

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS

KÄSIRAAMAT



INIMÕIGUSTE
KESKUS



INIMÕIGUSTE
KESKUS

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS

KÄSIRAAMAT

Tallinn 2022

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS

Käsiraamat

Kolmas täiendatud versioon

Selle väljaande kahte esimest trükki toetati Euroopa Liidu tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi PROGRESS (2007–2013) raames. Käesolevat versiooni rahastab Euroopa Majanduspiirkonna toetuste Aktiivsete Kodanike Fond, mille operaatoriks Eestis on Avatud Eesti Fond koostöös Vabauhenduste Liiduga ja Sotsiaalministeerium.

Kahe esimese trüki autorid: Merle Albrant, Marianne Meiorg, Ülle-Marike Papp

Kolmanda versiooni (üksnes veebis ilmunud) autorid: Marianne Meiorg, Kelly Grossthal

Toimetaja: Grete Anton

Kujundaja ja küljendaja: RKontor

Autoriõigus: autorid ja SA Eesti Inimõiguste Keskus

Island 
Liechtenstein
Norway **Active
citizens fund**


INIMÕIGUSTE
KESKUS



SOTSIAALMINISTEERIUM



Eessõna

Väljaanne, mida praegu loete, on „Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamatu“ kolmas täiendatud versioon. Esimene versioon anti välja 2010. aastal, olles sellisel kujul esimene taoline käsiraamat võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS-i) kohta. Kaheteistkümne aasta jooksul on toimunud mitmeid muutusi, mis väärivad kajastamist. Samuti on oluliselt arenenud valdkondlik kohtupraktika ning oma panuse on valdkonna edendamisse andnud nii võrdse kohtlemise voliniku kui ka töövaidluskomisjonide töö. Samuti on kodanikuühiskonna poolt võrdse kohtlemise teemadel silma peal hoidnud ja puudujääkidele tähelepanu juhtinud Eesti Inimõiguste Keskus koostöös võrdse kohtlemise võrgustikuga, kuhu kuuluvad lisaks keskusele Eesti LGBT Ühing, Eesti Noorteühenduste Liit, Eesti Puuetega Inimeste Koda, Eesti Vegan Selts, Lastekaitse Liit, Oma Tuba, Eesti Üliõpilaskondade Liit, Eesti Pagulasabi, Naiste Tugi- ja Teabekeskus ning URALIC Keskus.

Muutunud ei ole käsiraamatu eesmärk – anda esmane ülevaade isikute võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise teemast ja seonduvatest seadustest Eestis. Kuigi need mõisted toodi Eesti õigussüsteemi 1992. aastal Eesti Vabariigi põhiseadusega, jõuti esimese diskrimineerimist keelustava eriseaduseni alles 2004. aastal, mil jõustus soolise võrdõiguslikkuse seadus. 2008. aastal võeti vastu võrdse kohtlemise seadus, mis laiendab diskrimineerimise keeldu ka teistele alustele: rahvus (etniline kuuluvus), rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumus, vanus, puue ja seksuaalne sättumus.

Samas on nii Eesti vabaühendused, erinevad institutsioonid kui ka rahvusvahelised organisatsioonid juba üle kümne aasta juhtinud tähelepanu VõrdKS-is sisalduvale õiguste kaitse hierarhiale, kuid senini pole mitmetele plaanidele vaatamata seadust muudetud. Nimelt ei vasta kehtiv VõrdKS põhiseaduse paragrahvis 12 sätestatud üldise võrdsuspõhiõiguse põhimõttele, kuna selle kohaldamisala pole kõigile vähemustele ühetaoline. Usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel on diskrimineerimine keelatud üksnes tööeluga seotud küsimustes ja kutsealase ettevalmistuse saamisel. Rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse alusel on diskrimineerimise keeld ulatuslikum ja ebavõrdne kohtlemine on keelatud ka sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuste ja -toetuste, hariduse ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste (sh eluaseme) saamise õiguste valdkonnas. Jääme lootma, et ühel hetkel selline vahetegemine seaduse tasemel siiski kaob ning autoritel on taas põhjust käsiraamatut uuendada.

Väljaanne on mõeldud laiale lugejaskonnale, kes ühel või teisel põhjusel puutub oma töös kokku võrdse kohtlemise seadusega või kes on valdkonnast muul põhjusel huvitatud. Samuti sobib käsiraamat näiteks nii koolituste ettevalmistamiseks kui ka iseseisvaks tutvumiseks.

Selle koostamisel on üritatud võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise teemat võimalikult lihtsalt ja arusaadavalt lahti kirjutada, andes samal ajal infot ka üldise sotsiaalse konteksti kohta, milles need põhimõtted toimima peavad.

Käsiraamatus ei käsitleta põhjalikumalt soolise diskrimineerimise ja sugude võrdsuse küsimusi, mis on erinevad nii oma olemuselt kui ka rakendusalt ning lähevad tunduvalt kaugemale võrdse kohtlemise seaduses nimetatud vähemusrühmadesse kuuluvate isikute kaitsest. Samuti on soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohta välja antud juba mitmeid trükiseid.¹

Käsiraamat koosneb viiest peatükist, millest *esimene* annab ülevaate kasutatavatest põhimõistetest „võrdsus“ ja „võrdne kohtlemine“ ning nendega seotud mõistetest; *teine* peatükk avab diskrimineerimise mõiste; *kolmas* peatükk selgitab erinevate asjaosaliste kohustusi ja vastutust; *neljas* peatükk annab nõu, kuidas toimida diskrimineerimise kahtlustuse korral ja dokumenteerida sellekohaseid asjaolusid ning kellel ja mis ulatuses on tõendamiskohustus; *viies* peatükk jagab näpunäiteid, kuidas isik ja/või huvikaitsega tegelev esindusorganisatsioon peab edasi toimima, kui ebasoodsama kohtlemise kahtlustus on tekkinud ning mida tegema diskrimineerimises kahtlustatav organisatsioon.

Käsiraamatu kolmanda versiooni suurimaks väärtuseks on varasemate versioonide täiendamine arvukate praktiliste näidete ja kohtulahendite kokkuvõtetega. Loodame seega, et käsiraamat on nii sisuliseks kui praktiliseks abiks kõigile Eesti inimestele – töötajatele ja nende esindajatele, vabaaühendustele, ametnikele ja tööandjatele, kohalikele omavalitsustele, haridusasutuste juhtidele ja pedagoogidele, kes võrdse kohtlemise norme peavad järgima. Samuti võiks see inimõiguste valdkonna käsiraamat olla lisamaterjaliks juristidele ja õigusteaduse üliõpilastele, juhatades neid tutvuma lisaks seaduses sätestatule ka selle rakendamise erinevatele aspektidele.

Viimaste aastate suurim ühiskonna mõjutaja – koroonapandeemia – pole küll käsiraamatus käsitlemist leidnud, kuid me teame, et see tõi kaasa ühiskonna polariseerumise. Eesti Inimõiguste Keskuse juhataja Egert Rünne on tõdenud, et lõhestumist on vähem riikides, kus on tegeletud võrdsete võimaluste loomisega ja kus inimesed austavad kõigi õigusi ning hoolivad oma kaaskodanike käekäigust ja heaolust. Seega aitab võrdse kohtlemise edendamine kaasa sellise Eesti kujunemisele, kus lisaks seaduse kaitsele me ka mõistame ja hoiame teineteist.

Eesti Inimõiguste Keskus
Mai 2022 Tallinnas

¹ Nt. Albi, K., Laidvee, J., Papp, Ü.-M. ja Sepper, M.-L. (2010) „Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne“. Juura, Tallinn.

Sisukord

Eessõna.....	5
Sisukord.....	7
Sissejuhatus.....	8
1. MIS ON VÖRDNE KOHTLEMINE?	10
2. MIS ON DISKRIMINEERIMINE?	16
2.1. Õigushüve.....	17
2.2. Võrreldav olukord.....	19
2.3. Keelatud diskrimineerimise alused.....	21
2.3.1. Rass, etniline päritolu ja nahavärvus.....	22
2.3.2. Vanus.....	23
2.3.3. Puue.....	25
2.3.4. Seksuaalne sättumus.....	29
2.3.5. Usuline või muu veendumus.....	31
2.3.6. Mitmene diskrimineerimine.....	34
2.4. Objektiivne ja mõistlik põhjendus.....	35
2.4.1. Kuidas määratletakse?.....	35
2.4.2. Konkreetset põhjendused.....	36
2.5. Diskrimineerimise vormid.....	48
2.5.1. Otsene diskrimineerimine.....	48
2.5.2. Ahistamine.....	50
2.5.4. Kaudne diskrimineerimine.....	52
2.5.3. Ohvristamine.....	54
2.5.5. Diskrimineerimise käsk või korraldus.....	55
3. KES VASTUTAB JA MILLE EEST?.....	58
3.1. Tööandja.....	58
3.2. Haridus- ja koolitusasutused.....	60
4. DISKRIMINEERIMISE KAHTLUS.....	62
4.1. Tõendamiskohustus.....	62
4.2. Dokumenteerimine.....	64
5. MIS EDASI?.....	66
Kokkuvõtteks.....	72
Kasutatud kirjandus.....	73
Õigusaktid.....	76
Lisa 1. Olulised institutsioonid Eestis.....	81
Lisa 2. Vördse kohtlemise normid ja diskrimineerimise keeld Eesti seadustes.....	82
Lisa 3. Diskrimineerimise keeld rahvusvahelistes õigusaktides.....	84

Sissejuhatus

Kõiki ühiskondi iseloomustab sotsiaal-majanduslik kihistumine ja ebavõrdsus. Ühiskonna jätkusuutliku arengu nimel on paljudes riikides püstitatud suundumus suurema võrdsuse saavutamisele ja sotsiaalse, majandusliku, staatusliku ebavõrdsuse vähendamisele, et võimalikult paljud ühiskonnaliikmed saaksid oma õigusi ja vabadusi kasutada.

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

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

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

Eestis võttis Riigikogu võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) vastu 2008. aasta sügisel. Selle eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Seaduse eelnõu Riigikogus menetlemise materjalidest nähtub, et selle vastuvõtmist peeti vajalikuks eelkõige vastavate Euroopa Liidu võrdse kohtlemise direktiivide ülevõtmiseks ning seaduses on lähtutud Amsterdami lepingu artikli 13 alusel vastuvõetud direktiivides 2000/43/EÜ (rassilise võrdse kohtlemise direktiiv) ja 2000/78/EÜ (töölase võrdse kohtlemise direktiiv) toodud miinimumnõuetest. Tollane arvamus oli, et Eestis massilist inimõiguste rikkumist ei esine ja õiguskaitse on juba tagatud põhiseaduse normidega.

Kuna võrdse kohtlemise seadus võeti tollal vastu viisil, mille tulemusel on seaduses erinev kaitse erinevatele vähemusgruppidele, siis on valitsused korduvalt arutanud vajadust muuta VõrdKS-i selliselt, et see tagaks siiski kõigile vähemusgruppidele ühesuguse kaitse kõigis

eluvaldkondades. Viimati, 2017. aasta augustis, saatis tollane tervise- ja tööminister Jevgeni Ossinovski kooskõlastusele VõrdKS-i muutmise seaduse eelnõu ja seletuskirja, et laiendada seaduse kohaldamisala. Eelnõu menetlemine lõppes, kuna lõppesid Riigikogu XIII koosseisu volitused ja võrdse kohtlemise seaduse seis on aastal 2022 peaaegu sama, mis selle vastuvõtmisel.

See näitab, et Eesti ja Ida-Euroopa riikide lähiajalugu on jätnud jälje inimeste mõttemaailma ja arusaamadesse inimõigustest. Meie väärtusi ja hoiakuid mõjutab siiani nõukogude periood, kus puudus demokraatia ja inimeste tegelik väärtustamine. Tollel perioodil tihti kõlanud sõnale „võrdsus“ pole veel meil jõutud anda seda tähendussisu, mis tal on pikema demokraatiatraditsiooniga lääneriikides. Selle ajastu mõjud ilmnevad senini keelekasutuses, mõtlemisviisis, mõistetes, mida arutlustes kasutatakse, hirmudes ja eelarvamustes.

Mõtteviisi omaksvõtmine, mille kohaselt tuleks näha inimsust igas inimeses, tunnustada iga inimese isikuvabadusi ja inimväärikust, võtab jätkuvalt aega. Vähemusgruppide võrdse kohtlemise kaitset ja edendamist sätestavad normid peaksid aga selle mõtteviisi kujunemisele kaasa aitama. Samuti mõjutavad nad sidususe ja sallivuse arengut ühiskonnas.

