsete rühmade toimetulekut, riskirühma kuuluvate inimeste tõrjutust, noortele suunatud teenuseid ja sotsiaalseid garantiisid, ühiskondlikku aktiivsust, võimalusi organiseeruda ja osaleda otsustusprotsessides.

Ministeeriumide organisatorsetes arengukavades ei ole otseselt mainitud *Võrdse kohtlemise seadust*, millest lähtutakse, küll aga on mitmetel ministeeriumidel toodud välja sotsiaalsed grupid, kellele on suunatud eraldi meetmed või kelle olukorraga püütakse universaalsete teenuste arendamisel arvestada. Näiteks Haridus- ja Teadusministeeriumi arengukava pöörab eraldi tähelepanu muukeelse elanikkonna täiskasvanuhariduses osalemise tõstmisele, muukeelsete eesti keele õppele, noorsootöös osalemiseks võrdsete võimaluste loomisele sõltumata majanduslikust olukorrast. Justiitsministeerium ja Siseministeerium on suunanud eraldi meetmed alaealistele õigusrikkujatele, Kultuuriministeerium toetab kultuurilist mitmekesisust, lõimumisprotsesse ja suunab kultuuritegevusi noortele, Sotsiaalministeerium hoolitseb nii puudega inimestele, eakatele, lesbi, gei, bi- ja transeksuaalsetele inimestele (LGBT) jt *Võrdse kohtlemise seaduse* sihtgruppidele suunatud tegevuste eest.

Mõnede ministeeriumide arengukavadest ei olnud võimalik leida otseseid sotsiaalseid grupe, kellega püütakse eraldi arvestada või kellele suunatakse spetsiaalseid tegevusi. Näiteks puutuvad ühiskonnale suunatud poliitikate kujundamisega vähem kokku Kaitse- ja Rahandusministeerium. Esimesel juhul on kaitsepoliitika seotud rohkem riigikaitse alase tööandja aspektiga ja teisalt Rahandusministeerium ei sekku otseselt ühegi valdkondliku poliitika kujundamise, vaid koordineerib maksustamist, kogu avaliku sektori eelarvestamist ja saab kaudsemalt ühiskonnagruppidele mõeldud meetmeid suunata. Välisministeerium ei

tegele ka otseselt võrdsete võimaluste loomisega Eestis, vaid pigem on koostööpartner rahvusvahelistele organisatsioonidele, mis koordineerivad inimõiguste, sh võrdsete võimaluste arendamist väljaspool Euroopa Liitu. Siit saab järeldada, et kõik ministeeriumid ei saa võrdse kohtlemise põhimõtteid järgida ühtemoodi, vaid vajavad lähtuvalt oma vastutusalast kohandatud suuniseid/häid tavasid, sh selle osas, millised on peamised riskigrupid, kellega poliitika kujundamisel esmalt arvestada, millistes aspektides võib tekkida ebavõrdseid tingimusi jms. Omaette küsimus on, kas võrdsete võimaluste analüüs ja meetmed peavad olema kirjas ministeeriumi organisatoorses arengukavas või piisab, kui lisada need ministeeriumi valdkondlikesse arengukavadesse, eesmärgiga arendada võrdsete võimaluste loomist valdkonnaspetsiifiliselt.

Kui ministeeriumide organisatoorsetest arengukavadest käsitlevad peaaegu kõik mõnda VõrdKS sihtgruppi, siis allasutuste puhul esineb seda vähem. Eesti Noorsootöö Keskus suunab tegevusi vastavalt noore soole, vanusele, rahvusele, tervisele jm iseärasustele. Tarbijakaitseamet arendab noorte seas säästlikke eluviise ja vastutustundlikku tarbimist ning SA Archimedes populariseerib teadlaste tööd noorte seas. Tööinspeksioon arvestab teenuste osutamisel tööealiste inimeste vanuse ja rahvusega. Rahvusringhääling on võtnud endale ülesande teha Eesti meediaruum huvitavaks ka venekeelsele elanikkonnale ning aidata mõista teisi kultuure ja tõsta sellega sallivust ühiskonnas. Ligikaudu pooled ministeeriumide allasutused on oma arengukavades suunanud tegevuse elanikkonnale, eristamata sotsiaalseid gruppe. Näiteks Maksu- ja Tolliamet, Statistikaamet, Riigi Infosüsteemi Amet, Tervise Arengu Instituut, Ettevõtluse Arendamise SA. Siin tekib sarnaselt ministeeriumidega küsimus, kas võrdse kohtlemise põhimõtteid poliitikate elluviimisel/avalike teenuste osutamisel peavad olema fikseeritud organisatoorses arengukavas või piisab ministeeriumi valdkondlikust arengukavast. **Tõenäoliselt looks selgust, kui valdkondlikes arengukavades on kirjutatud lahti nii ministeeriumi kui ka allasutuste tegevused seoses võrdse kohtlemise edendamisega Eestis.**

3.2. Intervjuude tulemused

Allpool on esitatud intervjuudest selgunud põhilised küsimused ja teemavaldkonnad ministeeriumide kaupa, seejärel on toodud välja põhijäreldused ametnike teadlikkusest, vähemusgruppide võrdse kohtlemise rakendamise praktikatest ja põhimõtetest ning ametnike seisukohtadest selle kohta, kuidas peaks võrdse kohtlemise põhimõtteid edendama era- ja kolmandas sektoris. Sõltuvalt ministeeriumi valdkondade arvust, mis VõrdKS sihtgruppidega rohkem kokku puutunud, on mõne ministeeriumi puhul teistega võrreldes rohkem intervjuueeritavaid ning teemakohast infot. Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Sotsiaalministeeriumi osas on seetõttu liigendatud info täiendavalt sihtgruppide kaupa.

3.2.1. Haridus- ja Teadusministeerium

- Talletatakse ja monitooritakse õpilaste trende Eesti hariduse ja infosüsteemis.
- Monitoorimisele lisaks viiakse läbi uuringuid ja konsultatsioone sihtgruppide esindajatega.
- Kaasatakse sihtgruppide esindajaid meetmete ja rakendusplaanide väljatöötamise (tööandjad, kutseliidud, koolid, puuetega inimeste esindusorganisatsioonid).

“Riik peab looma tingimusi, et ühiskond toimiks, et inimesed saaksid kätte vajalikud teenused ja haridusministeeriumi seisukohalt loomulikult põhiline teenus on see, et inimene saaks kätte vajaliku haridusliku ettevalmistuse. Ja üks ministeerium peab silmas pidama, kes antud valdkonnas on need ohustatud grupid, kes muidu tavakäsitluse juures võiksid või suure tõenäosusega jääksid kannatajaks pooleks ja jääksid kõrvale ja ei saa siis vastavat hariduslikku ettevalmistust kätte. Vastavalt sellele siis peabki kavandama eraldi käsitluse, eraldi meetmed, looma eraldi tingimused.”

“Me oleme viimasel ajal tähelepanu pööranud just sotsiaalse tõrjutuse temaatikale, lähtudes majanduslikust seisust ja seal tulevad esiplaanile just sellised probleemid, millel ei pruugi olla seost rahvuse või puudega otseselt. Tegelikult neid erisusi on palju, mida on vaja tähele panna, aga need ei põhine ainult rahvusel või liikumispuudel.”

3.2.1.1. Rahvusvähemused, migrandid ja etnilised grupid

Monitoorimine, uuringud:

- Eesti Hariduse Infosüsteemis märgitakse iga õpilase õppekeel, jälgitakse, palju on vene õppekeeleaga õpilasi.
- Vene õppekeeleaga õpilastele tehakse uuringuid, et selgitada välja, kuidas minna sujuvamalt üle eestikeelsele õppele.
- Noorsootöös tuginetakse kohalike omavalitsuste vastutusele tagada noorsootöö kättesaadavus ja kvaliteet, kõige parem ülevaade noortest ongi omavalitsustel.

Meetmed:

- Vene õppekeeleaga klassides on materjalid vene keeles.
- Arengukavad ja seadused on valdavalt eesti keeles ja meetmeks on pigem eesti keele õpe kui kõikide ministeeriumi avalike dokumentide vene keelde tõlkimine.
- Noorstooteõppeasutustes on kirjas võrdse kohtlemise ja sallivuse printsiibid rahvuse osas.
- Venekeelsete noortega töötajatele korraldatakse venekeelseid koolitusi.
- Migrantide laste jaoks saab kool küsida lisaraha (märkides EHISes), et pakkuda 4 tundi nädalas lisaõpet kas keeleõppe või muu kohanemist soodustava õppe kujul.

3.2.1.2. Puudega/erivajadustega inimesed

- Eesti Hariduse Infosüsteemi märgitakse õpilase erivajaduse liik (kuulmispuue, nägemispuue, vaimse puude liik jne).
- Hariduslike erivajaduste määrus kutseõppes, millega diferentseeritakse tugisüsteeme erivajaduse liikide lõikes (nt kuulmispuudega laps võib vajada viipekeele tõlki, nägemispuudega laps teisi abivahendeid).
- Noorsootöös tuginetakse selles osas, kuidas luua erivajadustega noortele tavanoortega võrreldes sarnaseid võimalusi, esindusorganisatsioonide (nt Eesti Noorteühenduste Liit) seisukohtadele.
- Veebipõhise materjali kättesaadavaks tegemise erivajadustega inimestele pole piisavalt tegeletud.

3.2.1.3. Lesbi, gei, bi- ja transseksuaalsed inimesed

- Sooteadlikkusele noorsootöötajate seas pööratakse senisest rohkem tähelepanu uues noorsootöö strateegias.

3.2.1.4. Noored

- Noored jaotatakse sihtgrupiti eri vanusegruppidesse (7-11 ja 12-17 jne), sest noorsootöö seaduses määratletud vahemik 7-26 aastat on liiga lai.
- Noorteseire.ee portaalis jälgitakse ca 100 noortega seotud indikaatorit.
- Mõnedel teemadel on koostatud ka spetsiaalseid poliitikaanalüüse (nt haridusest ja tööturult kõrvalejäämine).
- Mõjude hindamises tuginetakse tihti esindusorganisatsioonide ekspertarvamusele.
- Uute seaduste ja arengukavade väljatöötamisel pööratakse tähelepanu mõjude hindamise vajadusele.
- Noorsootöös on võrdsete võimaluste loomine seotud rohkem hajaasustuse ja majandusliku olukorra aspektide kui rahvusega.
- Loodud on maakondlikud õpinõustamiskeskused, kus saavad psühholoogi ja kärjäärinõustaja teenuseid need õpilased, kelle koolis vastav teenus puudub.

“Kogu noorsootöö peab lähtuma noore isikust ja kui see on kas kultuuri või rahvuse või soo või tervise seisundi tõttu või mis iganes seisundi tõttu teistest vähemate võimalusega, siis tuleb seda ekstra tähele panna.”

“Tõepoolest selle seaduse olemasolu või tegemine või rakendumine ei ole põhimõtteliselt olnud mingiks mõjuriks nende põhimõtete kontekstis. Pigem on olnud ainult üks täiendav, kinnitav argument. Rahvuse, kultuuridevahelise ja puuetega noorte temaatika on tulnud noorsootöösse juba 90-ndate lõpus.”

3.2.1.5. Usulise või muu veendumuse järgijad

- Noorsootöös on vajalik tegeleda subkultuuride erinevustega, sest mõne muusika- või riietumisstiili harrastajad ei taha tulla noortekeskusse, kui seal domineerib mõni teine subkultuur.
- Usuline erinevus on tulnud päevakorda vaid rahvusvaheliste noortevahetuste kontekstis, kuid Eesti noortega seondult pigem mitte.

„Romade puhul on probleem seoses hariduse omandamisega, mis on seotud nende enda kultuuriliste ja perekondlike tavadega.“

3.2.1.6. Soolisus

„Kutsehariduses on hakanud ära kaduma need mõisted nagu meesteerialad ja naisteerialad ja hakkab tulema tüdrukuid tehnilistele erialadele, ka autoremondierialadele, mis on olnud traditsiooniliselt nõ meeste

poole mängumaa ja ka vastupidi.”

3.2.2. Keskkonnaministeerium

Sallivus/tolerantsus ja teiste rahvuste, erinevate usuliste veendumuste ja seksuaalse sättumusega inimeste suhtes võib olla seotud hariduse taseme ja maailmapildiga ning kallutatud meediakajastusega vähemustest:

„Ma arvan, et seda ei esine sellistes töökohtades ja ettevõtetes, kus enamus inimesi on kõrgema haridusega. Ma arvan, et sellised eelarvamused saavad olla seal, kus ei ole see maailmapilt väga avar.“

„Kui ajalehes on mingi uuringu tulemusi jutustatud, siis ajakirjanik toob sealt ka välja kaks kõige trastilisemat näidet ja vastandab neid omavahel taustu avamata. Ma arvan, et seda isegi mõistetakse valesti, nagu meeste ja naiste vaheline võrdsus. Seda lihtsustatakse ja naeruvääristatakse, tegelikult on sellel mingi muu sisu. See algab haridussüsteemist, kus need väärtused suures osas välja kujunevad. Kodudest ei tule sellist eelsoodumust, silmaringi laienemiseks ja sallivuse suurenemiseks kahjuks, see tuleb teadlikult kujundada.“

Keskkonnaministeeriumis arvestatakse esmalt keskkonnamõjudega, kuid püütakse võtta arvesse ka puudega inimestele vajalikke meetmeid:

„Seaduse juures on ikkagi punkt üks, et arvutatakse välja, kuidas ta mõjub keskkonnale ja kui see seadus ja reegel puudutab mingit teenust, siis tulevad juurde vähemusgruppide vajadused.“

„me ei saa neile teha samu õpiesmärke, kui nad on kergelt vaimse puudega, me saame sellest aru ja võib olla neil on lubatud ka rohkem midagi osta, kui teistel. Ütleme mingeid peenarde või aiatööriistu. Me saame aru, et see on nende jaoks juba õppimine, kui nad üldse midagi teevad ja siis nad arenevad nagu üldiselt, nendele on lastud latta alla.“

3.2.3. Kultuuriministeerium

Vähesest teavitustegevusest on saanud alguse müüdid ja valearusaamad ning ka vähene teadlikkus erinevatest inimestest Eestis:

„Tekivad mingid müüdid, sellest tekivad arusaamatused, mida ei ole üldse vaja. Venekeelsed noored, et nad saaksid toetatud, et neil oleks tugev karjääriõpe, et see ei oleks mitte kadunud ressurss Eestile. Esiteks on see riigi julgeoleku seisukohast hästi oluline, teiseks et nad ei lahkuku riigist, kui me vaatame oma demograafilisi numbreid.“

„Ajakirjanduse põhjal ühest uuringust tuli välja et romade perekond polnud kunagi saanud lastetoetust omavalitsusest, nagu see peretoetus on, ehkki ta on väike ta olemas on, nad ei teadnud küsida ja sotsiaaltöötaja ka midagi ei öelnud. Väga kahju takkajärgi kui laps oli suureks kasvanud siis ei olnud mittemidagi teha aga siin peame vaatama isegi kui inimene ei küsi, peame pakkuma.“

Kultuuriministeerium toetab võrdsete võimaluste loomist:

- Noorte kaasamine kultuuritegevusse;
- Rahvusvähemuste kultuuriüritused;
- Erinevate usupühade tähistamine ja pühakodade renoveerimine;
- Eesti meedia ja kultuuri tõlkimine vene keelde;
- Puudega inimestele mõeldud raamatukogud;
- Eesti keele õppimisvõimalused vaegkuuljatele ja –nägijatele.

„Me väärtustame väga noorte kaasamist kultuuritegevusse. See on üks esimesi prioriteete, kui me tegeleme näiteks fondide rahastamisega Hasartmängumaksu Nõukogu abil. Sealt saavad noorte projektid päris tugevat abi“

„Näiteks puuetega inimesed, pimedad, neil on olemas pimedate raamatukogud, et toetused sinna ei väheneks. Näiteks viipekeele kasutamine meedias. Samuti on meil eraldi programmid seotud lõimumisega, näiteks eesti keele õpe, et inimesed kes on vaegkuuljad saaksid õppida viipekeele abil eesti keelt ja on lausa interaktiivsed programmid vaegkuuljatele ja vaegnägijatele täiesti kättesaadavad.“

„Näiteks võin tuua rahvusvähemuste kultuuriorganisatsioonid, kuhu on antud riigipoolset tuge juba 90-ndate aastate lõpust. Eesmärk on neid koolitada, harida, et nad suudaksid edukalt projekte kirjutada, aru anda ja hoida korras oma raamatupidamine ja selles mõttes olla konkurentsivõimeline Eesti kodanikuühiskonnas. Seda on tehtud järjepidevalt ja tulemused on head, me ei saa öelda, et nad on väga suure haldusvõimekusega aga sealt hulgast on võrsunud kindlasti väga häid tegijaid, kes on meie kultuurimaastikul juba praegu. See on hästi pikk ja järjepidev töö. See ei ole mitte üksnes see, et me kuulutame välja projektikonkursid vaid et me tõesti harime neid ja nende üritusi tuua rohkem Eesti kultuurimaastikule. Siin võiks tuua näidetena vanaausliste festivali Peipus, juudi kultuurfestivali Ariel või Slaavi Pärja. Ukraina diaspora on teinud väga vahvaid suuri üritusi.“

Mõni vähemusrahvuse traditsioon võib olla vastuolus Eesti seadustega:

„Religioosse taustaga gruppide puhul, siis mis puudutab moslemeid, siis sinna me ei ole küll mingeid erimeetmeid kavandanud, et nad saaksid oma riitusi teha loomade tapmisega, seda teemat on meil on küll arutatud, kuid me ei näe et meil oleks vaja täpselt reguleerida. Siin on juba üks teine seadus, mis tuleb, et loomi ei tohi piinata, kui nad seda teevad.“

Vajalik on arendada puudega inimeste sportimise- ja kultuuritarbimisvõimalusi:

„Puuetega inimeste puhul on kindlasti sport üks see ja kui rääkida kultuuritarbimisest siis see võib olla on teema, mida tõesti peaks võtma rohkem fookusesse, et oleks kultuuriringe, aga kui vaadata laiemalt siis huviringid on enamasti kohaliku omavalitsuse rahastada.“

„Meil on kontaktisikud, kes ka eelarvestamist vaatavad VõrdKS seisukohast. Inimesi on koolitatud Rahandusministeeriumi poolt, Riigikantselei poolt ja mõjude analüüsi osas on ka tippjuhtide koolitusprogramm Riigikantselei poolt. Koolitusi tegelikult pakutakse, info taha asi ei jää. Kui ministeeriumi personaliosakond ja juhtkond toetavad seda, et seda tuleb arvestada, saadakse aru, siis kindlasti on võimalik inimesi harida. Mina käisin soolise võrdõiguslikkuse koolitusel 90-ndate lõpus, ma olen sellega väga pikalt tegelenud.“

Rahvusvaheliste organisatsioonide infopäringud motiveerivad ühiskonnagruppide olukorda monitoorima:

“Seda monitoorivad ja jälgivad ka rahvusvahelised organisatsioonid ja kui anname sinna sisendeid siis peame kindlasti teadma, et kus ja mida. Sest näiteks ka Statistikaamet toob välja hästi palju huvitavat infot ja analüüsivad mitmeid andmeid näiteks teenuse tarbimise osas ja selle järgi on ka väga täpselt võimalik saada teada kui palju näiteks vanemad inimesed saavad kultuuri tarbida, kui palju see neile maksma läheb.”