1. MIS ON VÖRDNE KOHTLEMINE?

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

Samuti kiputakse segamini ajama mõistepaare *erinevus-sarnasus* ja *võrdsus-ebavõrdsus*. Erinevus on normaalse ühiskonna olemus. Kõik inimesed erinevad üksteisest oma väljanägemise, huvide ja tegevuste, valikute ja võimete poolest, aga on võrdselt inimesed. Kõige üldisemalt tähistatakse võrdsuse mõistega suhet kahe või enama inimese või inimgruppide vahel mõnes eluvaldkonnas või -situatsioonis. Võrdsuse mõiste ei viita kõigi ühesuguseks tegemisele või ainult materiaalsete ressursside võrdsusele ümberjagamisele. Võrdsus eeldabki õigust olla erinev.

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

Sotsiaalne ebavõrdsus, kihistumine ja sotsiaalne tõrjutus

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

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

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

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

Erinevused, mis peegeldavad ebavõrdsust erinevate gruppide õigustes, kohustustes ja võimalustes, ilmnevad statistiliselt analüüsidest, kui suur osakaal vähemusgrupi esindajatest osaleb ühes või teises valdkonnas ning kas see vastab enamiku osalusmäärale. Analüüsida tuleb ka põhjuseid – eelarvamusi, stereotüüpe, hoiakuid, domineerimis- ja allutamismehhanisme, diskursuseid ja sümboleid, mis sellist ebavõrdset olukorda alal hoiavad. Just viimase mõistmiseks peab teadma, kuidas on kujunenud ühe või teise grupi identiteet, kuidas sinna kuulumine mõjutab indiviidi kujutlust iseendast,² millised on sotsiaalsete gruppide vahelised võimusuhted, tavad ja tööjaotus ning kuidas neid rühmi kujutatakse ühiskonnas, näiteks milliste sümboleid ja tekstide kaudu.

Rahvusvahelised õigusnormid nõuavad, et riigid võtaksid meetmeid ebasoodsamas olukorras olevate ühiskonnagruppide sotsiaalse olukorra parandamiseks ja kihistumise kui inimõigusi piirava ilmingu vähendamiseks.³

Sotsiaalne ebavõrdsus ja kihistumine toovad kaasa *sotsiaalse tõrjutuse*. Selle tulemusel suureneb tõrjutute jõuetus- ja pettumistunne. Nii kaotab ühiskond ressursina terve grupi inimesi, kes võiksid aktiivselt osaleda ühiskonnaelus ning poliitilistes, majanduslikes ja sotsiaalsetes protsessides

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

Näited

Kui politsei teeb reidi roolijoodikute tabamiseks, kuid peab kinni vaid musti Mercedes-marki autosid ja laseb vaid nende juhtidel alkomeetrisse puhuda, on tegemist seaduse ebavõrdse rakendamisega ehk rikutud on *võrdsust seaduse ees*.

Kui seadus näeb ette, et alkoholijoobes ei tohi olla üksnes mustade Mercedes-marki autode juhid, siis on tegemist ebavõrdsusega seaduse tasandil ehk on rikutud *seaduse võrdset kaitset*.

Seaduse kohaselt on igal inimesel õigus vabalt saada üldiseks kasutamiseks levitatavat informatsiooni – seega on tagatud võrdsus seadusnormi kohaldamisel – igal inimesel on võimalus oma õigust kaitsta.

² Identiteet on „indiviidi minakontseptsiooni osa, mis tuleneb teadmisest kuulumise kohta sotsiaalsetesse gruppidesse koos nendele omistatava väärtuse ja emotsionaalse tähendusega“ (Tajfel 1981, eestindus Valk 2003).

³ ÜRO Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste komitee (1994). Üldmärkus nr 5. Puuetega inimesed. § 9.

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

Samuti eristatakse võrdsust *de jure* – formaalset, õiguslikku võrdsust ja võrdsust *de facto* – sisulist olemuslikku võrdsust. Võrdsus *de jure* nõuab, et seadus kohtleks kõiki ühtviisi (vastab seaduse võrdsele kaitsele). Samas ei taga ühesugune kohtlemine võrdsuse saavutamist, sest inimeste lähteasendid ja võimalused on erinevad.⁴ Näiteks puuetega inimestel on *de jure* õigus haridusele, aga kui tegelikkuses pääseb haridusasutusse ainult mööda treppe, siis liikumispuudega inimesed seda õigust kasutada ei saa.

Sotsiaaliigi põhimõttega seotud sisulise võrdsuse idee kohaselt tuleb vähemusgruppidesse kuuluvatele isikutele luua nende vajadustest lähtuvalt võrdsed võimalused ühiskonnaelus osalemiseks. Seejuures on diskrimineerimise keeld vaid üheks osaks vähemusgruppide võrdsete võimaluste loomise poliitikatest. Sageli ei arvestata, et nn inimeste vaba tahe pole päriselt vaba sotsiaalses keskkonnas ja kultuuris kehtestatud traditsioonilistest stereotüüpidest, diskrimineerivatest eelarvamustest, aegunud tavanormidest ning inimese enda kogemustest. Kasutades taas puuetega inimeste ja hariduse näidet – haridusasutus kohandatakse puuetega inimestega sobivalt, sh rambid liikumispuuetega õpilastele juurdepääsu tagamiseks, õppevahendite kohandamine nägemis- ja kuulmispuudega õpilastele, aga ei muudeta üldist koolikultuuri tolerantseks ja erinevusi väärtustavaks.

Sooline võrdõiguslikkus kui tulemuste võrdsus

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

Õigus võrdsele kohtlemisele on iga inimese põhiõigus

Võrdse kohtlemise põhimõte eeldab, et võrdses olukorras olevaid isikuid koheldakse võrdselt ning ebavõrdses olukorras olevaid ebavõrdselt. Seega on õigustatud tööandja poolt sarnaste tööülesannete ja vastutusega töötajatele samas suurusjärgus palga maksmine, kuid erinevate tööülesannetega ja erineva vastutusega töötajate puhul mitte.

⁴ Riigikohus on asunud seisukohale, et teatud juhtudel on riigil kohustus kõrvaldada või leevendada õiguslikust võrdsusest tulenevat faktilist ebavõrdsust õiguslike meetoditega. Vt RKÜKo 3-3-1-47-03, p 25–26; RKHKo 3-3-1-42-08, p 27.

Seadustes sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte kaitseb võrdseid ebavõrdse kohtlemise ning ebavõrdseid võrdse kohtlemise eest. Selle põhimõtte eiramine tähendabki diskrimineerimist juhul, kui puuduvad objektiivsed ja mõistlikud ning õiguslikult eesmärgipärased põhjused ebavõrdseks kohtlemiseks.

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

Võrdse kohtlemise norm omandab konkreetse tähenduse juhul, kui seadus(t)es on määratletud, keda tuleb võrdselt kohelda (kelle kohta diskrimineerimise keeld kehtib) ja millistel puhkudel (millistes valdkondades ja milliste õiguste-vabaduste suhtes). Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine eeldab, et teatakse ja tuntakse, milles väljendub otsene ja kaudne diskrimineerimine ning võimaliku diskrimineerimise ohvid on teadlikud sellest, et nende võimalusi piirab nende rahvuslik, etniline, vanuseline või muul alusel kujunenud kuuluvus.

Millest tuleneb ebavõrdne kohtlemine?

Formaaljuriidiline lähenemine üksikutele diskrimineerimisjuhtumitele või -sündmustele keelatud alustel ja määratletud valdkondades võib jätta tähelepanuta sellise kaudse diskrimineerimise, mis tuleneb struktuursetest, sotsiaalsetest, institutsionaalsetest või organisatsioonilistest protsessidest.

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

Tihti ei toimu see niivõrd isikute ja institutsioonide pahatahtlikkuse tõttu, kuivõrd pigem ükskõiksusest ja teadmatuses selle kohta, millised tagajärjed võivad olla otsustel, tegevustel või tegevusetusel, tavadel, organisatsioonides väljakujunenud praktikal, avaldatud arvamustel ja kasutatud kõnekujunditel.

Diskrimineeriva ja domineeriva käitumisega on tegemist enamasti siis, kui mõne isiku või rühma suhtes ollakse negatiivselt häälestatud, eelarvamuslikud, rakendatakse stereotüpiseerimist, marginaliseerimist, nähtamatuks tegemist, lapsikuna näitamist, trivialiseerimist jms võtteid.

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

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

need inimgruppide suhtes, kellega puuduvad tihedad sotsiaalsed suhted ja kellest ennast eristatakse.

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

Näiteks: Tööandja, kes ei võta tööle naissoost kandidaati, ei tee seda konkreetselt tema soo pärast, vaid oma stereotüüpse eelarvamuse tõttu, mille kohaselt naised ei sobi nimetatud tööle.

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

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

Stigmatiseerimine ehk *häbimärgistamine* on tegevus, mille eesmärk on rõhutada inimesele iseloomulikku joont, mille tõttu ta enamikust erineb. Tihti tulenevad stigmad olemasolevatest eelarvamustest ja stereotüüpidest.

Näiteks: Homoseksuaalsust stigmatiseeritakse jäikade soonormide kaudu („lesbid on mehelikud“), suhete ja seksuaalkäitumise („neil on palju juhuslikke partnereid“) ning homoseksuaalsuse väljamõeldud põhjuste kaudu („homoseksuaalse poisi vanemad soovisid tütar“, „poisi elus puudus isakuju“, „ta on seksuaalse väärkohtlemise ohver“).

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

Nähtamatuks tegemine sarnaneb marginaliseerimisega, aga viitab sellele, kuidas grupe keeles, kõnes või kuvandites esitatakse. Põhimehhanismiks on näiteks see, et meedia esitab

domineerivat enamust seotuna staatuse, prestiiži ja mõjuvõimuga, teisi gruppe aga mitte, nagu need oleksidki nähtamatud.

Diskrimineerimine kui protsess toimub ühiskonnas kolmel omavahel seotud tasandil – isikulisel ehk personaalsel, kultuurilisel ja struktuursel (Thompson 2003). Diskrimineerimise käsitlemine ainult indiviidi käitumisena jätab tähelepanuta laiem keskkonna – kultuurilised, sotsiaalsed ja majanduslikud faktorid. Iga indiviid elab ja tegutseb mingis kultuuri-keskkonnas. Tema omaksvõetud uskumused, väärtused, hoiakud ja tegevused peegeldavad valdavalt keskkonnapoolseid norme ja ootusi. Struktuurne tasand peegeldab võimu rakendamise sotsiaalseid praktikaid ning sellest, millised sotsiaalsed grupid on eristatavad, olnud ka võimu ja ressursid jagunemine.

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

Ebavõrdne suhtumine väljendub enamasti keelekasutuses, tekstides ja kõnedes, millega sotsiaalseid representatsioone, sotsiaalseid suhteid ja sotsiaalseid struktuure rajatakse, konstrueeritakse, kinnitatakse, normaliseeritakse, hinnatakse ja legitimeeritakse. (Dijk 2005a).

2. MIS ON DISKRIMINEERIMINE?

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

Seadustes ja rahvusvahelistes kokkulepetes kasutatud diskrimineerimise definitsioonid viitavad sageli inimes(t)e teistest halvemale kohtlemisele tema kuuluvuse tõttu mõnda sotsiaaldemograafilisse rühma, mida eristatakse ühe või teise sotsiaalse kategooria alusel. Lisaks põhiseadusele on diskrimineerimise keelu põhimõtted Eesti õiguskorras määratletud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seadusega. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse normidele on viidatud ka töölepingu seaduses, avaliku teenistuse seaduses ja teistes seadustes.

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

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

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

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

Näide

Diskrimineerimise situatsioon a – sarnases olukorras erinev kohtlemine:

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

Diskrimineerimise situatsioon b – erinevas olukorras sama kohtlemine:

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

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

Kas tegemist on diskrimineerimisega VõrdKS-i mõttes?

1. Õigushüve, millele on takistatud juurdepääs (nt. õigus koolitusele, õiglastele töötingimustele jms).