Vajalik on leida rakendus tööealistele inimestele, kellel on majandustingimuste muutumisel olnud raske uut töökohta leida:

„Ja siis loomulikult ka naised, kes on juba üle 50, kui nad on kaotanud töö, et neil oleks võimalus ümberprofileeruda. Seda toetavad ka Töötukassa programmid, mis soodustavad lõimumist, et nad saaksid kiiresti tagasi tööle. Üks murekoht on kindlasti ka insenerkond Ida-Virumaal, mehed, kes töötasid kaevandustes, kes on kaotanud töö. Ka nendega tuleb tegeleda. See on kibestumine, riigist eemaldumine, sest nemad ei ole süüdi, et majanduslik olukord on muutunud ja ühiskondlik kord on muutunud, ka neid on võimalik rakendada täisväärtuslikult Eesti ühiskonna majanduses.“

3.2.4. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Muukeelsetele elanikele võimaldatakse eesti keele õpet, kuid kohati võib jääda puudu õppija motivatsioonist, samas pärsib eesti keele mittevaldamine hariduse omandamise võimalusi:

„Hariduse omandamisel selles osas, kui laiemalt mõelda, kui oled Eestis sündinud, keelt ei valda, muidugi sul on väiksemad võimalused, kui sellel, kes keelt valdab, sellepärast, et õpivõimalusi, vähemalt kõrgkoolis, on sul kohe kordi rohkem, kui sa räägid eesti keelt. Järelikult on probleeme, siin ei saa öelda, et ei ole. Aga kui me hakkame vaatama, kes on süüdi selles, siis ikka see inimene, kes ei ole keelt õppinud, omandanud. Ei saa nagu kellelegi ette heita, et pole õpetatud. Õpetatakse nii eesti, inglise kui prantsuse keelt koolis, nii et kui sa üht, teist, kolmandat ei viitsi teha, siis ei viitsi.“

Üksikutes kohtades on loodud puudega inimestele nii õppimise kui töötamise võimalusi koos teistega, kel puuet pole:

„Et on üks selline firma Keila lähedal, Glamox, kes tegeleb sellise valgustite kokku panemisega ja selle poolega ja kus nende ettevõtte üks poliitikatest ongi nõ rakendada puuetega inimesi.“

„No toome siin näiteid jälle, mis meil siin on ka head näited kasutada, Vanalinna Hariduskolleeegium, väga selgelt ongi, et pimedad õpivad seal, noh neil on abiõpetajad juures onju, on autistid, aspergerid eraldi klassides, aga nad on nagu samas koolisüsteemis, nad ei ole eraldi kuskil majas, nad osalevad terves selles koolielus, selles sotsiaalses keskkonas ja sealt läheb see asi edasi.“

Riigi ja kohalike omavalitsuste teenuseid peab olema võimalik tarbida emakeeles:

„Me oleme alati rääkinud seda, et teenus tuleb viia sihtrühmani emakeeles, me ei ütle seda, et peaks olema ainult see keel, igal juhul peaks mõtlema sellele, kui klient on siis inglise keelt, soome keelt, läti või vene keelt kõnelev isik, siis kui ta ei saa aru, siis ta ei saagi teenust tarbida.“

„Me tahtlikult oleme võtnud teatud projektid juhtida ja teemegi seda väga aeglaselt. Et me ei teeks valesid sammusid, mis vahest on juhtumas, kui me jääme liiga teoreetiliseks. Me pigem kulutame natuke rohkem aega ja mängime läbi kõige sagedamini elus esilekerkivad stsenaariumid. Siis saame ka suure tõenäosusega ütelda, kui on need põhiteenused või põhiloogikad paika pandud, siis on võimalik neile ka mingid nõuded kehtestada, mis peaks rahuldama 80% kasutajatest. Jällegi igaühele, tahtlikult oleme selle tee valinud, et igaüheni me nagunii ei jõua.“

E-teenuste kasutajamugavuse arendamiseks on vaja läheneda sihtgrupiti erinevalt:

„Sealt hakkabki see probleem pihta, et sisuliselt, kui me võtame raamatupidaja, kes tegeleb arvetega, tal ei ole suure tõenäosusega vaja mingisuguseid videodega ja asjadega keskkonda. Tal on vaja konkreetset deebet-kreedit rahavooge jne, ta oskab seal tegutseda, tal peab olema selline keskkond, mis on maksimaalselt sarnane raamatupidaja igapäevase elektroonilise tööriistaga. See on üks suur suund inimesi, seal ei ole vaja ülepingutada. Teine suund on need, kes kasutavad teenust ainult üks kord aastas, mitte rohkem ja järelikult on alati uuskasutajad ja nende jaoks peab tegema teistsuguse teenuse.“

E-teenuseid kasutavad vähe keskharidusega venekeelsed elanikud:

„Me tegime ka üle-eelmine aasta uuringu, et välja selgitada, kes siis on need e-teenuse kasutajad, sealt tuligi välja väga selge kitsas seltskond, kes tegelikult e-teenuseid ei kasuta, kes on keskharidusega pigem venekeelt kõnelevad eestimaalased. Järelikult selles valdkonnas on tehtud vähem tööd või teenused on liiga keerulised.“

Tõlge vene keelde tõstab oluliselt teenuse kättesaadavust:

„Üks hea näide on, ma varasemalt töötasin Maksu-ja Tolliametis. Tuludeklaratsiooni esitamine. Kolm keelt ja % tõusis siis, kui tehti venekeelne mitteametlik tõlge e-keskkonda. % tõusis 70-lt 90-le. Lihtne näide. See on lihtsalt üks, seega on võimalik asju teha, ja paremini. On vaja teada, kes see sihtrühm ja klient on. Kui meil on oluline, kui me võtame Maksu-ja Tolliameti, et oleks maksud makstud, see oleks korrektne, siis vahet ei ole mis keelt inimene räägib, anna talle võimalus see ära teha.“

Ministeeriumide kodulehed lähevad üle universaalse ligipääsu põhimõttele, ehk tehakse nähtavaks nii vaegnägijatele kui teistele:

„Aga selleks on riigi tasandil kehtestatud veebikeskkondadele teatud nõuded, mida tuleb jälgida. Kui räägime ministeeriumide kodulehtedest, siis see projekt hakkabki jõudma lõppfaasi, mida vedas Riigikantselei. Näiteks Rahandusministeerium läks juba üle, meie ministeerium läheb veebruaris üle uuele platvormile ja nii tasapisi see tegelikult sünnibki.“

Esindusorganisatsioonide kaasamises tahetakse kolla läbipaistvad:

„Ja kui on avalikud arutelud ja diskussioonid, siis saadetakse ka mitte kõikidele isikutele laiali, nagu tavaliselt, vaid ühendustele ja nõukogudele, kes vastutavad ühe või teise sihtrühma huvide eest ja küsitakse sealt, kas te tunnete, et teid on kuidagi kõrvale jäetud või kas see, mis on kirjas, ei rahulda teie vajadusi või vastupidi, takistab teie tavapäralist elamist.“

Osale.ee – „me ei saa kommentaare eirata, me peame neile vastama ja see ongi see eesmärk, et me ei taha olla selles mõttes kinnised, me tahame olla läbipaistvad, et kui me tõesti jätsime midagi kajastamata, siis meie vastus on seal ausalt, et me ei tegele, tegeleme teistmoodi või meie põhjendus, miks me arvame, et see ei ole prioriteet.“

Ministeerium, kui tööandja:

„Meile osakonda on ka kandideerinud näiteks lirimaalt hindu rahvusest inimene, väga andekas oli, aga kuna meil on ikkagi Eesti riik, peab eesti keelt valdama. Ta lihtsalt ei rääkinud seda. See on puhtalt formaalne nõue.“

Monitoorimine, analüüs:

„Uue Infoühiskonna Arengukavas lausa üks indikaator, mida senini ei olnud, ongi teadlikkus. See tähendab, et me ei mõõda ainult rahulolu, vaid teadlikkust.“

Riigi Infosüsteemide Amet aitab muuta veebilehed kõigile ligipääsetavaks:

„Meie filosoofia on see, et kui sa ise ei tea, kuidas hästi teha, palun pöördu, selleks on meil Riigi Infosüsteemide Amet. Seal on kõik need keeleteimetajad olemas, seal on erivajaduste nõuded, ehk siis vaegnägijate poolelt kohe font olemas. Seal on teavituse võimalus olemas, ehk seal on kõik need hea e-keskkonna vidinad, funktsionaalsused juba olemas, et ma ei pea mõtlema selle peale, et kui ma seal juba teenuse avan, et siis seal pakett häid omadusi teenusele on juba saavutatud“.

Eakatele on võimalik teha e-teenused väga lihtsaks:

„Üks hea näide on pensionide väljavõtmine pangaautomaatidest. Ega seal ei ole erinevust, see on täpselt samasugune e-teenus. See on ühendatud asutuse intranetiga. Sisuliselt, kui teha seda lihtsaks, kolm nappu, kolm vajutust, siis asi töötab.“

Avalike teenuste korraldamise roheline raamat hakkab kujundama avalikke teenuseid sihtgruppide erisustega arvestavaks:

„Esimene plaan on, et igas asutuses tekiks nn teenuste omanikud, need on sisuosakonnad, kes vastutavad ühe, kahe, kolme, mis iganes, palju tal on, teenuse või teenuse portfelli eest, mida osutatakse. See on konkreetne isik, konkreetne ametikoht, ei ole, et asutus vastutab. Me tahamegi tuua sisse selle nn vastutuse lõpptarbijani välja. Ja teine point on selles, et see teenuse omanik peab teadma oma kliente. Ta peab teadma seda, et kui on plaanitud mingisugune seadusemuudatus või arendus, kuidas see teenus peale seda muudatust hakkab mõjutama sihtrühma. Ja seal hulgas on ka seesama sotsiaalse sidususe mõõde. Mis ta nüüd peab tegema, kui ta midagi teeb, võib-olla tema elu selles väikeses piirkonnas totaalset muutub? Ta peab hakkama Tallinnas käima mingit asja küsimas, palumas või realiseerimas? Kuna seal mujal ei ole, siis see on suur pauk sellele inimesele või sellele sihtrühmale, kas sellele on mõeldud? Aga see saabki tekkida ainult siis, kui tekib see reaalne vastutus igas ametis. Perspektiivis aastaks 2015 peaks midagi teistsugune olema ja siis juba on võimalik rääkida mingisugustest tulemustest“.

3.2.5. Põllumajandusministeerium

Põllumajandusministeeriumil on mõned toetusmeetmed suunad noortalunikele ja naisettevõtjatele, millest kasusaamiseks on mõned taotlejad registreerinud vana ettevõtte vastava inimese nimele, kuid sisuline eestvedaja on jäänud endiseks:

„Euroopa Liidu ühine põllumajanduspoliitika koosneb kahest sambast - esimene pool on sissetulekud ja turukorraldusmeetmed ja teine pool on maaelu arengupoliitika. Seal on erinevad põllumajanduse konkurentsivõimele suunatud meetmed, erinevad keskkonnavalased tegevused ja siis on selline laiem tasakaalustatud territoriaalne areng, mis sisaldab endas ka sellist sotsiaalset mõõdet, et seda poolt me eelkõige oleme toetanud siamaani läbi Leader-lähenemise.“

„Sotsiaalseid grupe võrdse kohtlemise seaduse mõttes, siis otseselt päris selliseid organisatsioone ühtegi ei ole, võib-olla noortalunike organisatsioon – seal võib-olla võib näha mingisuguseid kokkupuutepunkte, selles mõttes, et kes on ka sellesse protsessi kaasatud.“

„Sooline võrdõiguslikkus ei ole küll selle uuringu teema, aga näiteks, naisettevõtjatele oli ette nähtud projektide hindamisel lisapunktid. Aga näiteks selle perioodi kogemus oli, et ta mõnes mõttes töötas vastu sellele algsele eesmärgile, mis meil selle taga oli. Eesmärk oligi see, et tekiks rohkem naisettevõtjaid maapiirkonda, parandada naiste tööhõive võimalusi maapiirkonnas, aga mis realselt toimus, oli see, et paljudel juhtudel lihtsalt tavapäraselt maaettevõtjad kasutasid olukorda ära läbi selle, et kirjutasid oma ettevõtte naise nimele, milles oligi nagu kogu see point, lihtsalt et saada rohkem punkte ja saada projektile rahastust siis. Mõnes mõttes näide sellest, kuidas hea idee praktikas ei pruugi toimida, et seda kasutatakse kuidagi halvasti ära.“

„Et noori sektoris peale tuleks, põllumajandusinvesteeringute raames sellel perioodil eelistasime noori põllumajandusettevõtjaid, aga seal oli mõnes mõttes lõpuks tendents, jõudis sellesse samasse kohta nagu sellel naiste eelistamisel või mitmekesistamismeetmel, et lihtsalt kunstlikult hakati ettevõtteid oma laste, kelle iganes, nimele kirjutama lihtsalt, et lihtsalt oma projektile rahastust saada ja paremusjärjestuses sinna ettepoole.“

3.2.6. Rahandusministeerium

Noorem põlvkond tundub vanemaealistest sallivam:

„Kui on nõukogude ajast tulnud inimene, kus pandi inimesi lahtritesse või püüti erisusi kõrvaldada ja väga sarnaseks sõna otseses mõttes süsteemi poolt luua, siis täna on kindlasti palju sallivam ja lapsed ka.“

Vähemusgruppi kuuluvad inimesed võivad tunda häbi ja vajada emotsionaalset toetust:

„Eestis võib olla ka probleemiks, et vähemusgruppi kuuluv inimene häbeneb ka seda, ta läheb ise juba alandliku eelhäälestusega kuhugi, ta nagu põeks seda. Ma arvan, et see on ka koolide probleem. Ma arvan, et inimesed nendes gruppides vajaksid toetamist, loomaks arusaama, et nendesse erigruppidesse kuulumine ei ole häbiasi.“

Eesti keelt mitteoskaval inimesel on keeruline tööd leida:

„Diskrimineerimise probleemistik võib olla sellel tasandil, kas sa oskad või ei oska keelt. Kui sa oskad keelt, siis diskrimineerimist ei ole. Eestis eesti keelt mitteoskavatel vene inimestel on kindlasti probleeme tööle saamisel mitte sellepärast, et ta on venelane, vaid sellepärast, et ta ei oska riigikeelt kõrgtasemel, piisaval tasemel, just selle asja pärast, mitte mingi muu asja pärast.“

Rahandusministeerium jälgib rahastusprioriteetide seadmist ja hindab selle kaudu, kuid võrdseid võimalusi loodud, kuid sisuline sekkumisvõimalus valdkondliku poliitika kujundamisse puudub:

“Meie peame hoidma tervikut koos, vaatama seda, et kui teeme Euroopa Liidu rahade ettepanekut, et kogu riigi üleselt tasakaalustada seda, et majanduse ja hariduse, sotsiaali suhe on just see, mis antud hetkel kõige õigem on. Lõpuks see läheb valdkonna poliitika kujundamiseks, siis siin on selgelt juhtohjad ministeeriumi kättes, meie roll on küsida ebameeldivaid küsimusi, kasvõi, kas on visioon olemas, kas olete arvestanud läbivate teemadega. Me ei sekku nii otseselt sellesse valdkonna-poliitika kujundamisesse.”