2. Situatsioon / olukord on isikute või isikute gruppide vahel võrreldav.

3. Vahetegemisel kasutatud kriteeriumiks on rahvus, vanus, puue, usuline või muu veendumus või seksuaalne orientatsioon.

4. Puudub objektiivne ja mõistlik põhjendus ebavõrdseks kohtlemiseks.

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

2.1. Õigushüve

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

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

Vördse kohtlemise seaduse reguleerimisala

Tööelu

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

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

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

- tööülesannete täitmise või teenuste osutamise lepinguga ning ametisse nimetamise või valimisega seotud asjaolud
- nii tähtajatud kui tähtajalised lepingud
- töötingimused, sh töö tasustamine
- kollektiivlepingute tingimused
- töökeskkonna tingimused, sh teenistusriietus ja töövahendid
- töö- ja pereelu ühildamise võimalused
- transpordi- ja sidekulude hüvitamine, muud tööandja poolt antavad hüved, boonused jms
- töösuhte lõpetamine, sh tööandja algatusel pensionile saatmine

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

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

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

Sotsiaalhoolekandeteenused ja -toetused (vt sotsiaalhoolekande seadus)

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

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

Sotsiaalkindlustusteenused ja -toetused (vt riikliku pensionikindlustuse seadus)

Haridus

- juurdepääs hariduse kõikidele astmetele ja liikidele
- sisseastumis-, õppimis- ja lõpetamistingimused
- kõik võimalikud meetmed, mille eesmärk on soodustada koolis käimist
- toetused ja finantsabi õppuritele, juurdepääs ja tingimused nendele
- hariduse sisu, sh õppematerjalid

Avalikkusele pakutavad kaubad ja teenused (sh eluase)

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

- telekommunikatsiooni, elektronside, kättesaadavas vormis teabe kättesaadavus ja pakkumine
- finantsteenuste ja kindlustuse kättesaadavus ja pakkumine
- kultuuri, spordi ja meelelahutuse kättesaadavus ja pakkumine
- lastehoiuteenuste kättesaadavus ja pakkumine
- avalike hoonete, transpordiliikide ja teiste ühiskondlike kohtade ja rajatiste juurdepääsetavus ja pakkumine
- eluaseme pakkumine ja muud sellega seotud aspektid

2.2. Võrreldav olukord

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

Näited

Euroopa Liidu Kohus on leidnud, et teatud juhtudel on võrreldavas olukorras abielupaarid ning paarid, kes on astunud tsiviilpartnerlusse (Eesti mõistes sõlminud kooselulepingu). Frédéric Hay tööandja andis abiellu astujatele ühekordset toetust. Hay sõlmis oma samast soost partneriga tsiviilpartnerluse, kuna abielu ei olnud tollal samast soost isikutele Prantsusmaal võimalik. Seejärel soovis Hay oma tööandjalt toetust, mida anti abiellunutele, kuid sai keelduva vastuse. Esiteks leidis Euroopa Liidu Kohus, et kõne all olev toetus moodustab osa töötasust ning on seega kaitstud õigushüve – tööelu – kaitsealas. Seejärel selgitas kohus, et võrreldav ei eelda identsust. Võrreldavust tuleb hinnata kõne all oleva konkreetse toetuse valguses ning mitte abstraktselt. Kuna samast soost paaridel ei ole võimalik abielluda, siis tuleb selle toetuse valguses pida tsiviilpartnerluse sõlmimist abiellumisega võrreldavaks. (C-267-12 *Frédéric Hay vs Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*)

Euroopa Liidu Kohus pidi otsustama, kas rangemad nägemisteravuse nõuded raskeveokite juhtidele, võrreldes teiste juhtidega, rikuvad võrdse kohtlemise reegleid. Nimelt oli teistel juhtidel võimalik erandkorras ka nägemispuude korral juhilube saada, kui nad läbisid lisakontrolli, mis kinnitas nende võimet sõidukit juhtida. Kohus leidis

siiski, et raskeveokite juhid ja teised juhid ei ole võrreldavas olukorras. Erinevus seisnes sõidukite suuruses, kaasreisijate võimalikus arvus ning vastutuse suuruses, mis kaasneb sellise suurusega sõiduki juhtimises. Kõne all oleva sõiduki omadused õigustavad erinevaid nõudeid nendele sõidukijuhtide kategooriatele. (C-356/12, *Wolfgang Glatziel vs Freistaat Bayern*)

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

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee vaatas läbi kaebuse, mille esitasid meditsiinitöötajad, kes ei olnud oma veendumustest tulenevalt keeldunud patsientidele abordi tegemisest. Sellest tulenevalt olid nad tööl ebasoodsamas olukorras seose nende töökoormuse, ülesannete jaotuse, karjäärivõimaluste, tervisekaitse ja ohutusega. Komitee kinnitas, et abordi protseduuri tegemisest mitte-keeldunud meditsiinitöötajad olid sellest keeldunud meditsiinitöötajatega võrreldavas olukorras kuna neil olid sarnased erialased kvalifikatsioonid ja nad töötasid samas ekspertiisivaldkonnas. (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro vs Itaalia*, kaebus nr 91/2013)

Austria seadused lubasid lisapuhkepäeva suurel reedel, aga ainult konkreetsete kristlike kirikute liikmetele. Kui kiriku liige ei soovinud vaba päeva kasutada, siis sai ta suurel reedel töötamise eest lisatasu. Kaebaja ei kuulunud ühtegi seaduses nimetatud kirikusse ning väitis, et teda diskrimineeritakse usu alusel. Kohus leidis, et kaebaja oli võrreldavas olukorras nende kirikute liikmetega. Nimelt märkas kohus, et kuigi suur reede oli nendele kirikutele oluline usupüha, oli vaba päeva või lisatasu võimaldamine seotud üksnes sellega, kas töötaja oli formaalselt vastava kiriku liige. See, kas ta ka tegelikult sellel päeval usurituaalidest osa võttis, ei olnud määrav ning ta võis otsustada, et täidab suure reede lihtsalt vabaaja tegevustega. Seega oli ta võrreldavas olukorras vastavatesse kirikutesse mittekuulujaga, kes võis samuti soovida veeta sellel päeval vaba aega või saada lisatasu töötamise eest. (C-193/17, *Cresco Investigation GmbH versus Markus Achatzi*)

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

Näide

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

2.3. Keelatud diskrimineerimise alused

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

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

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

LISATEAVE

Sugu ja soolisus

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

Olgu üksnes öeldud, et see, mida ühes või teises kultuurikeskkonnas peetakse omaseks naistele ja mida meestele on oma olemuselt kokkuleppeline ja ideoloogiline, ajas ning kultuuris muutuv ja ühtlasi muudeta. Kuigi näiliselt on sugu inimese ilmselge tunnus, ei tulene erinevused naiste ja meeste käitumises, sotsiaalsetes rollides, kohustustes, vastutustes ja võimalustes, muutumatutest bioloogilis-füsioloogilistest erinevustest, vaid on sotsiaalselt konstrueeritud. Ühe või teise soo esindatust, eeliseid, probleeme, vajadusi ja võimalusi vormib konkreetses ühiskonnas kehtiv soosüsteem (soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia, soosuhted, sooline eraldatus ja kihistumine), mitte isiku vaba tahe. Sugu kui ühiskonna baaskategooria määrab ühiskonnas naiste ja meeste erineva staatuse, mis on konstrueeritud psühholoogiliste, kultuuriliste ja sotsiaalsete vahendite ning võimuhete kaudu.

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

2.3.1. Rass, etniline päritolu ja nahavärvus

Mõiste „rass“ on sotsiaalne konstruktsioon, arusaam, mida kasutatakse argikeeles, märkimaks nähtavaid erinevusi inimeste vahel, samas ei saa sellega kirjeldada inimestevahelisi bioloogilisi või psühholoogilisi erinevusi. Lisaks võivad erineva nahavärviga inimestel olla mitmesugust värvi juukseid, sini- ja pruunisilmsed leidub samuti üle maailma ning nende kõigi nahavärv pole samasugune.

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

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

Rahvusgrupid erinevad niivõrd, kuivõrd nad on säilitanud oma algse välimuse, tavad, keele ja päritolumaa perekonnanime. Siiski ei saa keegi väljastpoolt otsustada, millised isikud kuuluvad rassilisse või etnilisse gruppi: kui ei ole teistsugust põhjendust, määravad asjassepuutuvad isikud oma identiteedi ise.

Ka keelelisi vähemusgruppe, mille liikmed on üksteisega peale keele muul olulisel viisil kultuuriliselt seotud, võib käsitleda kui „etnilisi gruppe“ (nt setud, Peipsiääre vanausulised).

Näited

Kaebaja pidas poodi linnaosas, mille elanikkond oli valdavalt roma päritolu. Ta kaebas, et tal ei ole võimalik kontrollida oma elektritarbimist, kuna erinevalt teistest piirkondadest samas linnas, pandi selles linnaosas elektriloendurid elektripostide otsa klientide nägemisulatusest välja. Kaebaja väitis, et tegemist on diskrimineerimisega etnilise päritolu alusel, kuigi ta ise ei ole roma päritolu. Kohus leidis, et roma päritolu on etniline päritolu EL-i võrdse kohtlemise regulatsiooni kohaselt: „Mõiste „etniline päritolu“ /.../ põhineb eeldusel, et rahvusühmi iseloomustab eelkõige ühine kodakondsus, usk, keel, kultuuriline ja traditsiooniline päritolu ning elukeskkond.“ Euroopa Liidu Kohus tuvastas selles asjas kaudse diskrimineerimise. Sellest on pikemalt räägitud peatükis 2.5.4. (C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD versus Komisija za zashtita ot diskriminatsia*)

Inimese päritolumaa ei ole aga Euroopa Liidu Kohtu arvates sama, mis etniline päritolu.

Taani krediidasutus nõudis laenu taotlejatelt, kes ei ole pärit EL-i liikmesriigist või Põhjamaadest, esitada täiendavad isikut tõendavad dokumendid. Kaebaja oli sündinud Bosnia ja Hertsegoviinas, kuid oli 2000. aastast Taani kodanik. Tema partner, sünnijärgne Taani kodanik, ei pidanud sama laenu taotlemisel täiendavaid dokumente esitama. Kohus leidis siiski, et tegemist ei saanud olla diskrimineerimisega etnilise päritolu alusel, kuna isiku sünniriik üksi, ilma lisafaktoriteta, nagu usk, keel, kodakondsus jne, ei tähenda etnilist päritolu. Seega, kuna krediidasutus nõudis täiendavaid isikut tõendavaid dokumente üksnes sünniriigi alusel, siis see jäi EL-i võrdse kohtlemise regulatsioonist välja. (C-668/15, *Jyske Finans A/S versus Ligebehandlingsnævnet*)

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
<p>Mustanahalised on laisad ja varastavad.</p> <p>Roma naised tegelevad ainult ennustamise, manipuleerimise ja petmisega.</p> <p>Kollektiivi sisekliima on parem, kui inimesed on ühest rahvusest ja samast kultuurist</p>	<p>Tööandja ei kutsu roma meest tööintervjuule, sest oletab, et romade hulka kuuluv inimene ei ole töukas.</p> <p>Töölevärbamisel rakendatakse rangeid keelenõudeid, kuigi tööülesanded ise head keeleoskust ei vaja.</p>

2.3.2. Vanus

Vanus on suhteline kontseptsioon, mis luuakse nii sotsiaalselt kui ka personaalselt. Arusamad sellest, kes on näiteks noor, kes vana, sõltub sageli hindaja enda vanusest. Vanus on ainus inimgruppi määratlev sotsiaalne kategooria, millesse kõik inimesed kuuluvad. Enamus jõuab seejuures läbida terve elukaare, kogedes nii noorust kui eakas olemist. Lisaks me teame, et on erinevaid põlvkondi, kes on justkui sarnased. Samas võivad tajutud erinevused põlvkondade vahel tuleneda pigem uskumusest, et erinevas vanuses inimestel on erinevad oskused ja omadused kui tegelikkusest. Ehk vanuse teemal on palju stereotüüpe, näiteks arvamus, et tänapäeva noored ei suuda keskenduda või eakad arvuteid kasutada, ei kehti väga paljude inimeste puhul.

Vanus on ka muutuv staatus, kirjutades ühiskondlike normide ja reeglitega ette vanusele kohase käitumise. Terminitel „vana“, „vanem“ ja „vanadus“ pole kindlaid definitsioone. Need on suhtelised terminid, mida võib defineerida individuaalsest või rühma arvamusel või riikliku poliitika vajadustest lähtuvalt. Seadustega kehtestatakse kooli minemise, täiskohaga töötamise lubamise, valimisõiguse ja abiellumise jne madalaimad vanusepiirid.