„Omavalitsustele me raha anname, ma rääkisin, et me anname teatud valdkondlikke rahasid, sotsiaalvaldkonnas, aga meie ise nende inimeste hakkama saamist ei mõjuta. Mõjutame omavalitsuste hakkama saamist, et nemad saaksid nendele inimestele teenuse ära osutatud, see ahel on praegu nii.“

„Me saame tegelikult vaadata seda poolt, et ei oleks sisse kirjutatud diskrimineerivaid klausleid kuskile. Lõppkokkuvõttes, kuna meie ei rakenda seda füüsiliselt, siis meil teatud hoovad on, sa saad jälgida, kuidas menetlusprotsess läheb, aga öelda seda, et nahavärvi tõttu kedagi diskrimineeritakse, meil on väga keeruline.“

“Mis on nüüd selle aasta, eelmise aasta algatus, siis me oleme välja andnud koos teiste ministeeriumidega läbivate teemade juhise, kus sõnastatakse läbivad teemad, sealhulgas võrdõiguslikkus, mida peab kõigi arengukavade koostamisel arvestama.”

Otsuste mõju hindamine on saanud Rahandusministeeriumis oluliseks planeerimise vahendiks, kuid alati tuleb kaaluda, kas ja missuguse põhjalikkusega analüüs läbi viia. Vähem on aega mõjusid hinnata poliitiliste algatuste puhul:

„Mõjude hindamise meetodika on olnud üks, kus ma arvan, et pea kogu osakond on nüüdseks käinud, see oli tsüklikena, koos Praksisega pakutud. Siis mõjude hindamise meetodika juurde meie enda osakond tegi eelarveliste mõjude hindamise meetodika. Need on omavahel seotud ja usun, et osakonnale see link on hästi teada. Mis on võrdse kohtlemise teemaline – meil pole või mulle ei meenu, et seda tüüpi koolitust või infopäeva oleks pakutud, nii palju, kui on puutumus.“

„Rahandusministeeriumi oma eelnõud ... kui ma räägin riigieelarvest, siis meie jaoks partnerid on eelkõige ministeeriumid, riigiasutused, sihtasutused, avalik-õiguslikud, ülikoolid, meie räägime partneritest, kes ise

asuvad valitsussektoris või keskvalitsuses, siin samamoodi see koostöö, mis oli 10 aastat tagasi, on oluliselt paremaks läinud.“

„Tegelikult see ongi see, et kui sa juba seda mõju hindamist teed, asja planeerid, siis võiks lihtsalt sihtgrupid ette võtta ja läbi mõelda vara, kas siin tekib mingisugune oht. Kui on näha, et kellelegi võiks tekkida mingisugune probleem, siis on see koht, et sa peaksid hakkama põhjalikult analüüsima, et milles see seisneb. Näiteks kasvõi seesama tööseadusandlus, ta ju tegelikult näeb ette, et kedagi ei diskrimineerita, aga see, kuidas pärast käituma hakatakse, see on nüüd teistsugune koht kogu selle asja juures. Nendel puhkudel, kui sul on teada, et mingisugused juhtumid on, siis on võib-olla mõistlik see, et sa võtadki selle, analüüsid, millest meil need juhtumid tekkisid, kas meil on võimalik seda valdkonda veel reguleerida või ei ole. Kui need on üksikjuhtumid, siis tõenäoliselt ei ole. Kui see on mingi süstemaatilisem asi, siis võib-olla on mõistlik millegiga reguleerida.“

„Ma arvan, et eelnõud, mis on altpoolt algatustega, seal on see kindlasti parem. Ametnikud algatavad, räägivad juhtkonnaga läbi, saavad juhtkonna lõpuks nõusse, teevad, sellised protsessid on kindlasti lihtsamad. Poliitilise maiguga algatused, valitsuse istungil on mingi teema, lahendage ära. Siis antakse sulle kuu aega aega, mitte rohkem, kui niigi palju antakse.“

„Ma ei poolda laushindamist ja uuringute läbi viimist. Me oleme nii väike riik ja inimesi on vähe, eelnõu koostamine peab olema ratsionaalne ja igal juhul tuleb kaaluda, milline detail sinna on vajalik.“

Kooskõlastamisringil on leitud seletuskirjast analüüse, mille väidete jaoks pole piisavalt tõendusmaterjali:

„See (mõjude hindamine) kindlasti on läinud paremaks, aga kohati ma ikka vaatan, sellest kontekstist nagu laiemalt, et on olnud eelnõusid, kust ma loen ja analüüsin, et huvitav, mille pärast on jõutud niisuguse järelduseni. Ja saan teada, et polegi nagu mingisugust andmestikku, mingit väga head statistikat, mingit pikaajalist trendi taga, vaid ongi mingisugused pooljuhuslikud väited ajakirjandusest, et keegi kuskil lehes kirjutas ja nii on.“

Rahandusministeerium püüab töödajana olla kättesaadav füüsilise puudega inimestele, kuid samas noortel on ilma 4 aastase valdkondliku töökogemuse ette näitamiseta keeruline spetsialisti kohale pääseda:

„Meie büroohoone on kohaldatud selleks, et siin ratastooliga ligi pääseda. Inimesi värvates – kas selle põhjal tehakse mingisuguseid eelotsuseid – ma ei usu, see on natuke igas inimeses endas kinni.“

„Arvan, et füüsilise puudega inimesel ei ole probleemi Rahandusministeeriumis töötada, aga kuna meie töö iseloom on kohutavalt intensiivne, siis ma arvan, et kerge vaimupuudega inimesel on raskusi. See inimene ei tuleks vaimse stressiga toime.“

„Spetsialisti ja peaspetsialisti nõudeks on meie majas neli aastat kogemust, siin ma näen probleemi, päris nagu koolipingist Rahandusministeeriumi tööle ei saa. Peab olema mingisugune kogemus taga ja tekib küsimus, kui paljudes asutustes on selline personalipoliitika, et neli aastat praktilist erialast kogemust, tekib küsimus, kust see noor inimene selle saab.“

Osaliselt monitooritakse teenuste kasutamist erinevate sihtruppide poolt, kuid samas puudub süsteemne lähenemine võrdsete võimaluste hindamiseks:

„Sotsiaalfondist rahastatavate tegevuste puhul, kuhu põhiliselt käivad igasugused koolitused, seal on kõik need tööturu meetmed, haridusvaldkonna meetmed, seal tuleb küll koguda täiesti, seal on vanus, sugu ja haridustase, mille lõikes siis neid toetuse saajaid ja koolituse osalejaid lahterdatakse.“

„Pean kahjuks ütlema, et see ei ole süsteemne. Tulemuslikkuse seires peab toimuma mingi arenguhüpe. Kindlasti seda tehakse, aga ma vaatan, et seda tehakse üsna süsteemivabalt. See sõltub inimestest, kes tahab pingutada ja kes ei taha.“

3.2.7. Siseministeerium

Regionaalpoliitika toetamine lähtub eelkõige regionaalsetest iseärasustest, kuid mõned meetmed on suunatud ka konkreetsetele ühiskonnagruppidele, sealjuures on küsitud ka universaalse ligipääsu rakendamist linnades:

„Ma kujutan ette, et ta on umbes samamoodi nagu põhiseadus, et ei saa ju teha midagi, mis on põhiseaduse vastane – ei saa teha midagi, mis on võrdse kohtlemise seaduse põhimõtete vastane. Eks ta on selline kuklateema, ta ei ole selline teema, mille alusel me teeme mingisuguseid eraldi programme, sest ilmselgelt meie eesmärgid on natuke teised.“

Otsuste mõju hindamisest ühiskonnagruppidele: „Pigem on jah see selline üldine regionaalne areng. Niimoodi gruppide kaupa eraldi me ei vaata, pigem on ikkagi sellised üsnagi majanduslikud. Me pigem vaatame ikkagi territoriaalsel põhimõttel, kuidas erinevad piirkonnad toimivad, mitte nagu konkreetsed grupid.“

„Meie programmid on ikkagi suunatud just territooriumidele, et selles mõttes meil ei ole selliseid ekstra soosivaid programme mõnele konkreetsele inimeste grupile, pigem just territooriumipõhiselt inimestele, kes elavad mingis kindlas kohas.“

Sihtgrupipõhised toetusmeetmed:

- Infrastruktuuri investeeringute programm - „toetada investeeringuid laste, noorte, perede, vanurite ja puuetega inimeste jaoks hooldekande, õppimise, sportimise, vaba aja veetmise tingimuste arendamiseks“;
- hajaasustuse programm eraisikutele – vee ja elektrivarustuse sisseseadmiseks, juurdepääsuteede rajamiseks ;
- teenuskeskuste toetusskeem – erinevaid avalikke teenuseid tuuakse külapoe kõrvale;
- linnadele suunatud programm – “taotlejad pidid selgitama, kuidas nad universaalse teenustedisaini põhimõtteid rakendavad, et tagada kõigile mugav ligipääs “Kõiki kaasava elukeskkonna loomise kaasamise juhendmaterjal.“

„Üks asi on see, et sa teed ära need normatiividest tulenevad nõuded, teine on see, et sa mõtled läbi kogu uue hoone või uue mingisuguse väljaku või ala disaini tervikuna, kuidas see erinevatele sihtgruppidele paistab.“

3.2.8. Sotsiaalministeerium

Võrdse kohtlemise olukorra tajumine:

- Erasektori tööandja hindab, seda kui võrd äriiselt kasumlik inimene on, kui võrd hästi meeskonda sobitub ja kui palju lisakulutusi teistsuguse inimese värbamisega võib kaasa tulla.
- Nähtavate erinevustega inimeste suhtes võib tulla ette koolikiusamist ja sallimatust tööturul

Sotsiaalministeerium soovib olla eeskujuks nii teistele ministeeriumidele kui ka erasektori tööandjatele.

Mitmed Sotsiaalministeeriumi osakonnad rakendavaid sotsiaolpoliitika meetmeid konkreetsetele ühiskonnagruppidele ning juba seetõttu arvestavad nende iseärasustega ja muuhulgas rakendavad ka Võrdse kohtlemise seadust.

„Ta on nagu meie töösse integreeritud. Raske ütelda, et me kuidagi spetsiifiliselt mõtleksime võrdse kohtlemise seadusele. Ma arvan, et kui me teeme oma tööd, siis me ei saa lubada mingeid diskrimineerivaid asju sisse.“

„Ja Sotsiaalministeerium on võtnud tööle ise puuetega inimesi ja pöörab tähelepanu sellele organisatsioonis.“

„Ministeeriumi vastutusallas on väga paljud tegevused, mis peaksid siis juba nendele teadaolevalt nõrgematele rühmadele looma teenuseid või tõstma üldist teadlikkust, et neid ei tohi diskrimineerida“

- Soolise võrdõiguslikkuse osakond juhib tähelepanu, kui mõne sotsiaalse grupiga pole piisavalt arvestatud.
- 1 võrdse kohtlemise eest vastutav ametnik Soolise võrdõiguslikkuse osakonnas (lisaks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule).
- Spetsiaalseid teenuseid on suunatud noortele, eakatele, muukeelsetele ja puuetega inimestele.
- Kohati on mõne sotsiaalse probleemiga hakatud praktilisel tasandil tegelema enne, kui see seadustatakse.
- Reeglina lähtutakse abivajaja spetsiifilistest takistustest tööd leida ja selle alusel pakutakse talle tööturuteenuseid.
- Pikaajalistele töötutele ja haavatavamatele gruppidele suunatakse tööharjutuse teenus, et arendada sotsiaalseid oskusi ja tekitada tööharjumus.
- ESF raames on toetatud erinevaid projekte, kus pakutakse teenuseid ka spetsiifilisematele gruppidele, kui Töötukassa huviorbiidis olevad.
- Rahvatervise arengukava suunad: sotsiaalne sidusus ja võrdsed võimalused, laste ja noorte valdkond, elu-, töö- ja õpikeskkond, tervislik eluviis ja tervisesüsteemi areng.

Võrdse kohtlemise edendamine:

- Ministeeriumidevahelise soolise võrdõiguslikkuse töögrupi kaudu püütakse võrdsete võimaluste põhimõtteid selgitada ja levitada.

Monitoorimine, analüüs:

- VõrdKS sihtgruppide kaupa tööturumeetmete mõju hindamise mõte on uudne ja seda pole tehtud, pigem hinnatakse meetmete mõju otsesele sihtgrupile.
- Analüüsiosakonnad ja Tervise Arengu Instituut monitoorivad, viivad läbi ja tellivad uuringuid.
- Arengukavade ja seaduste väljatöötamisel hinnatakse mõjusid paljuski kaasatavate esindusorganisatsioonide ekspertarvamuse põhjal.
- Struktuurifondidel on standardised nõudmised monitoorimise ja hindamise osas, tavaliselt muudatuste seirega tegeletakse vähe.
- Mõju hindamine: küsitakse tööturu teenuste kasutajate tagasisidet ja vaadatakse, kas ja mis aja jooksul nad on töö leidnud.
- Eraldi on hinnatud tööturukoolituse ja palgatoetuse mõju majanduslikule toimetulekule.

Rahvusvähemused, migrandid ja etnilised grupid:

- Tööturu teenuste ja toetuste seaduses on riskirühmana välja toodud eesti keelt mitte piisavalt oskavad inimesed ja neile pakutakse koos tööturuteenustega ka keeleõpet.
- Narkosõltuvust on rohkem venekeelsel elanikkonnal, süstlavahetus- ja nõustamispunkte tehakse sinna, kus abivajajaid on kõige rohkem ja teenust osutatakse abivajaja keeles.

- Mõnedes valdavalt eestikeelsetes omavalitsustes võib noorematel sotsiaaltöötajatel tekkida raskusi venekeelse teenuse pakkumisel, teisalt Ida-Virumaal võib olla raskusi leida jällegi eestikeelset teenindust.

Puudega/erivajadustega inimesed:

- Meetmed: töövahendi kohandamine, abivahendi kasutada andmine, tugiisiku kasutamise võimalus tööintervjuus.
- Füüsiline ligipääs koolidele ja töökohtadele on paranemas ja kohati on tööturul edukalt rakendatud ka vaimse erivajadusega inimesi (nt kaubanduskettides).
- Tugiteenuseid ei jagu piisavalt koolidesse (nt viipekeele tõlk kurtidele, sotsiaaltransport).
- Väiksemates omavalitsustes on keerulisem erivajadustega inimestele mõeldud teenuseid kätte saada, seega esineb pigem piirkondlikku diskrimineerimist.
- Käimas on erivajadustega lastehoiu arendamine ja teenustepakett liitpuudega lastele.
- Puuetega inimeste puhul on piloteeritud vajadusepõhist abistamist, kus tegeletakse keelebarjääri, majanduslike ja sotsiaalsete oskuste või mõne muu aspektiga.
- Veebilehtede loetavuse arendamisel nägemispuudega inimeste tarbeks on palju arenguruumi.
- Koostamisel on Puuetega Inimeste Kaitse Strateegia ja Erihoolekande Arengukava, Rehabilitatsiooni Põhikontseptsioon ja Tehnilise Abivahendi Kontseptsioon.
- Euroopa Liidu toel soovitakse viia viipekeeleteenus interaktiivsetesse vahenditesse, et suurendada teenuse kättesaadavust.
- Hoolekandeteenuste kättesaadavust monitooritakse iga 2 aasta järel ja sealt saadakse infot, kui mõnes sihtgrupi osas on teenus kehvemini kättesaadav.

Lesbi, gei, bi- ja transeksuaalsed inimesed (LGBT):

„Me oleme tõepoolest lapsekingades. OECD uuring näitab, et meil on LGBT kogukonna puhul väga madal tolerantsus – nii on. Me eelkõige praegusel juhul tegeleme teadlikkuse tõstmisega.“

- Nooremat põlvkonda peetakse tolerantsemaks, vanem põlvkond on konservatiivsem.
- Et tegu on eraeluliste andmetega, siis ei ole ülevaadet, palju neid inimesi on ja kus, pigem saab öelda hinnangulisi osakaale (nt 2-10%).
- Vaja on kommunikatsioonikava LGBT teadlikkuse tõstmiseks.
- „Mida ma näen, millest on kõige suurem puudus, on see, et sellel teemal oleks mingisugused võtmefiguurid ja eestkõnelejad ja need eestkõnelejad peaksid olema võimalikult kõrgel poliitilisel tasandil, sest praegu neid ei ole absoluutselt.“
- „Vaja on LGBT võrgustikku politseisse ja kaitsejõududesse, kuid selle teema osas on palju ebamugavust ja vastasseisu.“
- Tööturuteenuste efektiivsust ei peeta vajalikuks LGBT puhul eraldi hinnata.
- Kuna samasoolised ei saa abielluda, ei laiene neile kõik lastega peredele suunatud toetused – muutuste loomiseks on vaja poliitilist tahet.

Eakad (50+):

- Tööturu teenuste ja toetuste seaduses on eakad riskirühmana välja toodud.
- Vanemaealistele puuduvad spetsiaalseid tööturuteenused.
- Aktiivse vananemise arengukava, eakate liikumistegevuste arendamine.
- Sotsiaalhoolekandes eakate elamistingimuste arendamine.

Noored:

- Tööturu teenuste ja toetuste seaduses on noored riskirühmana välja toodud.
- Rahvatervise meetmetest pööratakse eraldi tähelepanu lastele ja noortele (sh narkosõltlased, HIV-kandjad, noored emad).
- Noortelt noortele koolitused-nõustamised HIV teemade ennetuseks ja rehabilitatsiooniks.
- Laste liikumise ja tervisliku toitumise arendamine, vigastuste ennetus, käitumishäirete ennetus.
- Haiglate arendamine beebisõbralikeks.
- Laste suitsetamisennetuse kampaaniad.
- Töötutele noortele suunatakse tööklubi ja palgatoetuse teenuseid.
- Toetused suuremas vaesusriskis peredele: üksikvanematele, vanemliku hooleta lastele, suurtele peredele, ajateenijate lastele.

Usulise või muu veendumuse järgijad:

- Kõigil elanikel, sõltumata usutunnistusest, on võimalik pääseda ligi avalikele teenustele.