Näited

Tartu Halduskohus mõistis Sotsiaalkindlustusametilt (SKA) vanuse tõttu koondatud spetsialisti kasuks võrdse kohtlemise seaduse alusel välja märkimisväärse diskrimineerimishüvitise. Kaebaja töötas Sotsiaalkindlustusametis spetsialistina. 2013. aasta detsembri alguses sai kaebaja oma tööandjalt koondamisteate ning sama kuu keskel vormistatud käskkirjaga vabastati ta 31. detsembrist teenistusest koondamise tõttu. Kohus tuvastas teenistusest vabastamise õigusvastasuse ja leidis, et SKA diskrimineeris kaebajat võrdse kohtlemise seaduse sätteid eirates. Eelseisvast koondamisest toona 65-aastasele kaebajale teatades saatis vahetu juht talle e-kirja, kus on muuhulgas

öeldud: „Kindlasti ei ole otsustuse aluseks vaid ealised kriteeriumid, kuid siiski peamiselt.“ Kohus mõistis Sotsiaalkindlustusametilt kaebaja kasuks välja kolme kuu keskmise palga summas 1830 eurot ning diskrimineerimise tõttu tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena 8200 eurot. Lisaks pidi SKA tasuma kaebaja 486-eurose menetluskulu. (Haldusasi nr 3-14-164/38)

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitees oli arutluse all Norra seadusesäte, mis lubas tööandjatel lõpetada meretöölepingu, kui meresõitja on saanud 62-aastaseks. Komitee tuletas meelde, et töölepingu lõpetamine vanuse alusel on õigustatud üksnes juhul, kui selleks on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning et selle saavutamiseks valitud vahend on asjakohane ja vajalik. Norra valitsus põhjendas vanuse ülempiiri vajadusega tagada merel tervis ja ohutus. Komitee leidis, et põhimõtteliselt on need õiguspärased eesmärgid. Samas pidas komitee valitud vahendeid sobimatuteks. Esiteks ei suutnud valitsus tõendada, miks nad arvavad, et meresõitja tervis halveneb 62. eluaastaks niivõrd, et ta on võimetu oma tööd jätkama. Teiseks on ohutuse ja laevanduse operatiivnõuete tagamiseks teisi võimalusi, sealhulgas regulaarsed ja piisavalt põhjalikud arstlikud kontrollid. (*Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway*, 2. juuli 2013)

Euroopa Liidu Kohus arutas kohtuasja, mis puudutas seadusesätet, mille kohaselt määras ametniku töötasu taseme tema vanus värbamise hetkel. Valitsus põhjendas seda sooviga premeerida ametnike eelnevat töökogemust. Kohus leidis, et selle eesmärgi saavutamiseks oleks sobilik võtta arvesse töötaja teenistuse pikkust ja ühendada see tema töökogemusega. Sellel juhul aga oli töötasu värbamise hetkel seotud mitte eelneva töökogemusega, vaid üksnes vanusega. Sellest tulenevalt oli tegemist diskrimineerimisega vanuse alusel. (ühendatud kohtuasjad C-501/12 kuni C-506/12, C-540/12 ning C-541/12, *Thomas Specht and Others v Land Berlin and Bundesrepublik Deutschland*)

Ungari valitsusasutuse töökuulutus sisaldas kandidaadi vanuse ülempiiri - 40 aastat. Võrdse kohtlemise asutus alustas menetlust. Valitsusasutus selgitas, et tegemist oli veaga ning tegelikkuses ei jäetud kõrvale kedagi üle-40aastastest. Lisaks oli 87-st esitatud avaldusest 18 üle-40aastastelt. Võrdse kohtlemise asutus asus aga seisukohale, et see nõue töökuulutuses tõenäoliselt heidutas mitut potentsiaalset kandidaati, isegi, kui oli neid, kes siiski kandideerisid. Seega oli tegemist siiski diskrimineerimisega. (Bazalová et al, 2018, lk 24)

Hollandis uuriti võrdse kohtlemise eest vastutavas asutuses juhtumit, mis puudutas meest, kes oli pensionieas ja töötas sadamas tuletõrjujana. Personalijuht kirjutas talle e-kirjas, et tema tööleping lõpetatakse, kuna nad ei soovi jätta alles töötajaid, kes on juba pensionieas. Võrdse kohtlemise asutus leidis, et see kiri lõi diskrimineerimise eelduse, misjärel pidi sadam esitama objektiivse põhjenduse. Sadam selgitas, et tuletõrjuja peab kõndima hästi, olema võimeline kontrollima aluseid ja kriisi korral liikuma kiiresti. Asutus otsustas, et esitatud õigustused ei ole objektiivsed. (Bazalová et al, 2018, lk 27)

Nii Rootsi kui Rumeenia võrdse kohtlemise eest vastutavad institutsioonid on leidnud, et pangalaenu mitte-andmine vanemaealistele inimestele (vanemad kui 60) on otse diskrimineerimine vanuse alusel. Inimese krediitvõimekuse hindamiseks on teisi alternatiive – kliendi finantsolukorra, sh tema sissetuleku ja teiste tagatiste, individuaalne hindamine. Laenu andmisest keeldumine üksnes vanuse alusel ei ole lubatud. (Bazalová et al, 2018, lk 34–35)

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Vanemad inimesed pole õppimisvõimelised.	Koolituste mittevõimaldamine vanemaealistele töötajatele.
Vanemad inimesed haigestuvad ja puuduvad töölt sagedamini.	Keeldumine 50+ vanuses töötaja edutamisest keskastme juhiks, kuna sellele kohale võeti noorem töötaja väljastpoolt põhjendusega, et „firma vajab värsket verd“.
Noortel puuduvad vajalikud kogemused.	Ajalehes avaldatud tööpakkumine, milles otsitakse töötajat vanusega kuni 30 aastat.
Vanemate töötajate tööviljakus on madalam.	Töökuulutuses on nimetatud vanuse alampiiriks 25 aastat, seega on seatud eesmärk tõrjuda tudengeid.
Noored on pealiskaudsed ja ei suuda süveneda.	
Vanemad inimesed ei sobi peamiselt noortest koosnevasse töökeskkonda.	
Vanemad töötajad ei ole paindlikud ega soovi uuendusi töökohal.	

2.3.3. Puue

Erinevalt teistest keelatud diskrimineerimise alustest on puue VõrdKS-is defineeritud (§ 5): „inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute sooritamisele.“ Nimetatud määratlus seab erinevalt kehtivast (puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus § 2)⁵ ja rahvusvahelisest tõlgendusest⁶ puudelisuse kriteeriumiks igapäevatoimingud. Puuetega Inimeste Koja andmetel peetakse igapäevasteks toiminguteks liikuvust, käteosavust, füüsilist koordineerimist, uriinipidamist, võimet tõsta, kanda või muul moel liigutada igapäev kasutatavaid esemeid, kõnet, kuulmist, nägemist, mälu või võimet kontsentreeruda, õppida või aru saada, riski või ohu tajumist.

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

Puue on ajas muutuv mõiste, mille konkreetne sisustamine sõltub samuti suures osas ühiskonnas eksisteerivatest arusaamadest, suhtumistest ja kokkulepetest, seetõttu pole see ka lõpuni üheselt määratletav. Puude meditsiinilise käsitluse korral tegeletakse üksnes puude tervishoiualaste aspektidega. Puude sotsiaalse käsitluse puhul keskendutakse ühiskonnapoolsetele takistustele, vaadeldes puuet kui ühiskonna võimetust või soovimatust vastata üksikisiku vajadustele. Rahvusvahelises ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis

⁵ Vastavalt puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadusele on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel.

⁶ Euroopa Liidu Kohtu lahendist C-13/05 *Sonia Chacón Navas v Euresit Colectividades SA* selgub mõiste „puudelisus“ täpne määramatus ja selle avatus tõlgendustele vastavalt meditsiinisaavutustele ja konkreetsele sotsiaalsele keskkonnale.

käsitletakse inimõiguste aspektist puuet teatud tervisekahjustustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tulemina, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.

Puue on inimese ja teda ümbritseva keskkonna („erinevate takistuste“) suhe. Puue takistab inimese toimetulekut keskkonnas, kus hooned, tänavad, ühistransport, kommunikatsioon, haridus, informatsioon ja muud avalikud teenused on kohased vaid puudeta inimestele. Puue on probleemiks ühiskonnas, kus puudega inimeste probleeme ja vajadusi ei teata või nendega lihtsalt ei arvestata. Isik, kelle tegevusvõime teatud keskkonnas on piiratud, ei pruugi olla piiratud juhul, kui keskkonda on kohandatud või kui isik saab tegutseda mõnes teises keskkonnas.

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

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

Näited

Eesti Riigikohus tunnistas 2022. aastal põhiseadusevastaseks ja kehtetuks valitsuse määruse sätteid, mis kohustasid nõrgenenud kuulmisega vanglaametniku teenistusest vabastama ega lubanud kuulmislangust näiteks kuuldeaparaadiga korrigeerida või vajadusel ametniku tööülesandeid muuta. Riigikohtu üldkogu tõi esile, et nii Eesti põhiseadus kui ka Euroopa Liidu ja rahvusvaheline õigus rõhutavad vajadust võtta kasutusele mõistlikud abinõud, et tagada puuetega inimeste võrdne kohtlemine. See tõttu on riigil enne inimese puude tõttu töölt vabastamist kohustus otsida lahendusi, mis võimaldaksid tal tööd jätkata, kui see ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Arutusel olnud kohtuasi puudutas alates 2002. aastast Tartu Vanglas valvurina töötanud naist, kes vabastati 2017. aastal teenistusest, kui tervisekontrollis selgus, et tema ühe kõrva kuulmine ei vastanud vanglaametnike tervisenõuetele, mis kehtestati valitsuse määrusega 2013. aastal. Riigikohus leidis, et valitsuse määruse sätteid rikuvad põhiseaduses tagatud kutsevabadust ja õigust võrdsele kohtlemisele ning on vastuolus ka põhimõttega, et puuetega inimesed on riigi erilise kaitse all. (RKÜKo 5-19-29)

Euroopa Kohus arutas juhtumit, kus pr Coleman töötas Law õigusfirmas õigusssekretärina. Tal sündis puudega laps, kes vajab spetsiifilist ja individuaalset hooldust. Pärast emaduspuhkust ei andnud tööandja (hr Law) talle endist töökohta enam tagasi, kuigi Suurbritannia seaduste kohaselt oleks ta seda pidanud tegema. Samuti ei võimaldanud tööandja paindlikku tööaega, nimetas pr Colemani laisaks juhtudel, kui tal oli vaja lapse eest hoolitseda, ähvardas teda vallandada, kui ta tööle hilineb jne. Kokkuvõttes

suhtus tööandja pr Colemani tunduvalt ebasoodsamalt kui teistesse lastega töötajatesse. Pr Coleman lahkus töölt. Kohus otsustas, et diskrimineerimise keeld ei ole ei piirdu ainult inimestega, kellel on endal puue. Kui töötajat, kes pole ise puudega, kuid hooldab puudega last, koheldakse halvemini kui teist, hoolduskohustusega töötajat samalaadses olukorras ning on tõendatud, et see põhineb tema lapse puudel, siis on tegemist diskrimineerimisega. (C-303/06 *S.Coleman v Attridge Law and Steve Law*)

Hispaania seadus lubas inimese vallandamist hootiste, kuigi põhjendatud puudumiste tõttu. Kaebaja vallandati, kuna ta puudus hooti töölt haigusloogude tõttu, mis tulenesid tema puudest. Euroopa Liidu Kohus leidis, et riiklikud seadused ei tohiks lubada vallandamist olukorras, kus puudumised tulenevad puudest. Seega peaksid seadused sellises olukorras alati võimaldama puuet arvesse võtta. (C-270/16, *Carlos Enrique Ruiz Conejero versus Ferroservicios Auxiliares SA ja Ministerio Fiscal*)

Sarnased olid ka Taani kohtuasjad, kus Taani seadus lubas vallandada inimesi lühendatud etteteatamisajaga, kui töötaja oli olnud 12 kuu jooksul haiguslehel kauem kui 120 päeva. Kaks töötajat, kes olid selle sätte alusel vallandatud, pöördusid kohtusse. Tööandja leidis, et nende tervises seisund ei ole kaetud mõistega „puue“. Euroopa Liidu Kohus tuletas meelde, et EL-i võrdse kohtlemise regulatsiooni kohaselt ei tähenda puue tingimata inimese täielikku välistust tööelust. Kõnealune säte, kuigi väliselt neutraalne, asetab puudega isikud ebasoodsamasse olukorda, mistõttu oli tegemist kaudse ebavõrdse kohtlemisena. Kohus leidis, et puuetega inimestel on üldiselt raskem tööturule naasta ja neil on töötingimuste osas spetsiifilised vajadused ning riigid peaksid oma seadustega neid aspekte arvesse võtma. (C-335/11, *HK Danmark, kes esindab Jette Ringi versus Dansk almennyttigt Boligselskab ja, C-337/11, HK Danmark, kes esindab Lone Skouboe Werget versus Dansk Arbejdsgiverforening, kes esindab Pro Display A/S-i*)

Samuti on Euroopa Liidu Kohus otsustanud, et teatud juhtudel võib ka ülekaalulisus võrdse kohtlemise regulatsiooni mõttes puudeks kvalifitseeruda. Karsten Kaltoft oli lasteaiakasvataja, kes vallandati pärast 15 aasta pikkust sama tööandja juures töötamist. Ta kaalus 150 kg ning tööandja oli juba mõnda aega tema kaalu pärast muret tundnud. Sellest tulenevalt arvas Kaltoft, et ta vallandati tema kaalu tõttu. Euroopa Liidu Kohus leidis, et ülekaalulisus kvalifitseerub puudeks, kui töötaja rasvumisega „kaasneb püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada tema täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel“. Seega peab olema korraga nii vaegus, kui sellest tingitud piirang. Kui vaegus ei põhjusta piirangut, kui töötajat takistavad teiste inimeste valed eeldused ja eelarvamused, siis ei pruugi ülekaalulisus puudena kvalifitseeruda. (C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening*)

Easyjet keeldus laskmast lennule kolme saatjata puudega reisijat. Easyjeti reeglite kohaselt pidid saatjata puuetega inimesed tõendama enda võimekust individuaalselt reisida. Seda põhjendati sellega, et nende töötajad ei ole koolitatud puuetega inimesi abistama. Prantsuse kohus tuvastas, et asjakohased rahvusvahelised ja riiklikud reeglid lubavad puuetega inimesi lennule mitte lasta üksnes siis, kui see tuleneb ohutuse nõuetest. Easyjet ei olnud võimeline selle vajaduse olemasolu tõendama. Kohus märkis, et Easyjetil on kohustus koolitada oma töötajaid vastavalt rahvusvaheliste ja riiklike õigusele. Kohus määras Easyjetile haldustrahvi. (FRA ja EN, 2022, lk 189)

Hr Daouidiga juhtus tööõnnetus, mille tagajärjel pandi ta küünarnukk kipsi ning ta

ei saanud paranemise ajal tööd teha. Ta vallandati. Kohtus kerkis küsimus, kas tema vigastus on pikaajaline, mis on eelduseks puude olemasolule EL-i võrdse kohtlemise õiguses. Kohus leidis, et kui vigastuse kestvus on teadmata, siis on tegemist pikaajalise mõjuga. Põhimõtteliselt igat piirangut, mida ei eeldata, et see on lühiajaline, võib pida-da pikaajaliseks. (C-395/15, Mohamed Daouidi versus Bootes Plus SL jt)

Kohtuasjas, mis puudutas naist, kes ei saanud lapsi, kuna tal puudus emakas, leidis Euroopa Liidu Kohus, et tema seisund ei kvalifitseeru puudeks. Ms Z sai lapse surrogaatluse abil. Ta taotles emaduspuhkust, kuid kuna ta ei olnud last ise sünnitanud ega ka adopteerinud, siis tal ei olnud sellele õigust. Ta väitis, et teda diskrimineeritakse tema puude alusel ning puudeks on tema võimetus saada lapsi emaka puudumise tõttu. Euroopa Liidu Kohus aktsepteeris, et see tõesti on vaegus, kuid kuna see ei takista tal omamast juurdepääsu või osalemast tööelus, mistõttu see vaegus ei ole kaetud EL-i võrdse kohtlemise õiguse reguleerimisalaga. (C-363/12, Z versus A Government department ja The Board of management of a community school)

Taanis kaebas naine, kes oli töölt vallandatud, et teda diskrimineeriti tema puude tõttu. Pärast tema põlveoperatsiooni kannatas ta peapöörituse ja nägemishäirete all. Nende sümptomite põhjused ei olnud teada, kuid nende tõttu puudus ta pidevalt töölt. Pärast 6 kuud osalisel haiguslehel olemist ta vallandati. Tööandja väitis, et ta vallandati tema käitumise tõttu. Taani ülemkohus selgitas, et selleks, et vaegus kvalifitseeruks puudeks, ei pea see olema põhjustatud meditsiiniliselt diagnoositud haigusest. Selle asemel peab võrdse kohtlemise regulatsiooni mõistes puude määramiseks hindama mitmekülgset kõiki juhtumi asjaolusid. Puude olemasolu ning selle pikaajalisust peab tõendama kaebaja. Ülemkohus siiski otsustas, et tegemist ei olnud diskrimineerimisega, kuna tööandjal oli ainult napp info töötaja puudumiste põhjustest ning oli üritanud töötaja erivajadustele vastu tulla. Vallandamine oli ülemkohtu arvates seotud töötaja käitumisega. (Euroopa Komisjon, 2018a, lk 74–75)

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Puudega inimene on üksnes haige või pödur ning teda peab „ravima“ või „terveks tegema“.	Töökuulutuses rõhutatakse hea tervisliku olukorra olemasolu.
Puuetega inimesed on valdavalt liikumispuudega, ja mõned neist võivad olla ohtlikud.	Liikumispuudega inimestel pole juurdepääsu asutustesse, teenindusasutustesse jms.
	Nägemispuudega õpilaskandidaat ei saa osaleda konkursil, sest katsed eeldavad nägemist-lugemist.

2.3.4. Seksuaalne sättumus

Seksuaalne sättumus on komplekssete bioloogiliste, psühholoogiliste, sotsiaalsete ja kultuuriliste tegurite koosmõju tulem. Seksuaalsuse mõiste ei tähista ainult seksi või seda, kellega inimene vahekorda soovib astuda. Seksuaalsus hõlmab üldnimlikke emotsionaalseid vajadusi, vajadust turvatunde järele, mida pakub teine inimene jne. Mõiste „seksuaalne sättumus“ tähendab seksuaalset külgetõmmet teiste inimeste vastu, kas samast soost või vastassoost inimese, või mõlema vastu (Raudsepp ja Kotter).

Seksuaalse sättumuse liigid on heteroseksuaalsus (eelistatakse vastassoost inimest), biseksuaalsus (suhteid sõlmitakse kummastki soost partneritega) ja homoseksuaalsus (eelistatakse samast soost inimesi). Seejuures pole tegelikkuses nende nn eristuste vahel väga kindlaid piire. Rahvusvahelises kontekstis kasutatakse lühendit LGBT tähistamiseks lesbisid, geisid, biseksuaale ja transsoolisi inimesi.

Eesti Inimõiguste Keskuse strateegilise hagelemise näide

Eesti Inimõiguste Keskus esindab kohtus või toetab nende inimeste kohtuteed, keda on ebavõrdselt koheldud. Oleme aastate jooksul aidanud esmase nõustamise ja kohtuvaidluste kaudu sadu inimesi, kelle mured on olnud sellistest valdkondadest nagu puuetega inimeste õigus transpordile ja isiklikule abistajale, eluruumide kohandamine, vanuseline diskrimineerimine värbamisel, õigus teha petitsioone, diskrimineeriv rahastamispoliitika kohalikus omavalitsuses ja paljud muud.

Tänu keskuse ja advokaadibüroo Sirel ja Partnerid koostööle saavutasime 2019. aastal olulise võidu samast soost partneritega perede jaoks. Nimelt tunnistas riigikohus põhiseadusvastaseks ja kehtetuks sotsiaalmaksuseaduse osa, mis välistab sotsiaalmaksu maksmise alla 8-aastast last kasvatavale inimesele, keda peab üleval tema registreeritud (kooselulepingu sõlminud) elukaaslane. Riigikohus tõdes, et pere on pere ehk sarnases olukorras olevaid peresid tuleb kohelda võrdselt.

Marina ja Jelena olid paarina ühist elu elanud üle kümne aasta, kooselu jooksul sünnitas Jelena lapse. 2016. aastal sõlmis paar kooselulepingu ja Marina lapsendas Jelena poja, keda paar koos planeeris, ootas ja keda esimestest hetkedest koos kasvatati. Lapsendamise tulemusena märgiti nii Marina kui Jelena lapse sünnitunnistusele vanemateks. Marina viibis lapse sündimise ja lapsendamise järel lapsehoolduspuhkusel, kuid naases tööle ja seejärel oli lapsega kodus Jelena. Eestis on kodusel ja last kasvataval abikaasal võimalik üldjuhul saada riigi poolt ravikindlustus, kuid lesbipaari puhul keeldus riik seda tagamast.

Vaidlusalune küsimus puudutas täpsemalt sotsiaalmaksuseaduse (SMS) §- 6, mis kätkeb endast sotsiaalmaksu maksmise erijuhtusid. Selle paragrahvi lõige 1 punkt 8 sätestab, et riik või avalik-õiguslik juriidiline isik maksab sotsiaalmaksu ravikindlustuse seaduse § 5 lg 2 p-des 1, 2, 4, 5 või 55 või lõikes 3 nimetatud isiku ülalpeetava abikaasa eest, kes kasvatatakse vähemalt üht alla 8-aastast last. Jelena pöördus sotsiaalkindlustusameti poole, kuid sai keeldumise osaliseks selgitusega: „Kooseluseaduse rakendusakte ei ole veel vastu võetud ning õigustatud isikute ring ei ole laiendatud. Seega ei saa me ka kooselulepingu sõlminud

inimestele ülalpeetava abikaasa ravikindlustust võimaldada.“

Ainuke lahkeli nimetatud õiguse kasutamisel tulenes asjaolust, et SMS § 6 näeb õigustatud isikuna ette teise abikaasa, kuid kaebaja perekondlik staatus on fikseeritud kooselulepingu sõlmimisega. Riigkohtu lahend muutis olukorra nii konkreetse perekonna jaoks kui tagab võrdse kohtlemise ka edaspidi kõigile sarnastele peredele, kus kasvavad lapsed. (RKPJKo 5-19-42)

Näited

Kohaliku jalgpalliklubi rahastaja ütles intervjuu käigus, et ta ei palkaks kunagi homoseksuaalset mängijat. Rahastajal ei olnud samas värbamisküsimustes õiguslikult siduvat võimu. Euroopa Liidu Kohus leidis siiski, et jalgpalliklubi diskrimineeris seksuaalse sättumuse alusel tööelus –eelkõige töö saamisel – vaatamata sellele, et parajasti ei olnud värbamisprotsess ning ei olnud ka konkreetset identifitseeritavat ohvrit. Kohus märkis, et kui klubi oleks ennast distantseerinud rahastaja avaldusest ning oleks tõestanud võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist tagava selgesõnalise reegli olemasolu värbamispoliitikas, siis ei saaks klubi diskrimineerimises süüdistada. (C-81/12, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*)

Mees, kes oli seksuaalsuhetes meestega, ei tohtinud olla veredoonoriks. Valitsus leidis, et tema näol on tegemist kõrgendatud ohuga anda edasi vere teel levivaid raskeid nakkushaigusi. Euroopa Liidu Kohus märkis, et selline homoseksuaalsetele meestele kohalduv alaline keeld loovutada verd on EL-i õigusega kooskõlas ainult juhul, kui vähem koormavad, kuid samal tasemel tervisekaitset võimaldavaid meetodeid ei ole olemas. Kui neid ei ole olemas, siis peaks kaaluma, kas küsimustiku ja isiku intervjuueerimisega ei saaks tuvastada võimalikku riski vere saajate tervisele. (C-528/13, *Geoffrey Léger v Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes and Etablissement français du sang*)

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee arutas kaebust, mis puudutas õppematerjalide homofoobset sisu. Riikidel on küll vabad käed õppekava sisu osas, kuid neil on kohustus tagada, et riikliku heakskiidu saanud haridus oleks mitte-diskrimineeriv. Horvaatia õppematerjal seksuaal- ja reproduktiivhariduse valdkonnas kirjeldas homoseksuaalse sättumusega inimesi ilmselgelt erapoolikult, diskrimineerivalt ja alandavalt. (*Interights v. Croatia*, 30. märts 2009)

Poola kohus leidis, et töötaja vallandamine seetõttu, et ta osales võrdsuse paraadil LGBT inimeste toetuseks, on diskrimineerimine assotsiatsiooni põhjal. Kohus leidis, et ohvri enda seksuaalne sättumus ei olegi oluline. Oluline on, kas diskrimineeriv isik arvab, et ta on homoseksuaal. Käesoleval juhul diskrimineeriti ohvrit selle põhjal, et ta võttis osa paraadist, mida seostatakse LGBT kogukonnaga. (Varssavi regionaalkohus, V Ca 3611/14, 18. november 2015)

Atlasz Spordiklubi pakkus LGBTQ-sõbralikku sportimise keskkonda. Klubi võttis ühendust ujula ja spordikompleksiga, et rentida iga-aastaseks Atlaszi spordipäevaks kaks ujumisrida. Ettevõtte alguses kinnitas broneeringu, kuid hiljem, kui sai teada, et Atlasz on LGBTQ spordiklubi, tühistas selle. Ungari võrdse kohtlemise asutus leidis, et andmed ei kinnitanud ettevõtte väidet, et bassein oli ülebroneeritud. Ettevõtte väitis ka, et spordiklubi oli soovinud kaasa võtta omaenda juhendaja, kuid see ei ole kooskõlas

ujula sisekorrareeglitega. Kuid reegleid oli vastavalt muudetud diskrimineerimise menetluse algusjärgus ning juhtumi ajal seda reeglit veel ei olnud. Seega tuvastati diskrimineerimine spordiklubi liikmete seksuaalse sättumuse ja sooidentiteedi alusel. (Euroopa Komisjon, 2018a, lk 130–131)