Sugu:

- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik on juhtinud tähelepanu, kuidas teenuse kasutamist võib mõjutada see, mil määral teenus on atraktiivne meestele või naistele. Sotsiaalministeerium püüab tööturu valdkonnas sellega arvestada.
- Soolise võrdõiguslikkuse voliniku büroo on korraldanud Töötukassa karjäärinõustajatele koolitusi, kuidas arvestada sooliste iseärasustega.

3.2.9. Välisministeerium

Puudega inimestele on vaja rohkem võimalusi hariduse omandamiseks ja tööturul oma oskuste rakendamiseks:

„Puudega on kindlasti keerulisem selles mõttes, et meil on tänapäeval erivajadustega haridust ju vähem, kui peaks olema. See on kindlasti tõsine teema. Aga järgmine samm siit on see, et neil on ühiskonnas suhteliselt keeruline tööle hakata.“

Välisministeeriumi lähenemist võrdsete võimaluste loomisele suunavad paljuski rahvusvahelised organisatsioonid ja seda eelkõige teiste riikide tarbeks:

“Genfis analüüsitakse riik riigi haaval läbi inimõiguste olukord ja Inimõigusnõukogu liikmed teevad oma analüüsi ja esitavad siis oma ettepanekud, tähelepanekud ... See on selline jooksev töö kahe aasta jooksul. Startisime selle aasta alguses ja see tegelikult kogub hoogu seal. Seal peab olema pädev tahes tahtmata.“

„Julgeolekunõukogu resolutsiooni 13-25 „Naised konfliktiolukorras ja konfliktijärgses olukorras“ mis tähendab seda, et põhimõtteliselt eesmärgiks on, et naised kaasataks konfliktijärgsete olukordade lahendamisse otsekohe.“

„Eesti kui donorriik, sõjalistel missioonidel osalev riik, arvestab põhimõtetega, et kui ta vastavas missioonis osaleb, siis abi arvestaks laiapõhjaliselt tervet ühiskonda, kõiki, siis ka haavatavaid sihtgruppe.“

„Lapsed Relvakonfliktis Konventsiooni lisaprotokolliga liitumine või ka eelmisel aastal ratifitseeritud Puuetega Inimeste Konventsiooniga liitumine.“

VõrdKS nimetust on kuulnud, aga selle täpsem sisu ei ole teada:

„Me teame, et ta olemas on. Kasutamise suhtes ei oska hinnangut anda. Soolise Võrdõiguslikkuse Seadus. Täpselt sama lugu, me teame, et ta on olemas.“

Tähelepanekuid võrdse kohtlemise olukorra kohta kohalikes omavalitsustes

- Avalike teenuste kättesaadavus ei pruugi olla erinev mitte lähtuvalt vanusest, rahvusest, puudest, seksuaalsest sättumusest või usuveendumusest, vaid võib tuleneda pigem kohaliku omavalitsuse võimekusest – see tähedab, et vastavat avalikku teenust ei saa mingis omavalitsuses kasutada keegi või jätkub võimekust osutada seda vaid mõnedele elanikele (nt hajaasustuse tõttu), teises omavalitsuses võib olla teenus väljaarendatud ja kättesaadav.
- Valdavalt venekeelses piirkonnas (nt Narva) võib pigem olla diskrimineeritud eesti keeles suhtleja - kohalikud ei saa eesti keelest aru, samuti ei pruugi olla võimalik kasutada eestikeelseid avalikke teenuseid. Vastupidist olukorda võib esineda valdavalt eestikeelses väiksemas omavalitsuses, kus nt noorel ametnikul on keeruline vene keeles teenindada (samas reeglina vanemad elanikud suhevad vene keeles).

3.3. Järeldused intervjuude alusel

3.3.1. Teadlikkus võrdse kohtlemise põhimõtetest ja VõrdKS –st.

- Võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste **loomise vastutus on hajutatud ministeeriumide vahel**: Kultuuriministeerium vastutab rahvuse ja lõimumisküsimuste, Siseministeerium religiooniküsimuste, Sotsiaalministeerium puuetega inimeste, LGBT ja eakatega seotud võrdse kohtlemise eest.
- **Mitmes ministeeriumis on võrdse kohtlemise põhimõtted olnud poliitikakujundamises kasutusel juba enne Võrdse kohtlemise seaduse vastuvõtmist** 2008. aastal, eeskujudena saab siin välja tuua Sotsiaalministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ja Kultuuriministeeriumi. Nimetatud ministeeriumitest tuntakse ühtlasi ka kõige paremini erinevate sotsiaalsete gruppide olukorda ja mõistetakse missuguseid meetmeid on vaja võrdsete võimaluste loomiseks.
- Haridus- ja Teadusministeeriumis kasutatakse võrdse kohtlemise põhimõtteid noorsootöö arendamisel juba 1999. aastast. Püütakse arvestada noorte eripäradega, sealjuures nii sooliste, vanuseliste, keeleliste, erivajaduslike kui subkultuuri aspektidega. Samuti järgitakse vanuselisi, erivajaduslikke ja keelelisi aspekte üld- ja kutsehariduses, et oleks kõigile tagatud võrdsed võimalused hariduse omandamiseks, kui üheks põhiliseks edasise toimetuleku mõjutajaks.
- **Enamiku ministeeriumide puhul saab öelda, et Võrdse kohtlemise seadust pole otseselt töös kasutatud** ja kui võrdse kohtlemise põhimõtted on töös aluseks, siis pigem viidatakse kas põhiseadusele, rahvusvahelistele konventsioonidele, Euroopa Komisjoni direktiividele või teistele allikatele. Eranditeks on siin Sotsiaalministeerium ja Kultuuriministeerium, kus poliitike planeerimisel on kohati arvestatud *Võrdse kohtlemise seadusega*.
- Kõige keerulisem oli kokkupuutepunkti võrdse kohtlemise teemadega poliitikakujundamises leida Justiitsministeeriumi ja Kaitseministeeriumi puhul. Justiitsministeerium mõjutab kaudselt sotsiaalsete mõjute hindamise kontrollküsimustiku kaudu seda, mida on soovituslik arvestada eelnõude sotsiaalsete mõjude hindamisel, kuid viimase eest vastutab Sotsiaalministeerium. Kaitseministeerium ei tegele otseselt avalike teenuste osutamisega ühiskonnagruppidele ning vastuvõetud otsused on seotud võrdse kohtlemisega vaid Kaitseministeeriumi ja allasutuste kui tööandjatega seonduvalt.
- **Üldiselt suhtutakse võrdse kohtlemise vajadusse soosivalt**, seda peetakse oluliseks, kuid esineb ka suhtumist, kus peetakse võrdset kohtlemist ainult Sotsiaalministeeriumi vastutusalaaks ja ei nähta enda vastutusalas sellega seoseid: „*Ma arvan, et kui me kunagi murraksime selle barjääri, et kõik teised ütlevad et, ah mingid puuetega inimesed, ah mingid seksuaalvähemused, need on teie teema.*“
- Mõned poliitikakujundajad on aru saanud, et **diskrimineerimine võib tuleneda sellest, et ei tunta piisavalt sihtgruppi ja teenusetarbijat ja nende olukorda**: „*See kõik on väga tehniline – nähaksegi seda, et me teeme mingi teevõrgustikku ja siis meil on seal mingisugused objektid, mis sõidavad ja sellest tulenevalt siis kõik justkui saavad seda kasutada ja justkui ligipääs on tagatud, aga sisuliselt ei saada ikkagi aru, mis selle ligipääsu eeldus on, kuidas sa sinna kohale saad ja mis need tingimused siis lõpuks on. See ikkagi on väga hägune maailm paljudele arengukavade või ka seaduse eelnõu tegijatele.*“
- **Oodatakse nõ kaitstavate vähemus-gruppide esindajate aktiivsust**: „*Kui keegi võtaks initsiatiivi selles osas, et tuleks ja ütleks, ma olen see sihtrühm, mul on see informatsioon väga puudulik ja ma ei tea kuhu pöörduda. Hea meelega räägiks ja ootaks.*“

- **Kaitstavaid gruppe ei tohi nõ ära hellitada ja tuleb leida tasakaalustatud viis nende arengu toetamiseks ja avalike teenuste kättesaamiseks:** „See ei ole ka õige, et hakata VõrdKS alusel õpitud abitust kasvatama.“
- **Oluline on, et paari inimese jaoks ei hakataks avalikku teenust kohendada:** „Alati on see küsimus, kustkohast jookseb see piir, et mida teha ja mida mitte. Kuhumaani? Kui sa pead terve õppekava tegema ümber ühe inimese peale, siis ma arvan, et see kulu on liiga suur ikkagi. Kaalumise koht, mis on olulisem. Prioriteete on palju, kõikidele ei anta autojuhiluba ka.“
- **Vaja on võrdsete võimaluste loomise sisu kogu avaliku sektori jaoks lahti seletada ja sotsiaalteenuste eesmärkidega seostada:** „Sotsiaalteenused on konkreetsete isikute abivajadusest ja tihti ei nimetata seda diskrimineerimise vähendamiseks või võrdsete võimaluste loomiseks, kuigi tegelikult selles suunas liigutakse.“
- **Kohati leitakse, et vanemad inimesed ei ole piisavalt sallivad vähemuste osas ja vaja on arendada sallivust noorte seas ning oodata uue põlvkonna pealekasvu:** „Selleks, et see asi juhtuks, on vaja põlvkondade vahetust. On vaja lihtsalt, sest inimesed, kui nad on ikka kogu aeg elanud selle teadmisega, et kõik peab niimoodi toimima, siis nad võivad küll väliselt öelda mida iganes, aga nende sisemaailma enam ei muuda. Ja selleks ongi vaja neid teisi inimesi, kes tulevad nõ ilma eelarvamusteta, tulevad süsteemi sisse. Kes on võimelised ka juba sisemiselt tulema uute lahendustega kaasa.“
- **Vajalik on kujundada kogu avaliku sektori töötajate suhtumist:** „Ega volinik ei jõua tegeleda kõigi asjadega. See on üks inimene oma väikse rakukesega. Kui me tahame asjast asja saada, siis see peab olema iga inimese seest tulev sund või kutse või teadlikkus.“
- Lihtsam on luua tehnilisi lahendusi erivajadustega inimeste jaoks, kui kujundada hoiakuid.

3.3.2. Võrdse kohtlemise põhimõtete rakendamine ministeeriumides

Näiteid võrdsete võimaluste loomise meetmetest, mida on VõrdKS sihtgruppidele suunatud:

- 1) Ehituse valdkonnas universaalse teenustedisaini põhimõtted, tagamaks kõigile (sh puudega inimestele) mugav ligipääs “Kõiki kaasava elukeskkonna loomise kaasamise juhendmaterjal”¹⁷
- 2) Ministeeriumide veebilehtedele universaalse ligipääsu loomiseks (sh puudega ja eri keeltega inimestele kasutamiseks) on loodud eraldi nõuded ning tehnilise teostusega aitab Riigi Infosüsteemi Amet. Ministeeriumid uuendavad järkjärgult nendest põhimõtetest lähtuvalt oma veebilehti;
- 3) Hariduse valdkonnas on vene õppekeele klassides materjalid vene keeles, kuid pigem on keelepoliitika suunatud eesti keele õppe arendamisele, et muukeelne elanikkond saaks omandada eestikeelset haridust ja olla hiljem tööturul konkurentsivõimeline;
- 4) Migrantide laste jaoks saab kool küsida lisaraha, et pakkuda 4 tundi nädalas lisaõpet kas keeleõppe või muu kohanemist soodustava õppe kujul;
- 5) Üksikutes koolides on katsetatud erivajadustega laste ühist õpet koos tavaintellektiga lastega;
- 6) Noorsootöös korraldatakse venekeelsete noortega töötajatele venekeelseid koolitusi;
- 7) Noorsootöös arvestatakse subkultuuride erinevustega, sest näiteks mõne muusika- või riietumisstiili harrastajad ei taha tulla noortekeskusse, kui seal domineerib mõni teine subkultuur;
- 8) Keskkonnahariduses seatakse kerge vaimse puudega inimestele nende intellektuaalset taset arvestavad õpieesmärgid;
- 9) Pimedatele on olemas spetsiaalsed raamatukogud;

¹⁷ Koostaja Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus <http://www.abivahendikeskus.astangu.ee>.

- 10) Kuulmispuudega inimeste tarbeks kasutatakse viipekeelseid uudiseid;
 - 11) Puudega inimestele on töötamisel loodud töövahendi kohandamise, abivahendi kasutada andmise ja tugiisiku kasutamise teenused;
 - 12) Vähemuskultuuride traditsioonide säilitamiseks on spetsiaalsed rahastusprogrammid.
 - 13) Maaelu arendamises on suunatud toetusi noortalunikele;
 - 14) Regionaalpoliitikas toetatakse investeeringuid laste, noorte, perede, vanurite ja puuetega inimeste jaoks hooldekande, õppimise, sportimise ning vaba aja veetmise tingimuste arendamiseks;
 - 15) Sotsiaalhoolekandes arendatakse eakate elamistingimusi;
- Seega mõnedel valitsemisaladel on spetsiaalseid meetmeid suunatud VõrdKS sihtgruppidele (noored, eakad, rahvusvähemused, puudega inimeses, usuveendumuste kandja), kuid puudub süsteem, kuidas võrdseid võimalusi luua kõikidele elanikele, et nad saaksid maksimaalselt oma kompetentse arendada, kõiki avalikke teenuseid kasutada ja suunata see potentsiaal tagasi Eesti arendamise tööturul aktiivse panustamise kaudu.
 - Võrdse kohtlemise alase edendamise osas teevad koostööd peamiselt Sotsiaal- ja Kultuuriministeerium, Haridus- ja teadusministeerium. Esimene on vastutav soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise arendamise eest, teine arendab lõimumispoliitikat ja kolmas püüab nendele teemadele läheneda haridusteenuse taakaalustatud pakkumise kaudu. Mõned teiste ministeeriumide sisuosakondade juhid on nimetanud, et on pöördunud võrdse kohtlemise voliniku või konkreetse sihtgrupi poole, kui neil on tekkinud diskrimineerimise kahtlus planeeritava otsuse osas. Seega saab öelda eesmärgipärane edendamise alane koostöö toimib osaliselt ja mõnede ministeeriumide vahel, kuid mitte nii süsteemselt riigiasutuste vahel nagu Võrdse kohtlemise seaduse järgi oodatakse.
 - Enamikul ministeeriumidel ei ole oma valdkonnas kasutusel võrdse kohtlemise monitoorimiseks vajalikke indikaatoreid – VõrdKS järgi on selleks aga vajadus, sest teistmoodi on keeruline hinnata kui võrd on võrdseid võimalusi loodud, kus on arenguvajadused ja kui võrd meetmed on võrdset kohtlemist arendanud
 - Soolise võrdõiguslikkuse ja **võrdse kohtlemise kontrollküsimused** (kui võrd mõjutab kavandatav poliitika mõnda gruppi halvemini/paremini kui teisi grupe) **on lisatud arengukava mõjude hindamise metoodikasse ja õigusaktide mõjude hindamise metoodikasse**. Arengukavade metoodika väljatöötamist ja kinnitamist juhivad Riigikantselei ja Rahandusministeerium. Antud analüüsi koostamise ajaks ei ole Vabariigi Valitsus seda veel kinnitanud. Õigusaktide mõjude hindamist koordineerib Justiitsministeerium.
 - **Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on koostanud teenuste rohelise raamatu, mis käsitleb kõiki avalikke teenuseid teenusetarbija aspektist nii nagu seda teeb erasektor**. Selleks on vajalik tunda sihtgruppi ja selle eripärasid, sh ka vähemuste eripärasid, kuidas nad pääsevad ligi teenusele ja saavad sellest kasu samamoodi nagu teised. Seda tahetakse hakata 2015. aasta jooksul rakendama kõikides ministeeriumides.
 - **Võrdsete võimaluste loomine sõltub paljuski sellest, palju küsitakse ekspertarvamust kaitstavate gruppide esindajatelt**, palju sellega arvestatakse ja kui võrd saab seaduseelnõusse kooskõlastamisringi ajal muudatusi sisse viia.
 - Enamasti peetakse piisavaks, kui kutsutakse erinevaid ühiskonnagruppe esindavaid organisatsioone kaasa rääkima arengukavade ja seaduseelnõude koostamises. Kas kõik vajalikud grupid on esindatud, enamasti ei kontrollita. Tegeletakse pigem nende gruppidega, kellel on esindaja, **seega sõltub võrdse**

kohtlemise tingimuste loomine suuresti kaitstavate gruppide organiseeritusest ja aktiivsusest.

- Rahvuse, vanuse ja erivajaduse osas on töötatud välja spetsiaalseid avalikke teenuseid, et tõsta elatustaset ja elukvaliteeti. **Seksuaalset sättumust ja usulisi veendumusi peetakse pigem igapäevaeluliseks diskreetseks teemaks** ja nendele pole reeglina eraldi tähelepanu pööratud.
- **Soolise võrdõiguslikkuse osakond juhib enamasti Sotsiaalministeeriumi sisestes otsustusprotsessides tähelepanu võrdse kohtlemise temaatikale**, kui rahvatervise, tervishoiu, hoolekande vm osakond on jätnud soolise, rahvuselise, vanuselise vm aspektiga arvestamata. Sarnaselt toimib kooskõlastusringil eelnõude kontroll ka teiste ministeeriumite koostatud eelnõude puhul. Omakorda juhib puudustele tähelepanu Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (kui eelnõud temani jõuavad).
- **Võrdse kohtlemise teema on sees ka poliitikate mõju hindamise koolitustel:** Poliitikauuringute Keskus PRAXIS-e mõjude hindamise koolitusel, mida on korraldatud mitu aastat, räägitakse ka võrdse kohtlemise põhimõtetest ja selle osas mõju hindamisest.
- **Mitmete VõrdKS teemade osas pole avalikus sektoris infopäevi/seminare korraldatud:** võrdse kohtlemise arendamise teemalisi seminare/infopäevi/arutelusid on tehtud peamiselt seonduvalt lõimumiskavaga.

4. Põhilised arendusvajadused

Võrdne kohtlemine, võrdsete võimaluste loomine, diskrimineerimine ja sallimatus on enamiku inimeste jaoks liiga üldised ja arusaamatud nähtused. Sellisel kujul, nagu on need täna kirjas Võrdse kohtlemise seaduses, lõimumisprogrammides, EL rahastuse 2014-2020 programmis ja mujal, saavad väga vähesed inimesed aru, mis on probleemid, mida soovitakse saavutada ja mis on arendamisest saadav kasu lisaks sellele, et mõned rahvusvahelised organisatsioonid ja Euroopa Liidu institutsioonid ootavad Eestilt võrdse kohtlemise arendamist ja mõned seadused kohustavad õiglaselt ja võrdselt kohtlema.

Vajalik on “puust ja punaseks” viisil koos näidetega selgitada nii poliitikutele, riigiametnikele, tööandjatele kui ühiskonnale laiemalt, et madal sallivus ei ole mitte “pehmete väärtuste” probleem Eestis ja ebamäärane heaoluriigiks arenemise teema, vaid takistab otseselt kogu tööealise elanikkonna rakendamist tööturul ning pärsib lisaks ka talentide värbamist teistest riikidest, et arendada Eesti majanduse konkurentsivõimet. Vähesese sallivuse probleem on eriti terav seoses elanikkonna vananemise ja suurenenud väljarändega Eesti lähiriikidesse. Ehk tegelikult on võimalik arvutada välja, kui palju saaks Eesti SKP olla suurem arenenud sallivuse taseme, aktiivse tööjõu väljaarendamise ja rakendamise tingimustes. **Sallivuse arendamise taga on tööturul rakendamata tööealine elanikkond, tööjõupuudus ettevõtetes, väljaarendamata ettevõtete potentsiaal ja panus majandusarengusse.**

Sealjuures on vaja selgitada, et **võrdne kohtlemine ei ole võrdsete tingimuste loomine, sest mõned sihtgrupid vajavad positiivset ebavõrdset kohtlemist** selleks, et omandada neile vajalikku haridust ja rakendada end hiljem tööturul või ka kasutada muid avalikke teenuseid. Lisaks peab riigi või kohalike omavalitsustega suhtlemisel olema võimalik saada emakeelset teenindust. Samuti on vaja luua eritingimusi puudega inimestele ligipääsuks, arvestada usuveendumuse järgijate usupühasid töögraafiku seadmisel jms.

- **Tuua välja ministeeriumide vastutusala kaupa, kus on võrdsete võimaluste loomine primaarne, kus täpsemalt on kokkupuutekoht VõrdKS sihtgruppidega (noored, eakad, vähemusrahvused, LGBT, usulise jm veendumuse kandjad) ja millega tuleks arvestada, et ei esineks diskrimineerimist**
- Sealjuures võib olla piisav, kui ministeerium kirjutab lahti võrdse kohtlemise põhimõtted valdkondlikesse arengukavadesse, et saaks kujundada meetmed vastavalt valdkonnale. Organisatoorne

arengukava võib olla kõige sobivam kanal ministeeriumi ja allasutuste personalipoliitika arendamiseks võrdse kohtlemise osas.

- **Teha edulugusid ja neid levitada:** „Kuidas teised mingisuguseid asju on teinud mingisuguse grupi olukorra parandamisega, edendamiseks võetud meetmeid teinud, võib-olla sealt tekib siis ka see nägemus, kuidas meie omalt poolt saame seda kuidagi aidata või kuidas meie seda oma poliitikasse saame mingisugusel kujul integreerida.“
- **Vaja on kontaktvõrgustikku, et saaks sihtgrupi esindajatega konsulteerida:** „Nii et mina küsiks pigem sihtrühma esindaja või sihtrühma katusorganisatsiooni käest. See on minu jaoks esmane koht. Kui mul on vaja puuetega inimeste arvamust, siis ma tean, pöördun PIK-tta ja küsin Tauno käest, et kuule Tauno, mis sina sest asjast arvad või kui mul on vaja töötute osas midagi, siis ma tean, et pöördun Siim Sarapuu poole Töötukassasse ja küsin, et kuule Siim, siin on selline situatsioon, mis sina arvad, kuidas see aitab. See on lihtsalt see, et sa pead inimesi teadma, sa pead tunnetama seda keskkonda, kus need potentsiaalsed sihtgrupid on ja kuidas sa nendeni jõuad.“
- **Soovitatakse tõsta sallivust luues isiklike meeldivaid kogemusi sihtgruppidega:** „Pigem on, et mis vägi peaks inimest sundima ühe või teise teemani, miks ta peaks olema avatud, et oma tänast vaadet muuta. See vägi võiks olla... võibolla kõige lihtsamini käib see läbi isiklike kogemuste.“
- **Täna ei ole enamikul ministeeriumidel oma valdkonnas kasutusel võrdse kohtlemise alaseid indikaatoreid, mille kaudu saaks hinnata vähemuste olukorda** – tuleks töötada välja indikaatorite kogum, millega iga ministeerium monitoorib oma haldusalas regulaarselt võrdsete võimaluste loomist kogu Eesti tööjõupotentsiaali väljaarendamise ja majanduse konkurentsivõime tõstmise aspektidest. Selliselt oleks selge, kuivõrd võrdseid võimalusi luuakse nii, et see arendab majandust.
- **Ei ole mõtet eeldada erasektorilt vähemuste olukorra tundmist ja analüüsimist, vaja on see info neile nõ kandikul kätte jagada ja töötada välja mõjusad sõnumid motiveerimiseks:** „Tööandja ei peagi mõtlema, kuidas ühiskonnas ühte või teist gruppi koheldakse. Meie asi on seda talle selliselt serveerida, et see talle kohale jõuaks ja korda läheks. Ma arvan, et siin oleks vaja kogu aeg, mitte ühekordseid kampaaniaid, vaid kogu aeg pidevalt tegeleda.“
- **Tuleb teha keerulisemalt meeskonda sulanduva töötajaga kohanemine lihtsamaks, sest juht kaalub, missugune inimene toob talle kergemini vajaliku tulemuse:** “Võiks ju pakkuda välja ministeeriumidele, et ta teeb niisuguseid koolitusi. Sellepärast, et kuna ta on suhteliselt pehme see teema ikkagi ja väga palju oleneb nendest indiviididest, kes asjaga tegelevad, siis kui nende teadlikkus ei parane, siis on juba võimatu midagi muuta. Ehk inimesed peavad oma mõtlemist muutma. Ja seda saab teha ainult kas siis koolitustega, teadlikkuse tõstmisega, mingisuguste näidetega, väga raske on kellelegi kohustuseks panna. Sa võid ju öelda, et sa ei tohi töölevõtmisel diskrimineerida, aga põhimõtteliselt on sul alati valik ja sa võid alati teha valiku selle puudega inimese kahjuks.“
- **Tööandjate vajadusi saab viia otseselt kokku vähemusgruppidega, arendades soovitud oskustega inimestel sihikindlalt oskusi, mille puudumine on nende inimeste konkurentsivõimet madalal hoidnud:** “Meie Töötukassaga koostöös tegime selliseid projekte, eriti masu ajal oli see väga hea vahend. Ometi on ju teada, et on ettevõtjatel üks peamisi probleeme spetsialistide puudus. On inimesi küll, aga spetsialiste võtta ei ole. Siis oligi nii, et me otsisime Harjumaalt üles need ettevõtted, kes vajasisid spetsialiste. Nüüd teiselt poolt otsisime töötute hulgast inimesi, kes sarnanesid sellele kontingendile ja neil oli puudu mingisugune asi. Ja neil olid teada konkreetset töökohad, kuhu nad lähevad. Ja meie võimaldasime neil kutseõpet, mitte niisama täiendusi, said kutseõpet, kus nad omandasid konkreetse eriala, nad said kutsetunnistuse. See ei olnud mingi tilulilu, vaid see oli konkreetne asi. Kui ikka oli vaja laadurmasina juhti, siis ta lõpetas kutseksamiga selle koolituse. Ja ta teadis juba, et nii kui ta lõpetab selle, läheb ta siia tööle. Ja töötas, niimoodi me tegime mitusada töökohta. Aga noh, see võiks jälle olla mitte projektipõhine, vaid üldine.”
- **Soovitakse ümberõppe võimaluste tutvustamist eakatele:** “On struktuurne tööjõupuudus ja et vanad inimesed on väärtus ja me kõik peame hästi kaua tööd tegema ja me kunagi ei saa pensionile, aga samal

ajal ei saa me eeldada, mina näiteks, et ma teengi surmani seda tööd. Peaks olema mingisugune ümberõppe koht, kus ma saaks õppida teistsuguse töö. Seda nagu praegu üldse ei ole.”

- **Vähemusgruppide esindajatele soovitakse kaasa rääkides vähendada ennast lühidalt ja mõjusalt:** “Vaja oleks paari märksõna, millega end sisse haakida. Kui sa kirjutad pika memo, siis keegi ei jõua seda läbi vaadata ja ma arvan, et nendel rühmadel on peamine, et nad paneks oma olulised sõnumid lühidalt kirja, siis on ka nende olukord parem. Ei tasu lootma jääda, et keegi loeb sul viiekümneleheküljelist analüüsi, see on haruldane.”

„Sa võid küsitleda venekeelseid inimesi, sa saad pika emotsionaalse kirjelduse mingist olukorrast, aga sa pead ikkagi iva välja sõeluma, milles päriselt asi on. Tihti on haavatavate gruppide esindajad pika jutuga, neil on suur häda ja viletsus, aga sa ei saa seda iva kätte sealt.”

„Ta saab selle asja kätte, keegi ütleb, et tal on probleem, probleemi lahendus maksab nii palju ja seda asja lahendades on igal juhul jama vähem.”

Võrdsete võimaluste loomise põhimõtete kasutamist saab arendada järgnevalt:

- Riigieelarvelise rahastamise tingimuste kaudu;
- Kirjutades valdkondlikes seadustes lahti nende rakendusvõimalused;
- Kasutades neid ühe aspektina juhtimiskvaliteedi hindamistes;
- Muutes need läbivaks osaks avaliku sektori töötajate koolituste sisus;
- Luues juhendeid ja andes soovitusi selle kohta, milliseid tegevusi tuleb võrdse kohtlemise edendamiseks ellu viia.

Sealjuures on konkursipõhiste projektirahastuste puhul oluline mõelda läbi, kuidas vähendada riski, et kvalifitseerumiseks tehakse taotleja poolt formaalseid muudatusi (nt Põllumajandusministeerium on naistalunike ja noortalunike toetamise soovist lähtudes saanud taotlusi, kus talu on formaalselt vastava inimese nimele kirjutatud, aga pole teisi tõendeid, et toetust taotleb talu on sihtgrupiga seotud).

Kokkuvõte praegustest probleemidest ja nende lahendamise võimalustest

I Institutsionaalse ja õigusraamistiku arendamine – erilist tähelepanu tuleb siin juhtida töövaldkonnale, kus leiab aset enamik diskrimineerimise juhtumeid. VõrdKS üldsõnalisus ja juhiste puudumine ettevõtetele on probleemiks VõrdKS edendamisel töökohal. See tuleneb teadmatusest, kuidas seadust rakendada või kuidas kaitsta sellega oma õigusi. Uuringuanalüüsist tuleb välja Eesti elanikkonna vähene informeeritus erinevatest institutsioonidest, kelle poole pöörduda õigusabi saamiseks, samuti protsessi keerukus ja ajakulukus ning töandja tugevama positsiooni tunnetamine töökohal.

VõrdKS-s tuleb võrdse kohtlemise edendamise kohustus *expressis verbis* lahti kirjutada, määrates konkreetsed kohustused ja ka võimaluse nende üle järelevalvet teostada. Nt. Võrdsuse edendamise kavad teatud töötajate arvuga organisatsioonides.

Seoses sotsiaalse kihistumise, tõrjutuse ja kaudse diskrimineerimise tuvastamisega on oluline koguda riiklikku ja ametkondlikku statistikat, mis võimaldaks analüüsida olukorda vähemusgruppide lõikes. Statistiliste andmete kogumise ja esitamise süsteem peab võimaldama jälgida VõrdKS nimetatud diskrimineerimisohus olevate vähemusgruppide majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rakendamist.

Eelnevast lähtuvalt tuleks rohkem tähelepanu pöörata muuhulgas järgnevale:

- Kujundada avalik sektor võrdse kohtlemise edendamisel teenäitajaks, võttes eeskuju teiste Euroopa Liidu riikide parimatest praktikatest võrdse kohtlemise normide täitmisel ja võrdsuse edendamisel;
- Sõnastada selgelt töandjale kehtestatud võrdse kohtlemise edendamise kohustus ja välja töötada juhised VõrdK seaduse nõuete täitmiseks teenuste pakkumisel;
- Õigusabi andvate institutsioonide suutlikkuse suurendamine – tähelepanu pööramine rahastamise tingimuste suurendamisele ekspertiisi ja ekspertide arvu suurendamiseks, tähelepanu pööramine mitmetahulisema institutsionaalse raamistiku loomiseks (ligipääsu lihtsustamine õigusabile näiteks läbi regionaalsete teabekeskuste/nõustamise);
- Sõnastada selgelt töandjale kehtestatud võrdse kohtlemise edendamise kohustus ja sõnastada juhis VõrdKS nõuete täitmiseks.

II Elanikkonna ebapiisav informeeritus VõrdKS sätestatud õigustest ja kohustustest – käsitletud dokumentidest ja uuringuanalüüsist selgub, et nii tavaelanikkond kui valdkonnaekspertid lähtuvad ebavõrdset kohtlemist käsitledes oma ebavõrdse kohtlemisega seonduvatest eetilistest ja intuiivsetest arusaamadest. Kuna elanikkonna intuiivne arusaam ebavõrdsest kohtlemisest ja ebaõiglusest ei lange alati kokku seaduses sätestatuga, on oluline teha sellealast teavitustööd, sh etnilistele mitte-eeslastele, eriti kolmandatest riikidest pärit kodanikele ja määramata kodakondsusega isikutele informatsiooni jagamine õigusabi saamisel. VõrdKS ja seaduse edendamisega seotud info liikuvust suurendavate projektide taustal tuleks tähelepanu pöörata järgnevale:

- Infomaterjalide koondamine ühte kohta;
- Võrdse kohtlemise teabepäevade laiemale publikule atraktiivsemaks muutmise;
- Informatsiooni ja teavitustegevuste planeerimine/elluviimine lähtuvalt sihtgrupi poolt eelistatavatest kommunikatsioonikanalitest (nt noorte informeerimine VõrdKS sotsiaalmeedia kanalite kaudu, eakate informeerimine tele- ja raadio kaudu);
- VõrdKS ja õigusabiga seotud informatsiooni viimine sihtgruppideni, kes ei pruugi enese diskrimineerimisest (nt puudega inimesed) või abi andvatest institutsioonidest teadlikud olla.

III Vajadus positiivse ühiskondliku hoiaku kujundamiseks seoses VõrdKS esile toodud vähemusgruppidega – käsitletud dokumentidest ja uuringuaruannetest tuleb esile sallivusele kutsuva ühiskondliku hoiaku arendamise olulisus ebavõrdse kohtlemise märkamisel ja võrdse kohtlemise edendamisel. Positiivse

tendentsina on märgata, et riigi ja kolmanda sektori poolt planeeritud ja läbiviimisel olevad projektid pööravad tähelepanu eesti- ja venekeelse inforuumi ühildamisele.

- Vahendada maailmas välja töötatud mudeleid ja järeleproovitud praktikaid, mis on osutunud vähemusgruppide kaasamisel ja ühiskonna kihistumise vähendamisel tulemuslikuks, kohandades neid Eesti arengulisse ja kultuurikonteksti;
- Oluline on pöörata tähelepanu meedia rollile vähemusgruppide võrdse kohtlemisega seotud teemade käsitlemisel: vajalik on meediatöötajate ja valdkonnaekspertide kui ka ametnike koolitamine võrdse kohtlemisega seotud teemade käsitlemisel;
- Riigi poolt võrdse kohtlemise edendamise tunnustamine avalikkuse ees ja suurem meedia tähelepanu tunnustuse pälvinud ettevõtetele annaks positiivse impulsi tööandjatele pöörata võrdse kohtlemise temaatikale ettevõttes rohkem tähelepanu. Siinkohal on näiteks mitmekultuurilise organisatsiooni konkurss koos sellega kaasneva märgiga kui on hea algatus, mis tuleks muuta järjepidevaks ja laiemaks kõlapinnaga tegevuseks;
- Riigi sätestatud keelenõudeid tajutakse tihtipeale diskrimineerivana kuigi VõrdK seaduse alusel seda diskrimineerimiseks ei saa pidada. Siiski keeleline segregatsioon, mis on tugevalt seotud rahvusega mõjutab sotsiaalse kihistumise ja ühiskondliku hoiaku kujunemist, mistõttu on oluline jätkata ja toetada projekte, mis suunavad eri rahvusest inimesi koostööle nagu kodanikualgatused “Tagasi kooli” ja “Teeme ära” ning keelekümbused;
- Meedia- ja reklaamitööstus vajab konkreetseid juhtnööre eelarvamuste ja stereotüüpide kaotamiseks, võrdse kohtlemise ja sallivuse edendamiseks Eestis;
- Omades asjakohaseid teadmisi ja erialast kompetentsi, refereerida ja vahendada rahvusvaheliste organisatsioonide teemakohaste uuringute tulemusi avalikkusele, aga ka kõikide tasemete poliitilistele ja administratiivsetele juhtidele;
- Kasutada otsese ja kaudse diskrimineerimise ilmingute tuvastamiseks nn. teeseldud olukordade meetodit – näiteks esitades vabale töökohale kandideerimiseks identsed avaldused, kus erinevus on vaid vanuses, soos, puudes, seksuaalses sättumuses või usutunnistuses;
- Taotleda projekte ja viia ellu tegevusi, mis tagaks vähemusgruppide juhtumi- ja protsessipõhise diskrimineerimise käsitlemise gümnaasiumide ja kõrgkoolide sotsiaalainete õppekavadest;
- võimalusel luua multidistsiplinaarsed temaatilised teadmusbaasid, mis peegeldavad diskrimineerimisohus olevate rühmade olukorda, probleeme ja nende võimalikke lahendusvariante, vältimaks nii ametnike kui ka avalikkuse aja- ja ressursimahukat teabeotsingut erinevatest andmebaasidest ja infoallikatest.