Eelarvamused ja stereotüübid	Diskrimineeriv praktika
Samast soost partnerite kooselu on ebastabiilne.	Sallimatus, vihkamine, näpuga näitamine, meedia ja arvamusiidrite negatiivne suhtumine, ähvardused, füüsiline vägivald, tõrjumine ja narrimine koolis eakaaslaste poolt
Geid ja lesbid ei saa olla head lapsevanemad.	Tööandjad keelduvad värbamast LGBT inimesi.
Homoseksuaalsus on nakkav ja ohustab ühiskonda	Juriidilised ja bürokraatlikud takistused õigustele ja teenustele, mida kasutavad heteropaarid. Pole võimalust adopteerida kooselupartneri last jms.
Homoseksuaalsusest rääkimine võib propageerida homoseksuaalsust.	
Samast soost partnerite suhted on ainult seksuaalsed	

2.3.5. Usuline või muu veendumus

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

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

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohus arutas nelja kristlase kaebust, mille kohaselt oli neid töökohal diskrimineeritud. Kahe kaebaja osas kerkis küsimus nende õiguses kanda kristlikku risti nähtaval kohal. Kohus leidis, et lennufirma töötaja puhul oli risti nähtava kandmise keelamine diskrimineeriv, kuna see ei mõjutanud tema ametikohast väljanägemist. Samas, meditsiinitöötaja puhul leidis kohus, et risti nähtaval kohal kandmise keeld täitis teiste meditsiinitöötajate ja patsientide tervise ja ohutuse kaitse eesmärgi. Ülejäänud kaks kaebajat olid nende töökohalt vallandatud, kuna nad olid keeldunud täitmast teatud tööülesandeid, mida nad nägid homoseksuaalsuse heakskiitmisena ning see ei oleks olnud kooskõlas nende usuliste veendumustega. Ühel juhul oli tegemist perekonnaseisuameti ametnikuga, kes oli keeldunud registreerimast

tsiviilpartnerlusi, rikkudes nii teiste õigust mitte olla diskrimineeritud ning teisel juhul oli tegemist suhte ja psühhoseksuaalsuse nõustajaga, kelle nõustamisest keeldumised läksid vastuollu tema tööandja mittediskrimineerimise reeglitega. (*Eweida and Others v. the United Kingdom*, 15. jaanuar 2013)

Eesti võrdse kohtlemise volinik nõustas restorani, mille kokk keeldus ramadani ajal ise söömast ja toitu valmistades seda maitsmast. Tööandja oli mures, et kokk võib pikalt söömata kokku kukkuda ning töötades kuuma pliidi kõrval, võib sattuda õnnetusse, mille eest tööandja oleks vastutav. Volinik soovitas tööandjal võimalusel korraldada ümber koka tööülesanded, et tagada ohutusnõuete täitmine ning samal ajal austada tema usulisi veendumusi. Äärmisel juhul võib tööandja pakkuda kokale teist töökohta, mille tööülesandeid ta täita saaks. Samal ajal tuleb meeles pidada, et töötajal ei ole õigust jätta oma usuliste veendumuste tõttu märkimisväärne osa oma tööst tegema. (Ast et al, 2017, lk 43)

Sarnane olukord, aga haridusvaldkonnas, sai Taanis teistsuguse lahenduse. Moslemist kokandusõpilane keeldus maitsmast sealihast, kuna see oleks olnud vastuolus tema usuliste veendumustega. Kool kinnitas, et kõik õpilased peavad oma tehtud toitu maitsma ning see reegel kehtib ka taimetoitlastele. Kohus leidis siiski, et tegemist oli kaudse diskrimineerimisega, kuna pealtnäha neutraalne reegel, mis kehtis kõigile, mõjutas eelkõige islamiusulisi õpilasi. (Ast et al, 2017, lk 42)

Eesti juhtumiga sarnases juhtumis Saksamaal, kus moslemist töötaja keeldus alkoholi müümast, jõudis kohus volinikuga samale järeldusele. Kuna sel juhul oli töötaja vallandatud, siis selgitas kohus, et vallandamine saab tulla kõne alla alles siis, kui tööandjal ei olnud töötajale teisi tööülesandeid või tööd anda. (Ast et al, 2017, lk 43)

Norras kaotas katoliiklasest arst oma töökoha, kuna keeldus naistele paigaldamast spiraali, kuna sellel võib olla rasedust katkestav funktsioon – naise keha hülgab juba viljastatud munarakud. Kohus leidis, et tema vallandamine oli õigustatud. Samale järeldusele jõudis ka Rootsi kohus, mis pidi hindama, kas usulistel põhjustel aborti tegemisest keeldunud ämmaemanda vallandamine oli õigustatud. Kohus leidis, et see on õigustatud, kuna ämmaemanda roteerusid erinevate osakondade vahel ning nad pidi olema valmis täitma kõiki oma tööülesandeid, sh aborti. Mitte vähem tähtis oli ka see, et naistel oleks juurdepääs igasugusele günekoloogilisele terviseabile, sh raseduse katkestamisele. (Ast et al, 2017, lk 46–47)

Suurbritannias oli kaks juhtumit, kus töötaja ei saanud teatud ajal nädalas töötada, lähtuvalt tema usulistest veendumustest. Baptistist hooldekodu töötaja ei saanud töötada pühapäeviti ning moslemist turvatöötaja soovis reedeti lõuna ajal käia lähedalasuvas mošees. Mõlemal juhul üritasid tööandjad leida olukorrale lahendusi, kuid see ei õnnestunud ning nad vallandati. Töösajade tribunal leidis need vallandamisel olevat mõlemal juhul õigustatud. (Ast et al, 2017, lk 48–49)

Albaanias oli kohtus arutlusel juhtum, kus 16-aastast õpilast, kes kandis islami peärätikut, ei lubatud võtta osa õppetööst koolis. Kool selgitas, et kuna riik on sekulaarne, siis ei saa religioosseid sümboleid avalik-õiguslikesse haridusasutustesse lubada. Kohus leidis, et tegemist oli diskrimineerimisega ning nõudis, et õpilasele võimaldataks juurdepääs haridusele teiste õpilastega võrdsetel alustel. (Ast et al, 2017, lk 57–58)

Belgias soovis islami pearätti kandev naine minna õppima moedisaini, kuid ta lükati

tagasi tema pearäti tõttu. Kool õigustas oma otsust sellega, et sel erialal peaks õpilane joonistama mehi, katsuma nende keha ning vahel küsima ka intiimsemaid küsimusi, mistõttu ei ole usulistel veendumustel moedisaini kursusel kohta. Vördse kohtlemise asutus tuvastas diskrimineerimise. Ususümbolite keeld lõpetati koolis ära ning kursusele registreerunud hakati paremini informeerima sellest, milles kursus seisneb ja mis on koolituse sisu. (Ast et al, 2017, lk 59)

Serbia vördse kohtlemise asutus tegi mitmele koolieelsele asutuse soovitusel arvestada menüüsid koostades laste erivajadustega, kas need tulenevad siis tervislikest, religioosetest või muudest vajadustest. (Ast et al, 2017, lk 66)

Turbanit kandev sikhi mees, kes kaebas lennujaama turvatöötajate nõude peale võtta turban ära, kuigi ta oli juba nõustunud turvavärvavad läbima. Euroopa Inimõiguste Kohus leidis siiski, et see nõue oli õigustatud teiste reisijate turvalisuse tagamise eesmärgiga ning oli ka sellega proportsionaalne. (*Phull v. France*, 2005)

Enamik kohalikke kohtuasju, mis puudutavad islami traditsioonilisi pearätte kandvate naiste teenindamisest keeldumist, on leidnud, et see ei ole õigustatud. Sellisele järeldusele jõuti nii Belgias, kus teenindamisest keeldusid kohvikud, ning Prantsusmaal, kus teenindamiseks keeldus restoran, samuti Hollandis, kus korteriomanik keeldus korteri üürimisest, kui ka Norras, kus juuksur keeldus teenidamast. (Ast et al, 2017, lk 73–74)

Sotsiaaltoetuste ja -teenuste valdkonnast võib tuua näite, kus Jehoova tunnistajast mees keeldus müügitööst, kuna selle käigus oleks ta pidanud müüma ka loteriid ning see ei ole kooskõlas tema usuliste veendumustega. Rootsi töötukassa leidis aga, et ta ei tee töö leidmiseks piisavaid jõupingutusi ning lisaks sellele, et ta ei saanud enam programmis osaleda, katkestati ka talle toetus maksmine 45 päevaks. Kohus leidis, et riigiasutus oleks pidanud arvestama mehe usuliste veendumustega. (Ast et al, 2017, lk 103)

Asutus Soomes, mis pakkus inimestele erakorralist majutust, nõudis, et kõik elanikud osaleksid palvustes. Moslem oli samuti sunnitud osalema palvuses, mis ei vastanud tema usulistele veendumustele. Vördse kohtlemise asutus leidis, et tegemist on diskrimineerimisega ning lepitusmenetluse korras määrati ohvrile kompensatsioon. (Ast et al, 2017, lk 104)

Eelarvamused ja stereotüübid

Usuline veendumus on ainult inimese siseasi, sellega ei tule tööelus arvestada.

Kõik kristlased on abordivastased ja vastu abieluvõrdsusele.

Diskrimineeriv praktika

Inimese riietumistava või usukommete järgimist peetakse takistuseks värbamisel ja tööalasel edutamisel.

Korraldatud toitlustamine ei arvesta usulistest veendumustest tulenevate toiduvalikute võimalustega

Töökorraldus ei võimalda töötajal töögraafiku paindlikkust oma usuliste veendumuste kohaste kommete järgimiseks

2.3.6. Mitmene diskrimineerimine

Diskrimineerimisvastaste õigusnormide ja poliitika areng on tinginud mitmese ehk mitmekordse diskrimineerimise mõiste kasutuselevõtu. Need mõisted peegeldavad tähelepanekut, et iga füüsilise isiku identiteet on keerukas ja mitmetahuline ning koosneb samaaegselt nii rahvusest, soost, vanusest jms.

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

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

Näited

Kohtuasi puudutas näokatete keeldu avalikus ruumis. Euroopa Inimõiguste Kohus tunnistas, et sellel keelul on eriliselt negatiivne mõju just moslemist naistele, kes oma usulistest veendumustest tulenevalt soovivad avalikus ruumis kanda kogu nägu katvat katet. Kohus siiski leidis, et sel juhul on sellel ebavõrdsel kohtlemisel objektiivne ja mõistlik põhjendus. Kohus leidis, et selleks põhjenduseks ei saa olla teiste inimeste ja omanduse turvalisus või identiteedi pettuse oht; aga vajadus elada koos harmooniliselt ja seaduse piires oli kohtu jaoks piisav põhjendus. Avalikkuses rõivaste kandmine, mis varjavad kogu näo, ei ole kooskõlas „sotsiaalse suhtluse põhireeglitega“. Sellest tulenevalt kaalub avatud demokraatliku ühiskonna minimaalne väärtuste kogumi austamine üle inimese individuaalse valiku kanda kogu nägu katvat katet. Tegemist oli otsusega, mis võeti ühiskonnas vastu demokraatlikul teel pärast aastate pikkust debatti ühiskonnas, parlamendis ja kohtutes. Samuti märkis kohus, et vaidlusalune säte ei keskendu religioossele riietusele, vaid keelab igasuguse kogu nägu katva katte. (*S.A.S. v. France*, 1. juuli 2012; vt ka sarnast kohtuasja Belgias kehtestatud keelu osas *Belcacemi and Oussar v. Belgium*, 11. juuli 2017)

Kaebaja algatas haigla vastu tsiviilasja seoses meditsiinilise hooletusega tema günekoloogilise operatsiooni käigus. Esimese astme kohus otsustas tema kasuks ning määras hüvitise. Teise astme kohus leidis samuti, et tegemist oli meditsiinilise hooletusega, kuid otsustas hüvitise summat vähendada. Kohus põhjendas seda sellega, et kaebaja on 50aastane naine, kellel juba oli kaks last ning selles vanuses naisel ei ole seksuaalsus enam niivõrd oluline, kui nooremas eas. Kohus leidis, et võttes arvesse tema laste vanust, siis ta peab tõenäoliselt hoolitsema kõigest oma abikaasa eest. Euroopa

Inimõiguste Kohus tuvastas diskrimineerimise mitmel alusel korraga – küsimuse all ei olnud tema vanus või sugu, vaid just eeldus, et seksuaalsus ei ole 50aastasele naisele ja kahe lapse emale niivõrd oluline kui nooremale naisele. Sellega väljendas kohalik kohus iganenud arusaama naise seksuaalsusest, mis on justkui seotud üksnes laste saamisega ning ignoreerides naise seksuaalsuse füüsilist ja psühholoogilist relevant-sust naise eneseteostusele laiemalt. Tegemist ei olnud üksnes kohaliku kohtu ebaõn- nestunud sõnastusega; see oli otsuse tegemisel määravaks faktoriks. (*Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal*, 25. juuli 2017)

2.4. Objektiivne ja mõistlik põhjendus

2.4.1. Kuidas määratletakse?

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

Näide

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

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

- kas ebavõrdsel kohtlemisel on õiguspärane eesmärk, mis on vastavuses põhiseaduse ja teiste seadustega, näiteks keelenõuded tulenevalt ametipostist, ning
- kas ebavõrdne kohtlemine on proportsionaalne isikule tekkivat kahju ja saavutatavat eesmärki silmas pidades. Küsima peab kas ebavõrdse kohtlemiseni viinud meede on õi- guspärase eesmärgi saavutamiseks vajalik, sobiv ja mõõdukas. See tähendab, et eesmär- gi saavutamiseks teisi alternatiive ei ole, see põhjustab kõige väiksemat kahju ning kõ- nealne eesmärk on piisavalt tähtis, et õigustada kahju, mida isik ebavõrdse kohtlemise tulemusel kannatab.