IV Selge poliitilise tahte arendamine vähemusgruppidesse kuuluvatele isikutele võrdsete võimaluste loomiseks

- Kodanikeühenduste toetamine nende eestkostevõimekuse tõtmiseks, vajalike sotsiaalsete uuringute läbiviimine ja diskrimineerimise ebasoodsa mõju selgitamisega poliitika tipptasandi otsustajatele;
- Siinkohal on kogemus näidanud, et paraku õiguslik argumentatsioon ei veena poliitikuid piisavalt, vajalik on argumenteerida sisuliselt ja näidata ära, kuidas võrdsete võimaluste loomisega saab oluliselt suurendada hõivatud tööealiste inimeste osakaalu ja sellega neid maksimaalselt rakendada neid majanduse ja avaliku sektori arendamises.

Lisa 1. Ülevaade vähemusgruppide olukorrast ja rakendatud meetmetest varasemate riiklike aruannete ja uurimistulemuste põhjal

Võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi on käsitletud Eestis ka varasemalt nii erinevates uuringutes kui ka rahvusvahelistele organisatsioonidele koostatud raportites. Käesoleva analüüsi koostamisel tehti nendest ülevaade valdkondade lõikes:

- Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta
- Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta;
- Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis, 2013 (Balti Uuringute Instituut);
- Vanemaealised tööturul, 2012
- LGBT teemaline avaliku arvamuse uuring
- Integratsiooni monitooring, 2011
- Eesti inimvara raport (IVAR): võtmeprobleemid ja lahendused, 2010
- Eesti tööelu-uuring, 2009
- Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul, 2007
- Isiku tunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus, 2007

Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta toob esile, et alates 2009. aastast kehtima hakanud Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) jõustumisega laienesid soolise võrdõiguslikkuse voliniku volitused võrdse kohtlemise valdkonda. Voliniku volituste laienemine on positiivselt mõjutanud ühiskonna teadlikkuse kasvu voliniku tööst. Volinikule suunatud pöördumiste arv on alates 2009. aastast kiiresti kasvanud, mis annab raporti kohaselt tunnistust ühiskonna suurenenud informeeritusest voliniku institutsioonist. Suurem osa volinikule laekunud kaebusi on seotud diskrimineerimisega rassi või etnilise päritolu alusel tööturul või ebavõrdse kohtlemisega seoses keelenõuete või –oskusega. Siinkohal on oluline meeles pidada, et VõrdKS ei käsitle keeleoskusest tulenevat erinevat kohtlemist ebavõrdsena juhul, kui selline kohtlemine on lubatud Keeleseaduse või Avaliku teenistuse seaduse alusel. Vähemusrahvaste, etniliste gruppide ja migrantide võrdse kohtlemise edendamise küsimuses keskenduvad Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmisele ja Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta valdavalt keele (nii töö, hariduse, poliitika- kui ka avaliku- ja inforuumiga seotud valdkonnad) ja kodakondsusega seotud küsimustele (naturalisatsiooniprotsess). Teisi analüüsi fookuses olevaid gruppe käsitlevad dokumendid VõrdKS seisukohast peaaesjalikult vaid VõrdKS ja teiste seaduste tsiteerimisel.

Balti Uuringute Instituudi läbi viidud uuring “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis” analüüsib võrdse kohtlemise retseptiooni Eestis. Uuringu fookus on suunatud eelkõige rahvuse alusel võrdse kohtlemise uurimisele. Uuring toimus kahes osas elanikkonnaküsitluse ja eri valdkondade spetsialistide rühmaintervjuudena (eesti, inglise- ja venekeelsed fookusgrupid). Lisaks on antud ülevaade kolme 2009 - 2012. aastal läbiviidud võrdset kohtlemist edendava projekti tegevuste mõjust ja jätkusuutlikkusest ning vaadeldud nelja Euroopa Liidu liikmesriigi – Ühendkuningriigid, Rootsi, Saksamaa ja Soome – häid praktikaid võrdse kohtlemise edendamisel tööturul. Uuringutulemused näitavad vajadust võrdset kohtlemist aktiivsemalt edendada: ühiskonnas puudub suuresti arusaam võrdse kohtlemise põhimõtetest, seaduse rakendamisest ja õiguste kaitsest üldiselt. Elanikkonna arusaamad võrdsusest kui ideaalist lähevad kaugemale formaalse võrdsuse nõudest (seadusega tagatud) ning sageli tajutakse diskrimineerimist märksa laiemalt, kui seda on seadustes sätestatud. Valdkonna ekspertide teadmised VõrdKS sisust on abstraktsed. Juhul, kui seadust ka tuntakse, on raskusi selle konkreetsetel juhtudel rakendamisel.

1.1. Vähemusrahvused, migrandid, etnilised grupid

1.1.1. Töövaldkond

Ebavõrdsuse taju teiste rahvuste hulgas on vähenenud – aastal 2011 vastas küsimusele: “Kas olete paaril viimasel aastal kokku puutunud olukorraga, kus mõnda isikut on rahvuse või emakeele tõttu eelistatud tööle võtmisel, teatud ametikohtade või hüvede jagamisel?” nõustuvalt poole vähem küsitletuid kui aastal 2008 (vastavalt 20% 2011, 48% 2008; Integratsiooni monitooring, 2011). Dokumentides Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta ja Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta tuleb esile, et uusmigrandid ei ole Eestis töötades tajunud tööandja poolset ebavõrdset kohtlemist ja peavad end kohalikega võrdseteks. Sarnane suhtumine tuli esile ka uuringuaruandes “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis”, 2013.

Ebavõrdse kohtlemise seisukohast töövaldkonnas ei oma rahvus ja etniline päritolu nii suurt rolli kui riigikeele oskus ja ebavõrdset kohtlemist tajutakse sagedamini riigikeele oskuse kui rahvuse baasil¹⁸. Uuringuaruandest “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis” (2013) tuleb välja, et võimalike diskrimineerimiste alustest kõige tähtsamaks peetakse puudulikku riigikeele oskust (60% vastanutest) ning nii eesti-, kui ka venekeelsetes fookusgruppides osalejate seas kritiseeritakse liiga kõrgeid eesti keele oskuse nõudeid. Kõikides dokumentides viidatakse kas otse või kaudselt asjaolule, et mitte-eestlaste tööalane staatus on kehvem ja karjäärivõimalused väiksemad, kui haridustase eeldaks, puuduliku keeleoskuse tõttu¹⁹. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule esitatud diskrimineerimist puudutavate kaebuste põhjuseks on enim rassiline/etniline diskrimineerimine ja ebapiisava keelioskuse alusel tunnetatud ebavõrdne kohtlemine. Viimased on siinkohal tihedasti seotud.

Suur hulk volinikuni jõudvatest rassilistel/etnilistel alustel ebavõrdsele kohtlemisele viitavatest kaebustest on uurimisel leitud olevat alusetud. Paljuski võib eeldada, et see on tingitud asjaolust, et kaebused on esitatud intuitiivselt ja esitajad ei ole olnud teadlikud VõrdKS sätestatud alustest. Uuringuaruanne “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis” (2013) toob peamise probleemina esile elanikkonna madala teadlikkuse võrdse kohtlemise seadusest (21% elanikkonna küsitluses osalenutest), siinkohal ei ole suur osa vastajatest kursis tööandja vastutusega tagada oma töötajate võrdne kohtlemine. Eesti inimeste vähene õigusteadlikkus antud valdkonnas viitab vajadusele pöörata senisest rohkem tähelepanu teadlikkuse suurendamisele võrdsest kohtlemisest nii tööandjate kui ka töötajate hulgas. Probleemina kerkib esile ka asjaolu, et seaduses ei ole sätestatud, kuidas täita tööandjale seatud kohustust edendada oma asutuses võrdset kohtlemist, kuidas kontrollida, kas tööandja täidab seadust ega ka tegevusi juhul, kui tööandja seda ei tee.

Valitsuse aruannete kohaselt ei oma töötuse kõrgem määr mitte-eestlaste (vähemusrahvused, migrandid, etnilised grupid) hulgas otsest seost mitte-eestlaste eestlastega võrreldes ebavõrdse kohtlemisega tööturul – mitte-eestlaste kõrgem protsent tööturul on paljuski seotud mitte-eestlaste suurema aktiivsusega tööturul ja tööturu teenuste kasutamisega. Lisaks on suur osa mitte-eestlastest kontsentreerunud piirkonda, kus üleüldine töötuse määr on suur (Ida-Virumaa).

¹⁸ Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta; Eesti tööelu uuring, 2009; Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul, 2007; Integratsiooni monitooring, 2011

¹⁹ Nimivara raport: võtmeprobleemid ja lahendused, 2010; Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta

Mitte-eestlastest elanikkond toob vastavalt “Eesti tööelu uuringule” (2009) ebavõrdse kohtlemise esinemise välja tööle värbamisel (sarnaselt “Isikutunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus”, 2007 uuringule). Töökohal ebavõrdset kohtlemist kogenutest leidis vaid 6% muukeelsest elanikkonnast, et neid on diskrimineeritud rahvuse alusel. Uuringu “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis” (2013) fookusgrupi intervjuudes toonitati töövaldkonna ekspertgrupis ja tööandjate endi seas etnilist faktorit vähe ning juhul, kui seda tehti, viidati probleemi olemasolule avalikus sektoris (mitte aga erasektoris).

Töövaldkonnas on Eestis vähemusrahvaste, etniliste gruppide ja migrantide võrdse kohtlemise edendamiseks ette võetud järgnevad tegevused/tegevusplaanid/jätkuvad tegevused²⁰:

- **Üle-Eestiline projekt “Erinevus rikastab”**

Projekti eesmärk on suurendada Eesti ühiskonna teadlikkust võrdsest kohtlemisest ja võidelda sallimatuse vastu. Projekti koordineerib Sotsiaalministeerium. Aastatel 2012 ja 2013 on projekti tegevuste peamine fookus võrdse kohtlemise edendamisel ettevõtetes.

- **Ida-Virumaa arengukava 2010-2014**

Tähelepanu on koondatud sotsiaalset ja majanduslikku arengut toetavate infrastruktuuride loomisele ja tööhõive edendamisele.

- **Kultuuriministeeriumi projektivõistlus kasutamaks Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fondi vahendeid**

Selle tulemusena valminud projektide eesmärk on anda tööandjatele ja personaliosakonna töötajatele teavet VõrdKS sisust ja võrdse kohtlemise soodustamise võimalustest.

- **Võrdse kohtlemise käsiraamatu väljaandmine ja täiendamine aastal 2012**
- **Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile eraldatavate ressursside suurendamine**

Aastateks 2012–2015 eraldatakse Norra finantsmehhanismide kaudu kaks miljonit eurot, millest 700 000 on ette nähtud teadlikkuse suurendamiseks, informatsiooni levitamiseks ning ka uuringuteks ja analüüsideks.

- **MISA uusimmigrantide kohanemisprogramm**

Kohanemisprogrammi väljatöötamisel osalesid Kultuuri- ja Sotsiaalministeerium.

- **Integratsiooniplaan 2014-2020**

Uue integratsiooniplaani ettevalmistamisel on fookus võrdsel kohtlemisel.

- **Uuringuaruanne “Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis”, 2013** toob esile projekti Multikultuurilise organisatsiooni konkursi koos sellega kaasneva märgiga.

1.1.2 Haridusvaldkond

²⁰ Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta

Kõigil rahvusvahelise kaitse saajatel on Eestis viibimise ajal õigus haridusele. Hariduspoliitika käsitleb vähemusrahvaste, etniliste gruppide ja migrantide olukorda valdavalt keelepoliitika seisukohast st nende tegevuste keskselt, mis soodustavad eesti õppekeelele üleminekut. Haridus- ja Teadusministeerium toetab Eesti ühiskonna multikultuurseid külgi tutvustavate õppematerjalide väljaandmist. Eesmärk on panustada tolerantsuse suurendamisse ja vastastikuse mõistmise saavutamisse. Uuringuaruandes *Võrdse kohtlemise edendamise ja teadlikkus Eestis, 2013* tõid grupiintervjuud esile emakeelse hariduse omandamise valiku puudumise kui problemaatilise valdkonna, kus leiab aset ebavõrdne kohtlemine etnilisel alusel.

Haridusvaldkonnas vähemusrahvaste, etniliste gruppide ja migrantide võrdse kohtlemise edendamiseks Eestis on ette võetud järgnevad tegevused/tegevusplaanid/jätkuvad tegevused²¹:

- **Haridus- ja Teadusministeerium planeerib kasutusele võtta erinevaid meetmeid roma lastele võrdsete võimaluste loomisel koolisüsteemis osalemisel.** Meetmed ei ole veel täpsustatud.

1.1.3 Sotsiaal- ja muud avalikud teenused

Olukorra määramisel lähtutakse raportites ja dokumentides seadusandlusega sätestatud õigustest ja võimalustest. Kõikidel fikseeritud perioodiga või püsiva elamislooga Eestis elavatel isikutel on õigus sotsiaaltoetustele. Nende taotlemine on kättesaadavaks tehtud - kõikidele avalikele teenustele on Eestis ligipääs nii eesti, vene kui ka inglise keeles.

1.1.4 Kultuurivaldkond

Rahvusvähemuste poliitika põhijooneks on nende kultuuriseltside riiklik baasfinantseerimine. Baasfinantseeringute eesmärk on on soodustada rahvuskultuuri säilitavate ja arendavate ühingute ja ühenduste igapäevast tegevust. Samas, rahvuskultuuri seltside toetamine ei tähenda etnokultuurilise identiteedi säilitamist, kuna nende seltside tegevus on võrdlemisi piiratud mõjuga.²²

Siinkohal on võrdse kohtlemise edendamiseks võetud ette järgnevad tegevused/tegevusplaanid/ jätkuvad tegevused:

- Ministeeriumide tasandil toetavad vähemusrahvaste kultuuritegevusi rahaliselt Kultuuri-, Haridus- ja Teadusministeerium ning lisaks baasfinantseeringutele toetatakse erinevaid vähemusrahvaste kultuuriüritusi ja tegevusi nii professionaalsel kui asjaarmastajate tasandil, et tagada kõikidele rahvusgruppidele võimalus tegeleda kultuuri edendamise ja säilitamisega oma emakeeles.

1.1.5. Meedia ja kommunikatsiooni valdkond

Võrdse kohtlemise edendamise ja teadlikkus Eestis, 2013 uuringuaruandes ilmneb meedia ja kommunikatsioonivaldkonna olulisus ühiskondlike hoiakute ja väärtuste kujundamisel ning sallivuse suurendamisel erinevate ühiskonnagruppide suhtes. Oluliseks probleemiks peetakse erinevat eesti- ja venekeelset inforuumi. Lisaks viidati nii eesti- kui venekeelse meedia negatiivsele mõjule rahvusküsimuste

²¹ Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta

²² Eesti kümnes ja üheteistkümnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta

teemade kajastamisel, eriti rahvusgruppide eraldamise süvendamisele. Rõhutati meedia ja poliitikute avalikku stigmatiseerivat sõnakasutust rääkides muukeelsest elanikkonnast. Ingliskeelsetes intervjuudes toodi esile meedia vahendusel järjepidev halvustavate kommentaaride kuulmine oma päritolumaa kohta. Eelnev ühtib *Integratsiooni monitooring 2011* esile tooduga: “eestikeelses kui ka venekeelses meedias kohati esinev eelarvamuslik, solvav ja ülbe suhtumine teistesse rahvustesse võimendab muljet rahvustevaheliste konfliktide teravusest Eestis, samas kui meediavälistes kontaktides neid konflikte sellisel määral ei esine”.

Kui *Eesti Vabariigi aruande* raport ja kommentaarid viitavad võrdse kohtlemise voliniku töö kajastamisele meedias, siis *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis, 2013* uuringuaruandes tuuakse esile soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ebasoodne maine avalikkuse ees, mille üheks põhjuseks on ühepoolne meediakajastus.

Meedia- ja kommunikatsioonivaldkonnas on vähemusrahvaste, etniliste gruppide ja migrantide võrdse kohtlemise edendamiseks võetud Eestis ette järgnevad tegevused/tegevusplaanid/jätkuvad tegevused:

- **Lõimumiskava 2010-2013 rakendusplaan**

Toetatakse meediaprojekte, mis edendavad kultuurilist mitmekesisust, teabeportalide tõlkimist vene keelde ning ühise inforuumi teket, samuti eesti- ja venekeelsete meediakanalite ajakirjanike koostööd ja koolitusi.

- **MISA toetatud erinevad meediaprojektid**

Aastatel 2009-2012 on MISA toetanud pea 900 000€ väärtuses 27 meediaprojekti eesmärgiga arendada ühist meediaruumi.

1.2. Vanus: noored/eakad

1.2.1 Töövaldkond

Tööalaselt on ebavõrdset kohtlemist tajutud peamiselt seoses järgnevaga: töö tasustamine, tööülesannete jagamine, kaasamine. Enamik tööandjatest ei lähtu edutamise puhul enda sõnul töötaja vanusest.²³

Töötud eakad on tunnetanud teistest töötururühmadest sagedamini ebavõrdset kohtlemist tööle kandideerimisel (73% vastanuist, kes on töökohal vanusest tulenevat ebavõrdset kohtlemist kohanud) ja tööturul mitteaktiivsed vanemaealised töösuhte lõpetamisel (75% töökohal ebavõrdset kohtlemist kohanuist). Juba töötavatest eakatest on töökohal vanusega seotud ebavõrdset kohtlemist tajunud vaid väike osa elanikkonnast (10%).²⁴ Vanemaealised on Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses määratletud kui üks tööturu riskirühmadest (§ 10 lõige 5). Samas ei ole ükski Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses määratletud aktiivne tööturumeede suunatud spetsiifiliselt vanemaealiste tööhõive, töövõime ja tööoskuste parandamiseks (§ 9). Vaid üksikud ebavõrdset kohtlemist kohanud inimesed on esitanud kaebuse. Siinkohal pöördub enamik lahendini jõudvatest juhtumitest otsusega, et tegemist ei ole diskrimineerimisega VõrdK seaduse alusel.²⁵

Töökohal ebavõrdset kohtlemist kogunud noortest (15-24 a.) toob pea veerand (24%) ebavõrdse kohtlemise põhjuseks nende nooruse. Antud dokumendid ei käsitlenud noorte grupiga seotud võrdse kohtlemise teematikat laiemalt.

Võrdse kohtlemise edendamiseks töövaldkonnas ja vanuse alusel diskrimineerimise vähendamiseks Eestis on ette võetud järgnevad tegevused/tegevusplaanid/jätkuvad tegevused:²⁶

- **Üle-eestiline projekt “Erinevus rikastab”**

Aastal 2012 oli tähelepanu muuhulgas ka eakate diskrimineerimise vastu võitlemisel.

- **Sotsiaalministeeriumi arengukava 2013–2016 näeb vanemaealiste aktiivse tööturul osalemise toetamiseks ette erinevate tööturumeetmete ja tugiteenuste rakendamist, seejuures aga ei täpsustata, milliseid tööturumeetmeid täpsemalt silmas peetakse.**

1.3 Lesbi, gei, bi- ja transseksuaalsed inimesed

1.3.1 Töövaldkond

Üldine ühiskondlik foon on oluline töökeskkonna määramisel ja võrdse kohtlemise edendamisel töökohal - homoseksuaalsuse vastuvõetavuse uuringust selgub, et homoseksuaalsust peab vastuvõetamatuks 57% vastanutest, kusjuures 34% peab homoseksuaalsust täiesti vastuvõetamatuks. Homoseksuaalsusesse suhtumise ühiskondlikult paremaks muutmisel on kõige olulisem roll olnud järgnevatel teabeallikatel: traditsiooniline meedia (50%), Internet (29%), sõbrad, tuttavad, sugulased (26%).²⁷

²³ Vanemaealised tööturul, 2012

²⁴ Vanemaealised tööturul, 2012; Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring, 2009

²⁵ Vanemaealised tööturul, 2012

²⁶ Eesti kümnes ja üheteistkümnnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Vanemaealised tööturul, 2012

²⁷ LGBT teemaline avaliku arvamuse uuring

Lesbi, gei ja transeksuaalsete inimeste võrdse kohtlemise edendamiseks töövaldkonnas on Eestis ette võetud järgnevad tegevused/ tegevusplaanid/ jätkuvad tegevused:

- **Üleestiline projekt “Erinevus rikastab”**
Aastal 2010 ja 2011 oli projekti fookus homofoobiaga võitlemisel.

1.4 Usulise või muu veendumuse järgijad

Eesti Vabariigis kehtib mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus ning VõrdKS järgi peab kõiki töötajaid kohtlema võrdselt olenemata nende usust või isiklikest/poliitilistest veendumustest. Antud dokumendid ei puudutanud mõtte- südametunnistuse ja usuvabaduse ja võrdse kohtlemisega seotud teematikat töövaldkonnas.

1.5 Puudega inimesed

1.5.1 Töövaldkond

Puudega inimesed on tööturul vähem tegevad²⁸ - 2005. aastal tehtud küsitluse kohaselt oli puuetega 16–64-aastaste seas toona tööga hõivatud 17%, samal ajal, kui kogu vastavaealisest rahvastikust töötas 64%. 60% leidis, et on saanud puude tõttu soovitud vähem töötada. Enamik puudega inimesi ei leia, et neid oleks tööturul ebavõrdselt koheldud²⁹ - tööjõupoliitikat silmas pidades tekib aga küsimus, kas puuetega inimeste suhteline välistatus tööelus osalemises ise ei ole üks ebavõrdse kohtlemise vorme.

Puudega inimeste võrdse kohtlemise edendamiseks töövaldkonnas on Eestis ette võetud järgnevad tegevused/tegevusplaanid/jätkuvad tegevused³⁰:

- **Muudatus puuetega inimeste sotsiaaltoetuste maksmise korras (01.10.2008)** - muudatusega võetakse toetuse suuruse määramisel arvesse puudega inimese aktiivsust ja sellega seotud kulutuste suurust. Eesmärk on võimaldada võrdsemat osalust ühiskondlikus elus.
- **Töötamistoetus** - makstakse puudest tulenevate ja töötamisega seotud kulutuste olemasolul.
- **Üle-eestiline projekt “Erinevus rikastab”**
2011. aastal oli projekti fookus puudega inimestel ja nende erivajaduste teadvustamisel.

²⁸ Isiku tunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus, 2007

²⁹ Isiku tunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus, 2007

³⁰ Eesti kümnes ja üheteistkümnnes perioodiline aruanne rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta; Eesti kommentaarid Euroopa Nõukogu nõuandekomitee kolmanda arvamuse kohta

1.6. Kokkuvõtte võrdsete võimaluste ja kohtlemise olukorrast varasemate raportite põhjal

Üldises plaanis võib positiivse joonena esile tuua, et kuigi teadmine VõrdKS-st on võrdlemisi madal, on ühiskonna huvi võrdse kohtlemise teema vastu viimase 4 aastatega kasvanud. Samuti on kasvanud üldine sallivus ühiskonnas.³¹ Elanikkonna suurenenud huvi ja sallivama suhtumise juures kerkib aga teravalt esile, et VõrdKS jõustumise järel aastal 2009 on seaduses sätestatud õiguste ja kohustuste mõistmine, teadmised seaduse rakendamisest konkreetsete juhtumite puhul ja teadmised võimalustest õigusabi otsida jäänud puudulikuks ja seda nii tavainimeste kui ka valdkonna ekspertide puhul (viimane ilmneb selgelt uuringuaruandest *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis, 2013*).

Riigi ja avaliku sektori tasandil üldisemalt leiab võrdne kohtlemine ja sellega seotud probleemsus ühiskonnas ebapropotsionaalset käsitlemist, olles paljuski taandatud rahvusvähemuste integrat-siooniküsimusteni ja seotud keelepoliitikaga. Teiste VõrdKS-s esiletõudud gruppide ebavõrdse kohtlemisega seotud probleeme Eesti ühiskonnas käsitletakse avaliku sektori tasandil tunduvalt vähem. Samuti kajastub see ka VõrdKS-s, mis pakub ebavõrdset kaitset eri vähemustele (nt pakub seadus võrreldes teiste gruppidega vähemates eluvaldkondades kaitset puude või seksuaalse sättumuse alusel). Poliitiliste ja muude veendumuste alusel ebavõrdne kohtlemine on valdkond, mida ei käsitletud/mainitud kordagi eelpooltoodud dokumentides ega ka avaliku sektori poolt esile tõstetud tegevustes. Avaliku sektori tegevuste suurima kriitikana tuleb ebavõrdse kohtlemise kõige tundlikumas, ehk töövaldkonnas, tuua esile asjaolu, et avalik sektor ja riigiasutused ei paku oma tegevusega eeskujut, vaid pigem vastupidi (*Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis, 2013* uuringutulemuste ekspertintervjuud).

Positiivse poole pealt saab esile tõsta asjaolu, et viimastel aastatel on ette võetud ja toetatud mitmeid laiemat ühiskondlikku kõlapinnaga algatusi (nt "Erinevus rikastab") ning informatsiooni liikumist ja sihtgruppideni jõudmist soosivaid algatusi (MISA uusimmigrantide kohanemisprogramm), mille eesmärk on olnud suurendada etniliste vähemuste võrdseid võimalusi ühiskondlikus ja tööelus. Analüüsitud dokumentide ja uuringute baasil joonistuvad välja järgnevad problemaatilised ja omavahel lõikuvad teemad:

I Tagasihoidlik institutsionaalne ja õigusraamistik – erilist tähelepanu tuleb siin juhtida töövaldkonnale, kus leiab aset enamik diskrimineerimise juhtumeid. VõrdKS üldsõnalisus ja juhiste puudumine ettevõtetele on probleemiks VõrdKS edendamisel töökohal. Viimane tuleneb teadmatusest, kuidas seadust rakendada või kuidas kaitsta sellega oma õigusi. Uuringuanalüüsides tuleb välja Eesti elanikkonna vähene informeeritus erinevatest institutsioonidest, kelle poole saab pöörduda õigusabi saamiseks, samuti protsessi keerukus ja ajakulukus ning tööandja tugevama positsiooni tunnetamine töökohal.

II Elanikkonna ebapiisav informeeritus VõrdKS-ga sätestatud õigustest ja kohustustest – käsitletud dokumentidest ja uuringuanalüüsides selgub, et nii tavaelanikkond kui valdkonnaekspertid lähtuvad ebavõrdset kohtlemist käsitledes oma eetilistest ja intuiivsetest arusaamadest ebavõrdse kohtlemisega seoses. Kuna elanikkonna intuiivne arusaam ebavõrdsest kohtlemisest ja ebaõiglusest ei lange alati kokku seaduses sätestatuga, on oluline teha sellealast teavitustööd, sh etnilistele mitte-eeslastele, eriti kolmandatest riikidest pärit kodanikele ja määramata kodakondsusega isikutele informatsiooni jagamine õigusabi saamisel. Positiivsena tuleb välja tuua, et riigi ja kolmanda sektori poolt on tähelepanu pööratud eestikeelse informatsiooni kõrval ka vene ja inglise keeles informatsiooni kättesaadavuse suurendamisele.

III Vajadus positiivse ühiskondliku fooni kujundamiseks seoses VõrdKS-s esile toodud vähemusgruppidega

³¹ *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis, 2013 uuringutulemused tulemused, et tavainimesed on 2009. aastal jõustunud VõrdK seadusest kuulnud ja huvi rohkem teada saada on olemas (21 % elanikkonnast oli oli seadusega tuttav, 55% vastajatest väitis, et ei tea eriti midagi kuid sooviksid rohkem teada saada).*

– käsitletud dokumentidest ja uuringuaruannetest tuleb esile sallivusele kutsuva ühiskondliku fooni arendamise olulisus ebavõrdse kohtlemise märkamisel ja võrdse kohtlemise edendamisel. Positiivse tendentsina on märgata, et riigi ja kolmanda sektori poolt planeeritud ja läbiviimisel olevad projektid pööravad tähelepanu eesti- ja venekeelse inforuumi ühildamisele.

Lisa 2. Väljavõtte valdkonnaülestest strateegilistest dokumentidest

Järgnevalt on toodud VõrdKS sihtgrupe mainivad ja nendega seotud väljavõtted valdkonnaülestest Eesti avalikule sektorile suundi seadvatest arengukavadest ja muudest dokumentidest.

Erakonna Isamaa ja Res Publica Liit ning Eesti Reformierakonna valitsusliidu programm aastateks 2011-2015

AKTIIVNE TÖÖTURUPOLIITIKA. SOTSIAALNE TURVALISUS

Põhitähelepanu noorte ning pikka aega tööturult eemal olnute tööpuuduse vähendamisele:

- a) inimeste parim võimalus tööturul edukas olla seisneb heas hariduses. Seetõttu pöörame enim tähelepanu inimeste hariduse ja kutseoskuste tõstmisele, mis võimaldavad neil tööturul taotleda paremaid tingimusi ja palka;
- b) jätkame TULE ja KUTSE programmidega, et haridustee kõrg- või kutsehariduses katkestanud saaksid pöörduda tööturult tagasi hariduse omandamise juurde;
- c) jätkame ja arendame tööturu olukorrast sõltuvalt aktiivseid tööturumeetmeid, muuhulgas palgatoetust, tööpraktikat, ettevõtluse alustamise toetust, erialase ettevalmistuseta inimeste koolitamist jmt;
- d) parandame töötukassa võimet aidata inimesi uue töökoha leidmisel, pakkudes kiiremat teenust, tänapäevaseid IT-võimalusi ning personaalsemat lähenemist;
- e) toetame pikka aega lastega kodus olnud emade tööturule tagasipöördumist;
- f) tagame noortele karjääriõppe – ja nõustamise üldharidus-, kutse- ja kõrghariduse tasemel;
- g) Ida-Virumaa pikaajalise töötuse leevendamiseks pakume EAS-i kaudu individuaalseid suuremahuliste tööstusinvesteeringute toetamise pakette, mis aitaksid luua uusi töökohti regioonis.

Puuetega inimeste elukvaliteedi parandamine:

- a) hindame kodanikuühiskonna väärtust ja peame vajalikuks puuetega inimeste esindusorganisatsioonide suuremat kaasamist riiklikku otsustusprotsessi;
- b) parandame puute määramise süsteemi korraldust ning vähendame rehabilitatsiooniga seonduvat bürokraatiat;
- c) algatame puuetega inimeste tööhõive programme. Viime läbi Töötukassa tööturumeetmete revisjoni, et need soodustaksid puudega inimese töösuhet ja oleksid paindlikud. Kaardistame puude liikide kaupa valdkonnad, kuidas laiemalt rakendada ja koolitada inimesi;
- d) seame eesmärgiks ratifitseerida ÜRO Puuetega Inimeste Konventsioon.

Investeeringute suurendamine hoolekandeesutustes: riigi poolt hallatavate erihooldeasutuste ja asenduskodude renoveerimisel lähtume põhimõttest, et ehitatakse tänapäevased peremaja tüüpi külad, kus abivajajatele saab pakkuda parimat hoolitsust.

TERVE EESTI

Eakatele suunatud teenuste arendamine: tagame eakatele paremad hooldusravi ja koduõenduse võimalused. Demograafilisest seisundist tulenevalt eelistame rahastada hooldusravi ennaktempos ning rajame igasse maakonda kaasaegsed hooldusravikeskused.

SPORT JA KEHAKULTUUR

Liikumisharrastuse edendamine:

- loome sportimisvõimalusi erivajadustega inimestele ja toetame nende sportlikku tegevust.

Noorte sportimisharjumuste toetamine:

- a) 1. jaanuarist 2014 kehtestame lapse kohta kuni 130 euro suuruse aastase huviringiraha, mida saab

- muuhulgas kasutada noortesporti finantseerimiseks, luues sellega lapsevanemale valikuvabaduse oma lapse sportliku arengu kavandamiseks;
- b) pidades tähtsaks koolisporti, parandame sportimistingimusi koolides ning jätkame ujumise algõppe programmi toetamist;
 - c) väärtustame enam saavutusspordiga tegelevaid noori ning nende treenereid. Kaalume 50/50 süsteemi kasutuselevõtmist, mille puhul toetab riik poole summa ulatuses noortesporti

LÕIMUMINE

Vähemusrahvusest eestimaalaste, eriti noorte, konkurentsivõime tugevdamine tööturul:

- a) edukas toimetulek Eestis eeldab eesti keele oskust. Viime lõpule ülemineku eestikeelsele gümnaasiumile;
- b) panustame veelgi enam eesti keele õppe ja eestikeelse aineõppe kättesaadavusse ja kvaliteeti kõigil haridustasandil – venekeelses lasteaias ja koolis peab eesti keele õpe toimuma iga päev. Muudame vastavate õpetajate, ainekavade ja õppematerjalide ettevalmistamise süsteemseks ja järjekindlaks;
- c) tugevdame projektipõhiseid võimalusi õpetajate täiendõppeks ja muid tugitegevusi;
- d) toetame keelekümblusmetoodika laiemat rakendamist alates lasteaiast;
- e) majanduslike võimaluste tekkel taassuurendame laste keeleõppelaagrite (perelaagrite) ja ekskursioonide korraldamise võimalusi;
- f) peame oluliseks, et kõrgharidust omandada soovivad mitte-eestlased õpiksid edasi Eesti ülikoolides;
- g) suurendame mitte-eestlastest avalike teenistujate ning haridus- ja kultuuritöötajate võimalusi erialase keelevaldamise kinnistamiseks;
- h) arendame edasi tööjõuvahetuse programme. Tihendame koostööd Töötukassa, Sihtasutuse Meie Inimesed (MISA) ja kohalike omavalitsuste vahel, pakkumaks vähemuspäritoluga töötutele tõhusamat tuge ja õpet;
- i) tagame riigikeeleõppe kättesaadavuse ka mitte-eestlastest töötutele, pensionäridele ja puuetega inimestele;
- j) arendame järelevalvet täiskasvanuile eesti keele õpetamise, sh koolitajate kvaliteedi üle;
- k) algatame riikliku lõimumiskava pideva jälgimise, eesmärgiga kohandada selle rakenduskava muutuvatele vajadustele.