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

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohus on sõjaväelaste distsiplinaarkaristusi puudutavas kaasu- ses öelnud, et sõjaväelaste ja tsiviilisikute erinev kohtlemine distsiplinaarsüsteemi ko- haldades on õigustatud. Seda seetõttu, et relvajõududes kehtivadki tsiviilelu omadest

oma olemuselt erinevad tingimused ja nõuded. [Engel ja teised *versus* Holland, EIK, 8. juuni 1976]

Abielus ja vabaabielus olevate partnerite ebavõrdne kohtlemine on üldiselt õigustatud, kuna üldjuhul on partneritel vabadus valida, kas nad abielluvad ja omandavad sellega kaasnevad õigused ja kohustused või mitte. [Danning *vs.* Madalmaad, ÜRO inimõiguste komitee, 1984]

Riik ei pea tagama tasuta transporti erakooli õpilastele, isegi kui selline võimalus on riigikooli õpilastel. ÜRO Inimõiguste Komitee leidis, et pannes oma lapse erakooli, teevad vanemad teadliku otsuse loobuda soodustustest, mis kaasneksid riigikooliga [Blom, Lindgren et al *vs.* Rootsi, ÜRO inimõiguste komitee, 1988]

Avaliku teenistuse seaduse § 14 lõige 1 seab ametnikule teenustesse astumise eeltingimuseks eesti keele oskuse vastavalt seadustega seatud kriteeriumitele. Teatud juhtudel võib avaliku teenistuse seaduse § 95 lg 1 kohaselt ametniku teenistusest vabastada ebapiisava eesti keele oskuse tõttu.

2.4.2. Konkreetsete põhjendused

Lisaks üldisele siseriiklikes seadustes sätestatud õigustuse määratlemise võimalusele, on võrdse kohtlemise seaduses sätestatud üksikud eeldefineeritud õigustused – erandid võrdse kohtlemise nõudest. Olukordades, mis mahuvad nende konkreetsete õigustuste alla ei loeta ebavõrdset kohtlemist diskrimineerimiseks.

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

Kutsenõuded

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

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

Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud näiteks siis, kui rassilise või etnilise päritoluga seotud omadus on oluliseks ja määravaks kutsenõudeks. Nii näiteks võib õigustatud ja eesmärgipärane olla mõne kindla välise tunnusega (nahavärv, vanus) oleva isiku värbamine näidendis või filmis kindlat rolli täitma. Põhjendatud võib olla teatud

vanuses modelli valik siis, kui reklaamitav toode on vastavale vanusegrupile mõeldud. Samamoodi võib olla õigustatud, et kohaliku omavalitsuse poolt mingile etnilisele vähemusgrupile suunatud projekti juhiks valitakse just sellesse vähemusgruppi kuuluv isik (Pitt 2009).

Enne kutsenõudeid puudutava erandi rakendamist tuleb kaaluda:

- kas kutsetegevuse laad ja olemus määrab sellele kandideeriva isiku, rassi, rahvuse, etnilise päritolu, vanuse, puude, usulise või muu veendumuse või seksuaalse orientatsiooni ja
- kas vastav nõue tuleneb kutsetegevuse laadist ja tingimustest ja
- kas eesmärk on õiguspärane ja proportsionaalne.

Näited

Euroopa Liidu Kohus käsitles vanusepiirangut kui kutsenõuet. Kohalikus omavalitsuses oli politseisse värbamisel vanuse ülempiiriks seatud 30 eluaastat. Euroopa Liidu Kohus tunnistas, et füüsiline võimekus võib tõesti olla kutsenõudeks, ning veelgi enam – füüsiline võimekus on tõesti seotud vanusega. Kohus aktsepteeris, et politsei operatiivvõimekus ja korralik toimimine on õiguspärased eesmärgid. Siiski leidis Euroopa Liidu Kohus, et sel juhul oli seatud vanuse ülempiir ebaproportsionaalne. Sama eesmärgi saavutaks ka välistavad füüsilised testid. Ei ametiga kaasnevad koolitusnõuded ega vajadus tagada mõistlik aktiivne periood enne pensioniiga ei õigusta seda vanuse ülempiiri värbamisel. (C-416/13 *Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento Oviedo*)

Samas, politseisse värbamisel oli seatud ülempiir – 35 eluaastat – Euroopa Liidu Kohu arvates õigustatud. Seda põhjusel, et politseinike ülesanded olid füüsiliselt nõudlikud, üle 35-aastane politseinik ei omanud enam täielikult määral oma ülesanneteks vajalikku võimekust ning värvates üle 35aastast kandidaati ei jää talle piisavalt pikka perioodi, mil ta saaks oma ülesandeid täita. Politsei soovis saavutada vanuselist püramiidi, mis tagaks, et politseil oleks piisaval arvul politseinikke, kellele oleks võimalik määrata füüsiliselt kõige nõudvamaid ülesandeid. Seda saab saavutada nooremate värbamisega, kes hakkavad järk-järgult vahetama välja vanemaid politseinikke. (C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo v Academia Vasca de Policía y Emergencias*)

Palju diskussioone on põhjustanud avalikus ruumis islami traditsiooniliste peakatete, näokatete ja muude rõivaesemete kandmine. Kohtud on olenevalt kontekstist ja eelkõige tökohast ja -ülesannetest otsustanud nii üht- kui teistpidi.

Euroopa Inimõiguste Kohus leidis, et haiglas töötavale sotsiaaltöötajale esitatud nõue mitte kanda pearätti on kooskõlas haiglateenuse neutraalsuse nõudega. Nii otsustas kohus, et tema töölepingu mitteuuendamine pärast seda, kui ta keeldus seda nõuet täitmast, oli õigustatud (*Ebrahimian v. France*, 26. november 2015)

Euroopa Liidu Kohus leidis, et ka turvateenuse valdkonnas on pearätti kandmise keeld koos vormiga õigustatud neutraalsuse nõudest tulenevalt. Kohus siiski täpsustas, et see on õigustatud üksnes siis, kui puudutab töötajaid, kes puutuvad otseselt kokku klientidega ning kui seda keeldu rakendatakse järjekindlalt ja süstemaatiliselt ning see on fikseeritud sise-eeskirjades. Keelust puudutatud töötaja vallandamise on lubatud üksnes juhul, kui talle ei ole võimalik pakkuda tööülesandeid, kus ta klientidega kokku ei puutu. (C-157/15, *Samira Achbita @ Centrum v. G4S*)

Samas, Austria kohus leidis, et notaribüroos pearäti mitte-kandmine ei saa olla kutse-nõue. Kaebaja töötas Austria notaribüroos sekretärina. Pärast seda, kui ta vahetas usku ja hakkas kandma pearätti ja kogu keha katvat traditsioonilist islami rõivast abayat, piirati tema kontakti klientidega. Austria kohus leidis, et see ei olnud õigustatud ning pearäti mitte-kandmine ei saa olla kutse-nõue. Kaebaja vallandati pärast seda, kui ta hakkas kandma kogu nägu katvat katet. Siin jäi kohus seisukohale, et vallandamine sellises kontekstis oli õigustatud, kuna kõnealune töökoht nõudis takistamatut suhtlust klientide, kolleegide ja tööandjaga. Seega näokatte mitte-kandmine saab olla kutse-nõue, mis õigustab erinevat kohtlemist. (FRA ja EN, 2022, lk 214–215)

Belgia kohus leidis, et olukorras, kus töötaja on kandnud islami pearätti juba 20 aastat ilma ühegi probleemita, ei ole õigustatud tema nüüdne karistamine pearäti kandmise eest. Eelkõige, kuna oma tööülesandeid täites ei puutunud ta ka kokku klientidega. (Ast et al, 2017, lk 32)

Euroopa Liidu Kohus on arutanud kohtuasja, kus tööandja nõudis töötajalt islami pearätiku mitte-kandmist pärast seda, kui klient oli selle kohta esitanud kaebuse. Kohus leidis, et teoreetiliselt võib selline keeld olla kutse-nõue, kuid see peab olema tingitud kutsetegevuse olemusest või kontekstist, mille käigus tööülesandeid täidetakse, ning see peaks olema fikseeritud tööandja sisekorra reeglites neutraalses sõnastuses. Kõnealuses asjas anti konkreetsele töötajale suuline subjektiivne korraldus, mis pealegi oli suunatud konkreetse religioosse väljenduse vastu. Sellisel kujul ei ole saa keeld olla oluliseks ja määravaks kutse-nõudeks. (C-188/15 *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*)

Usuline ja muu veendumus

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

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

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

Näited

Saksa kohtu ette jõudis kohtuasi, kus sotsiaaltöötaja oli vallandatud katoliikliku ühingu poolt juhitud lasteaiast pärast seda, kui ta lahkus katoliku kirikust. Kohus leidis, et sel juhul oli vallandamine õigustatud. Töökoht ei olnud oma loomult küll religioosne,

kuid töötaja usuline veendumus oli siiski õiguspärane ja õigustatud kutsenõue. (FRA ja EN, 2022, lk 103)

Horvaatia ombudsmani juurde jõudis juhtum, kus katoliku teaduskond korraldas avaliku konkursi kahele ametipostile: üld- ja õigusosakonna juht ning magistri doktoriõppe osakonna juht. Kandidaatidelt nõuti muuhulgas ristimistunnistust. Ombudsman leidis, et kuna tegemist on administratiivsete ametipostidega, siis ei saa usutunnistus olla oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue. Ka usupõhise teaduskonna enda sisereeglites ei olnud usulisele veendumusele seatud eritingimusi. (Ast et al, 2017, lk 40)

Saksamaal leidis kohus, et muidu kvalifitseeritud meditsiiniõe kõrvalejätmine vabalt ametikohalt katoliiklikus haiglas seetõttu, et ta ei olnud katoliiklane, oli diskrimineerimine. (Ast et al, 2017, lk 41)

Suurbritannias oli kolm külalistemaja kohtuasja, kõik puudutasid samast soost paaride diskrimineerivat kohtlemist. Esimeses juhtumis keeldus külalistemaja andmast ühe voodiga tuba samast soost paarile, kuna see oleks olnud vastuolus omanike usuliste veendumustega. Teises juhtumis keeldusid omanikud andmast tuba kõigile, kes ei ole abielus. Kohus kinnitas, et abielul ja tsiviilpartnerlusel ei ole sisulisi erinevusi ning omanike keeld anda tuba tsiviilpartnerluses samast soost paarile oli diskrimineerimine nende seksuaalse orientatsiooni alusel. Kolmandas juhtumis olid külalistemaja omanikud pannud oma kodulehele lausungid, et tegemist on heteroseksuaalsete sõbraliku B&B-ga ning „Mees + Naine = Abielu“. Vördse kohtlemise asutus palus need kodulehelt eemaldada, mida ka tehti. Seega usulised veendumused ei mängi rolli, kui pakutakse tavalisi, mitte-religioosseid teenuseid avalikkusele. (Ast et al, 2017, lk 77–78)

Poola kohus leidis, et *LGBT Business Forumi* roll-up bänneri printimisest keeldumine rikkus vördse kohtlemise regulatsiooni. Kohus selgitas, et tegemist on puhtalt koopia-teenusega ja sisaldab ainult tehnilisi tegevusi. Teenuse osutamisest keeldumine oleks õigustatud, kui see läheks vastuollu näiteks kunstniku usuliste veendumustega. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 150)

Vanus

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

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

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

On olukordi, kus inimese erinev kohtlemine lihtsalt tema vanuse tõttu võib üldsuse huvides olla õigustatud. Näiteks võib tuua miinimumvanuse juurdepääsul tööle või teatavatele kaupadele (nt alkohoolsed joogid) ja teenustele (juhilubade ja relvalubade saamine), samuti soodustariifid teatavatele vanuserühmadele ühistranspordi kasutamisel.