Eri ühiskonnarühmade omavahelise suhtluse tihendamine:

- a) väärtustame ja toetame algatusi, mis viivad ühiste eesmärkide saavutamiseks kokku eri rahvusrühmadest pärinejaid. Majanduslike võimaluste tekkel tugevdame Sihtasutuse Meie Inimesed ja Kodanikuühiskonna Sihtkapitali võimalusi sellesuunaliste projektide toetamiseks;
- b) jätkame mitmekeelset teabepakkumist, sealhulgas rahvusringhäälingus ja sotsiaalmeedias.

Eesti põlisvähemuste kultuuripärandi väärtustamine ja avalikkusele kättesaadavaks tegemine:

- a) hindame kõrgelt Eesti ajalooliste põlisvähemuste (juudid, baltisakslased, vene vanausulised, eestirootslased, ingerisoomlased) pikaajalist panust Eesti rikkaliku kultuuripildi väljakujunemisse. Toetame selle kultuuripärandi hoidmist, uurimist ja väärikat eksponeerimist, sealhulgas ka välismaal, vastavate kultuuriühenduste, riigi, omavalitsuste ja erasektori koostöös;
- b) eelarvevõimaluste avanemisel parandame Peipsi-ääre arengukava, pühakodade programmi, vana-slaavi keeleõppe ja kultuuripärandi uurimise rahastamist;
- c) korrastame Kloogal asuva holokausti memoriaali.

Vähemuskultuuride püsimise toetamine:

- a) austame iga inimese õigust oma rahvuskultuurilisele identiteedile;
- b) peame vältimatuks rahvusvähemuste kultuuriühenduste ja pühapäevakoolide jätkuvat toetamist riigi ja omavalitsuste poolt;

- c) eelarvevõimaluste tekkel suurendame soome-ugri rahvaste toetusprogrammi kõrghariduse omandamiseks Eestis.

Jätakuvalt austades iga inimese vaba tahet oma kodakondsuse määramisel, **parandame Eestis elavate teiste riikide kodanike ja määratlemata kodakondsusega isikute teavitamist Eesti kodakondsuse omamise eelistest ja võimalustest:**

- tagame mittekodanikest vanemaile informatsiooni võimaluste kohta omandada Eesti kodakondsus oma kuni 15-aastasele lapsele;
- pöörame erilist tähelepanu vast-naturaliseerunud Eesti Vabariigi kodanikele, et hõlbustada nende sulandumist ühiskonda;
- kodakondsuspoliitika põhimõtteid ei muudeta.

Investeeringuid ning rahvusvahelist äri ligitõmbava sotsiaalse keskkonna arendamine:

- rakendame haridusprogrammi Põhjamaade tasemel kvaliteetse hariduse andmiseks, muuhulgas edendame Euroopa koole välisspetsialistide laste jaoks ja rahvusvahelist bakalaureuseõpet;
- edendame Eesti ühiskonna üldist avatust ja sallivust;
- jätkame atraktiivse kultuurikeskkonna loomist Eestimaa erinevates piirkondades, mis aitab arendada turismivaldkonda;
- Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks loome soodsa keskkonna välitstudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks. See aitab Eestisse luua teadus- ja kompetentsikeskusi ning tagada ettevõtetele kõrgema kvaliteediga tööjõudu;
- oleme vastu väheste oskustega võõrtööjõu massilisele sissetoomisele.

Mõjude määramise kontrollküsimustik seaduseelnõude ettevalmistamiseks

Kas eelnõu mõjutab tööturgu?

- Kas eelnõu mõjutab tööhõivet (ka vaeghõive, sunnitud juhuslik töötamine), töötust, mitteaktiivsust?
Keskkonnavastutuse seaduse eelnõuga loodav saastaja-maksab-süsteem võib viia keskkonnakahju tekitanud ettevõteted majandusraskustesse ja seega võivad nendes töötavad isikud jääda töötuks.
- Kas eelnõu mõjutab erinevate sotsiaalsete rühmade tööhõivet, töötust, mitteaktiivsust (nt noored, eakad, naised, puudega ja pikaajalise terviseprobleemiga inimesed, erinevas piirkonnas elavad inimesed, erinevate ametite, oskuste ja teadmistega inimesed jne)? Kas eelnõu mõjutab nende sotsiaalsete rühmade ligipääsu tööturule, toetab või takistab neid?
Vanemahüvitise seaduse muutmise seaduse eelnõu, millega pikendatakse vanemahüvitise maksmise perioodi, võib mõjutada tööturu struktuuri, kui naised jäävad kauemaks tööturult eemale.

Kas eelnõu mõjutab erikohtlemist vajavate või riskirühma kuuluvate inimeste õigusi?

- Kas eelnõu mõjutab inimeste ja inimrühmade võrdsust ja seda, et kedagi ei diskrimineeritaks näiteks vanuse, keele, usu, etnilise või rahvusliku päritolu, kodakondsuse, veendumuse, arvamuse, tervise, puude, seksuaalse orientatsiooni või muu isikuga seotud põhjuse tõttu?
Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning erakooliseaduse muutmise seaduse eelnõuga kavandatud osaline üleminek eesti keelsele õppele vene õppekeelega koolides võib kaasa tuua hariduse kvaliteedi erinevuse erinevatele rahvusgruppidele.
- Kas eelnõu mõjutab erinevate sotsiaalsete rühmade toimetulekut, elatustaset, sh näiteks toetused eakatele, lastega peredele, puuetega inimestele, ja nende võimalusi teha neile sobivat tööd?
Kriminaalhooldusseaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõuga kavandatav elektroonilise valve rakendamine ennetähtaega vabastatud kinnipeetavatele tagab neile võimaluse käia tööl, samas ei vähenda oluliselt kontrolli tugevust.
- Kas eelnõu puudutab erikohtlemist vajavate või riskirühma kuuluvate inimeste tõrjutust, sotsiaalset kaasatust?
Kriminaalhooldusseaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõuga kavandatav elektroonilise valve

rakendamine vähendab ennetähtaega vabastatud kinnipeetavate sotsiaalset tõrjutust ning tagab nende sujuvama sisseelamise ühiskonda.

- Kas eelnõu mõjutab noortele tagatud sotsiaalseid garantiisid (ravikindlustus, ühistranspordi sõidusoodustused, tasuta koolieine, õppevahendid, õppetoetused jms)?
- Kas eelnõu mõjutab laste ja lastega perede heaolu ja tervist, inimsuhteid, elukeskkonda, igapäevaelu sujumist, osalemist ja võrdsust kas otse laste või kaudselt nende pere või kogukonna kaudu?
Riiklike peretoetuste seaduse muutmise seaduse alusel suurendati eestkostel ja perekonnas hooldamisel olevate laste toetust 1500 kroonilt 3000 kroonini, see toetab vanemliku hoolitsuseta laste kasvamist peredes ja tagab neile perekeskse kasvukeskkonna ning loob eeldused, et vanemliku hoolitsuseta laste hooldamine perekonnas suureneb.
- Kas eelnõu mõjutab kodanike võimalusi osaleda ühiskondlikus elus ja seda mõjutada?
- Kas eelnõu mõjutab kodanike selliseid põhiõigusi nagu sõnavabadus, ettevõtlusvabadus, eraelu puutumatus jne?
Avaliku koosoleku seaduse muutmise seadusega lihtsustakse avaliku koosoleku korraldamist, vähendades olulisel määral koosolekust etteteatamise aega, mis annab kodanikele võimaluse efektiivsemalt kasutada oma põhiseaduslikku õigust avalikeks kogunemisteks ja koosolekuteks.
- Kas eelnõu mõjutab noorte võimalusi osaleda ühiskondlikus elus?
Noorsootöö seaduse eelnõuga planeeritakse seadustada noorte osaluskogud.
- Kas eelnõu mõjutab mittetulunduslike organisatsioonide maksukoormust?
- Kas eelnõu mõjutab elanike ühiskondlikku aktiivsust (vabatahtlikku tegevust, annetamist)?
- Kas eelnõu mõjutab mittetulunduslike organisatsioonide aktiivsust ja arengut?

2014–2020 perioodi Euroopa Liidu eelarve vahendite rahastamisvaliku ettepanek

Eesti EL toetuste 2014-2020 planeerimisel on toodud välja alusanalüüsis “Eesti järgneva kümne aasta arenguvajadused” eraldi sotsiaalse sidususe suurendamine (ehk võrdse kohtlemise suurendamine) kui väga oluline tegevussuund Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks, rahva, Eesti kultuuri ja keele säilimiseks.

“Sotsiaalse sidususe näitajad on Eestis tunduvalt madalamad kui Põhja- ja Lääne-Euroopas. Sotsiaalne ebavõrdsus väljendub sotsiaalsete rühmade (nt puuetega inimesed, vanemaelised, rahvusvähemused) madalas staatuses ning väheses kogukondlikus kaasatuses. Mida suuremad on aga inimestevahelised sidemed ja võrgustikud, seda enam koondutakse ühiste eesmärkide täitmiseks, mille heaks näiteks on kodanikualgatuse ja vabasektori kiire areng riigis. Sidususe saavutamiseks on vajalik ühiskondliku kihistumise, ebavõrdsuse ja tõrjutuse vähendamine ning sotsiaalsete suhete, sidemete ja suhtlemise tugevdamine. Oluline on tagada, et Eesti ühiskond oleks tolerantne ja järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtteid. ELi poliitikate üheks oluliseks eesmärgiks on majanduslikult ja sotsiaalselt sidusa ühiskonna poole liikumine ning muu hulgas vaesuse ja tõrjutuse vähendamine. Tõrjutud sotsiaalsete gruppide olemasolu on oluline risk ka rahva tervisele, seevastu võrdsed võimalused ja võrdne ligipääs teenustele suurendavad sotsiaalset turvalisust ja sidusust ning parandavad tervisenäitajaid.”

Sotsiaalse sidususe ehk võrdse kohtlemise suurendamise tegevussuundi on näha 2014-2020 EL rahastuse järgmistes prioriteetides:

I Haridus on kvaliteetne, kättesaadav ning õppija ja ühiskonna vajadusi arvestav

Õppe vastavusse viimine muutuva tööturu ja ühiskonna vajadustega (siiski pole otseselt näha, et ühiskonna vajaduseks peetakse ka vähemate võimalustega inimeste kvalifikatsiooni tõstmist, et neid tööturul paremini rakendada).

Meetmed:

- paindlike ümberõppe võimaluste loomist (tööandjate ja koolide koostöö õppimisvõimaluste arendamisel), sh arvestades ka piirkondade eripära;
- hariduse senisest paremat seostamist tööturuga (praktikavõimalused, tööturu kompetentsipõhise vajaduse monitoorimise- ja analüüsisüsteemi loomine ja rakendamine);

- õpetajate ja noorsootöötajate kvalifikatsiooni tõstmist;
- kaasaegse õppevara ja haridustehnoloogia laiemat kasutuselevõttu;
- ettevõtlikkuse arendamist, karjääri- ja õppenõustamist ning mitteformaalse õppe tunnustamist ja arendamist.
- piirkonna kutsekoolide ning kolledžite õppe sisu sidumist kohalike ettevõtete ja piirkondliku eripäraga.

II Tööturuteenuste arendamine ja tulemuslik rakendamine - vajadustele vastavate tööturumeetmete väljatöötamist ja rakendamist kõrge töötuse määraga sihtrühmadele – pikaajalised töötud, noored ning vanemaealised töötud, puuetega ning osalise töövõimetusega inimesed (enamus VõrdKS sihtgrupid).

III Hoolekandeteenuste arendamine ja kättesaadavuse parandamine (enamik VõrdKS sihtgruppe)

- tugiteenuste süsteemi arendamist seni tööga vähehõivatud sihtrühmadele tööturule sisenemiseks ja naasmiseks;
- hooldusteenuste süsteemi arendamist suure hoolduskoormusega inimestele tööturule sisenemiseks ja naasmiseks;
- hoolekandeteenuste kvaliteedi tõstmist valdkonna spetsialistide kaasaegse väljaõppe, erihoolekande ja asenduskodude infrastruktuuri arendamise ning avatud hoolekande võimaluste laiendamise kaudu.

IV Ühiskondliku kihistumise ja tõrjutuse vähendamine ning kõikidele Eesti elanikele võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise tagamine ühiskonnas osalemiseks ja eneseteostuseks.

- mittelõimunud püsielanike ja sisserännanute Eesti ühiskonnaelus osalemise suurendamist;
- sotsiaalsete riskirühmade võrdse kohtlemise ja võrdõiguslikkuse edendamist;
- pere- ja tööelu ühitamise toetamiseks lastehoiuteenuste arendamist, sh arvestades piirkondlikke vajadusi;
- elanikkonna digitaalse kirjaoskuse ja kaasatuse suurendamist.

Lahendustee elluviimise tulemusel on paremini rakendatud piiratud inimressurss nii tööturul kui ühiskonnas laiemalt.

V Tervikliku ja tõhusa riigivalitsemise kujundamine (seotud KOV-ide võimekusega osutada spetsiifilisemaid avalikke teenuseid vähemate võimalustega inimestele):

- regionaal- ja kohaliku halduse tõhustamine;
- toimepiirkondades avalike teenuste terviklik, nutikas ja senisest ökonoomsemat korraldamist;
- avalike teenuste kasutajakeskset osutamist; (seotud teenuse sihtgrupi, sh ka vähemate võimalustega inimeste vajaduste parema mõistmisega).

Lisa 3. Valik indikaatoreid võrdsete võimaluste monitoorimiseks

Vähemusgruppide ebavõrdsed võimalused/olukord saab väljendada:

- Tulemustes – elule olulist väärtust andvates olulistes tulemustes nagu haridus, staatus tööturul, majanduslik olukord jms.
- Sotsiaalsetes protsessides – alavääristamine või ignoreerimine indiviidide, gruppide, institutsioonide või süsteemide poolt.
- Autonomias – võimaluste puudumises valida ja teha ise oma elu mõjutavaid otsuseid

Indikaatoreid, mida saab kasutada võrdsete tulemuste, protsessi ja autonoomia mõõtmiseks (allajoonitult märgitud VõrdKS seotud indikaatorid).

- **Elu** (oodatav eluiga, mõrvad, suremus erinevate haiguste tagajärjel).
- **Tervis** (igapäevaste toimingute tegemise võimalus piirava haiguse või puude korral, võrdselt väarikas ja austav kohtlemine meditsiinisektoris, võrdsed võimalused tervislikeks eluviisideks, õnnetuste ja vigastuste taseme erinevused/sarnasused).
- **Füüsiline turvalisus** (vägivallaohvrite osakaal - vaimne ja füüsiline vägivald, ahistatute osakaal, turvatunne/hirm ahistamise või muu kuritegevuse ohvriks langeda).
- **Juriidiline turvalisus** (registreritud vägivaldajuhtumite arv, politsei ja korrakaitse poolt võrdne kohtlemine, vangistatute osakaal, juhtumite osakaal, kus loobuti tsiviilõiguse probleemi lahendamisest).
- **Haridus ja enesearendamine** (kirjaoskuse tase, haridustase, osalemine elukestvas õppes, interneti kasutamine, osakaal, kes tunneb, et neid kohaldakse koolis hoolivalt/lugupidavalt).
- **Elustandard** (alla standardseid elutingimusi elavate inimeste osakaal, sissetulek alla 60% mediaanist peale eluasemekulusid, laste-eakate-erivajadustega inimeste osakaal, kes ei saa vajadustele vastavaid hooldus- ja päevahoiu teenuseid, madalate keskkonnatingimustega piirkonnas elavate inimeste osakaal, inimeste osakaal, kes tajuvad era- ja avaliku sektoripoolset lugupidavat suhtumist).
- **Tööelu** (tasustatud tööga hõivatute osakaal, sissetulek alla 60% mediaanist, erinevused ametite valikus, tööõnnetuste ja kutsehaiguste osakaal, ebaõiglast-ahistavat-üleolevat suhtumist tööl kogunud inimeste osakaal, vaba aja hulk).
- **Suhtlus perekonnas ja väljaspool** (perekonnaga ja teiste lähedastega suhtlemis võimalust omavate inimeste osakaal, koduvägivalda mitte kogunud inimeste osakaal, võimalus osaleda kultuuriüritustel ja kogunemistel, võimalus kanda oma identiteeti, võimalus luua ja omada soovitud suhteid).
- **Indentiteet, eneseaustus** (vabadus olla usklik või kanda muid veendumusi, erinevate kultuuride kandjate läbisaamine, võimalus suhelda soovitud keeles, eneseaustuse tase, stigmavabaduse tase).
- **Osalemine ja mõju** (kohalikel ja riiklikel valimistel hääletanud osakaal, KOV ja Riigikogu liikmeks valitute osakaal, osakaal kes tunneb et, nad saavad kohaliku elu otsuseid mõjutada, avalikel aruteludel, kohtumistel ja petitsioonidel osalemise tase, valitsuse tegevuse osas ametnike-poliitikute-meediaga ühendust võtnute osakaal, MTÜ-de tegevuses osalemise osakaal, lugupidamist ja hoolivust tajuvate poliitiliselt aktiivsete inimeste osakaal).

(allikas: EC (2006) European handbook on equality data)