Näited

Lufthansa kollektiivses lepingus oli pilootidele määratud kohustuslikuks pensionilemineku eaks 60 aastat. See vanuseline ülepiir oli madalam, kui üldine pensioniiga riiklikus regulatsioonis. Euroopa Liidu Kohus aktsepteeris, et põhimõtteliselt on lennuohutuse tagamine õiguspärane eesmärk, kuid leidis, et sel juhul ei olnud lepinguga seatud vanuseline ülempiir proportsionaalne. Esiteks lubasid erinevad rahvusvahelised ja ka riiklikud õigusaktid tegevuse jätkamist kuni 65. eluaastani. Teiseks ei ole tõenäoline, et 60. aastaseks saades kaotab piloot oma valdkonnas vajalikud füüsilised võimed. (C-447/09 *Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG*)

Mõned aastad hiljem oli Euroopa Liidu Kohtus arutlusel teine Lufthansa vaidlus, kus pensionile saadeti 65-aastane piloot, kuna Saksamaa seaduste kohaselt ei tohtinud 65-aastased ja vanemad olla piloodiks kaubanduslikel lendudel. Euroopa Liidu Kohus leidis, et sel juhul oli vanuse ülempiir õigustatud, kuna see oli seatud spetsiifiliselt kaubanduslike lendude jaoks, kus kasutatavad lennukid on tehniliselt keerulisemad ja puudutatud inimesi rohkem. Sellise reegli eesmärgiks on lennuohutuse tagamine – minimeerida inimlikust eksitusest põhjustatud probleeme ning tagada, et kaasatud on ainult inimesed, kellel on vajalik füüsiline võimekus. Samas leidis kohus, et selline piirang ei ole õigustatud juhendaja ja/või eksamineerija puhul (kes ise ei juhi lennukit) ega ka praamilendude pilootide puhul. (C-190/16, *Werner Fries versus Lufthansa City-Line GmbH*)

Euroopa Liidu Kohus käsitles ka Ungari seadust, mis alandas kohtunike, prokuröride ja notarite kohustusliku pensioniea 62. eluaastale. Valitsus kaitses seda muudatust kahe eesmärgiga: avaliku sektori kohustusliku pensioniea ühtlustamine ning tasakaalustatuma vanuselise struktuuri loomine noorte juristide nendele ametikohtadele siseneamise soodustamise kaudu. Kohus leidis, et põhimõtteliselt on need eesmärgid õiguspärased, kuid nende saavutamiseks kasutatud vahendid siiski ebaproportsionaalsed. Nimelt alandati pensioni-iga väga järsult: 70. eluaastalt 62. eluaastale ainult ühe aasta jooksul, ilma üleminekumeetmeteta, mis oleks puudutatud isikuid aidanud ennast ette valmistada. Lisaks leidis kohus, et valitud vahend tegelikult ei saavutaks tasakaalustatumat vanuselist struktuuri nendes ametites. Esialgul tooks see küll kaasa töötajaskonna vanuselise mitmekesisuse, kuid see aeglustuks mõne aja pärast. (C-286/12 *Euroopa Komisjon vs. Ungari*)

Soo ja hooldamiskohustuste tõttu tehtavad erandid

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

VördKS peab ka eelistuste andmist alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu õigustatud ebavõrdseks kohtlemiseks. Samas ei tohi isikuid, kes hoolitsevad teatud vanuses (alaealised ja töövõimetud vanemad) või töövõimetust tingiva puudega (töövõimetud täisealised lapsed) inimeste eest teistega võrreldes ebavõrdselt kohelda.

Töötajate esindusfunktsioonide täitmine

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

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

Avalik kord, julgeoleku tagamine jne

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

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

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

Näide

ÜRO Inimõiguste Komitee käsitles juhtumit, kus sikhi usku raudteetöeline keeldus töö ajal kandmast kiivrit, väites, et see diskrimineerib teda usu alusel, kuna kiivriga koos ei saa ta turbanit kanda. Komitee leidis siiski, et Kanada ei olnud rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna kiivri kandmine kaitseb töölisi vigastuste ja elektrošoki eest ning on seetõttu mõistlik nõue otseses seoses eesmärgiga. [Karnel Singh Bhinder vs. Kanada, ÜRO Inimõiguste Komitee, 1989]

Puuetega inimesed

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

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

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

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

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

- kohandusi töökeskkonnas
- kohandusi töökohal (nt teistsugune tool, tuba puhkamiseks)
- masinate ja töövahendite ümbertegemist
- tööaega ja töörütmi
- töötaja suunamist teisele sama palgamääraga töökohale või teise harusse või osakonda
- erilisi tööalaseid koolitusi, mida kandidaadile pakutakse
- isiklikku toetust (mentorit, assistenti)
- töö organiseerimise muutmist (nt võimalust töötada kodust)
- teiste töötajate mentaliteedi muutmist (st, et töökaaslased peavad tegema jõupingutusi, et puudega inimese olukorraga kohaneda)
- vahel lihtsalt töökoha muutmist ligipääsetavaks ratastoolis olevale inimesele

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohus käsitles kaebust õpilaselt, keda ei võetud muusikaakadeemiasse vastu tema nägemispuude tõttu. Õpilane läbis edukalt võistlusliku kooli sisseastumiskatsed. Kohus leidis, et kui kool keeldub võtma tarvitusele asjakohaseid ja mõistlikke meetmeid, mis aitaksid puudega õpilasel kooliharidust saamast, siis on tegemist diskrimineerimisega puude alusel. Kõnealusel juhul ei olnud kool teinud minigeid pingutusi, et identifitseerida õpilase vajadusi. Samuti ei suutnud kool selgitada kuidas või miks on õpilase nägemispuue takistuseks muusika õppimisel ning kool ei olnud ka nõus kohandama õpetamismeetodeid selliselt, et need oleksid juurdepääsetavad ka nägemispuudega õpilastele. (*Çam v Turkey*, 23. veebruar 2016)

Euroopa Inimõiguste Kohus tegi sama otsuse ka teises kohtuasjas, kus riik ja ülikool ei olnud võtnud kasutusele mõistlikke meetmeid, et tagada puudega üliõpilase võimalus jätkata ülikooliõpinguid teiste tudengitega võrdsetel alustel. Enver Sahin jäi pärast õnnetust alakehast halvatuks. Selleks, et jätkata ülikoolis õpinguid, palus ta oma teaduskonnal muuta ülikooli hooned talle juurdepääsetavaks, et ta saaks oma õpinguid jätkata. Ülikool väitis, et selles ajaraamis ja nende piiratud rahaliste ressursidega ei ole neil võimalik vajalikke kohandusi teha. Selle asemel pakkusid nad, et määravad talle abilise, kes teda abistaks, kuid Sahin keeldus, kuna leidis, et selline korraldus sekkuks tema privaatsusesse. Kohus leidis, et ülikool ei olnud seda ettepanekut tehes hinnanud kaebaja konkreetset olukorda, ega tema õigust elada nii iseseisvat ja autonoomset elu, kui võimalik. Hoonetele muganduste tegemisest ei saa keelduda üksnes seetõttu, et hoone oli ehitatud ammu (enne vastavate juhiste vastuvõtmist) ning et mugandused tehakse siis, kui selleks on rahalised vahendid. Hindama peab seda, kas väljapakutud alternatiivne lahendus on piisav just selle inimese jaoks ning kas see võimaldab tal jätkata õpinguid võimalikult võrdsetel alustel teiste tudengitega, samal ajal ülikooli liigselt mitte koormates. (*Enver Sahin v. Turkey*, 30. jaanuar 2018)

Euroopa Liidu Kohus käsitles ühte Taani juhtumit, kus kaks töötajat vallandati puudest tingitud puudumiste tõttu. Seda on pikemalt kirjeldatud peatükis 2.3.3. Lisaks puude mõiste määratlemisele märkis kohus, et tööandjatel on kohustus võtta kasutusele asjakohased meetmed, mis võimaldaksid puudega inimestel tööl käia ja seal edeneda. Need meetmed ei tähenda üksnes materiaalseid, vaid võivad tähendada ka organisatsioonilisi meetmeid. Näiteks on asjakohaseks pidada töötundide vähendamist selliselt, et töötajal oleks endiselt võimalik töötamist jätkata. Seda, kas kõnealusel juhul oleks tegu meetmega, mis ei koormaks tööandjat ebaoproportsionaalselt, tuleb otsustada juhtumipõhiselt. (C-335/11, HK Danmark, kes esindab Jette Ringi *versus* Dansk almennyttigt Boligselskab ja, C-337/11, HK Danmark, kes esindab Lone Skouboe Werge't *versus* Dansk Arbejdsgiverforening, kes esindab Pro Display A/S-i)

Vahendus- ja uuringufirmas töötaval analüütikul olid jalgrattaõnnetuse järel terviseprobleemid (peapööritus, väsimus ja peavalud) ning sellest tulenevalt töötas ta kohandatud töötundidega. Aja jooksul paluti tal aga aeg-ajalt töötada ka õhtuti ning hakkas kujunema ootus, et ta jätkab niimoodi. Lõpuks kaebaja lahkus töölt ning kaebas puude alusel diskrimineerimise üle. Kohus tõi välja, et tööandjad peaksid olema ettevaatlikud korduvate palvetega töötada teatud viisil, sh pikemate töötundidega, kuna see võib muutuda surveks töötajatele. See aga on juba praktika, mis asetab puuetega inimese ebasoodsasse olukorda. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 174–175)

Suurbritannia kohalik kohus arutas juhtumit, kus töötaja naasis operatsioonilt ja ei

olnud võimeline enam tegema oma senist teede puhastaja manuaalset tööd. Ta oli ettevõtte siseselt kandideerinud sajale teisele, administratiivsele, töökohale, kuid edulult. Ta vallandati. Kohus leidis, et kui töötaja ei ole oma puude tõttu võimeline enam oma tööd tegema, siis tema värbamine teisele töökohale ettevõtte siseselt oleks mõistlik abinõu. (Elizondo-Urrestarazu, 2021, lk 25)

Vangla töötaja soovis töökoha vahetust ühest vanglast teise. Tal oli raskusi pikaajalise istumisega, mistõttu ta soovis töötada kodule lähemal. Teine vangla teda ei soovinud. Kohus leidis, et tegemist oleks olnud mõistliku abinõuga, mis oleks olnud igati kasulik ka tööandjale, kuna teises vanglas oli sobilik vaba töökoht, see oli ka rahaliselt võimalik ning teisi kohalikke sobivaid võimalikke variante vanglaametnikule ei olnud. (Elizondo-Urrestarazu, 2021, lk 28)

Kreeka võrdse kohtlemise asutus lahendas juhtumit, kus medõde soovis vabastust pärastlõunastest ja öistest vahetustest, tulenevalt vajadusest süüa ja süstida kindlatel aegadel. Asutus arvutas välja, et talle peaks leidma asenduse igal viieteistkümnendal valvapäeval. Leiti, et see ei ole haiglale ebaproportsionaalne koorem, mistõttu oleks selline korraldus mõistlik abinõu. (Elizondo-Urrestarazu, 2021, lk 30)

Pank Leedus lükkas tagasi tööle kandideeriva kuulmispuudega kandidaadi. Võrdse kohtlemise asutus tuletas meelde, et tööle värbamisel tuleb hinnata iga kandidaati ja tema võimet konkreetset tööd teha individuaalselt. Pank ei suutnud tõestada, et nad seda on teinud. Lisaks märkis asutus, et panga kirjalikud selgitused ja töökirjeldus viitasid sellele, et tööülesanded oleksid eelkõige olnud seotud pangasiseste protsessidega, st töö arvutiga. (Elizondo-Urrestarazu, 2021, lk 31)

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

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

LISATEAVE

Euroopa Komisjon on koostanud juhendmaterjali „Kuidas mõistlikke abinõusid praktikas rakendada? Juhend puuetega inimeste töökohal diskrimineerimise vastase võitluse paljutöötavate tavade kohta“. Lisaks sellele, et juhendmaterjal selgitab mõistlike abinõude mõistet, on seal toodud ka rohkelt näiteid parimatest praktikatest nii avalikust kui erasektorist.

Muu hulgas tuuakse juhendmaterjalis ära kontrollnimekiri, mis aitab hinnata, kas abinõu on mõistlik:

- Kas abinõu toimib? Kas see vastab puudega töötaja konkreetsetele vajadustele?
- Kas abinõu on praktiline?

- Kas abinõu toob tööandjale kaasa jätkusuutmatuid otseseid ja kaudseid kulusid?
- Kas kulude tekkimise korral on tööandjate toetamiseks saadaval välised ressursid (rahalised toetused ja eksperditeadmised)?
- Kas abinõu häirib teiste töötajate töötegemist?
- Kas abinõu saab rakendada ilma tervist ja ohutust mõjutamata?

Positiivsed meetmed

VõrdKS näeb ette võimaluse sellisteks positiivseteks meetmeteks, mille eesmärk on vältida ja vähendada struktuurset ja institutsionaalset diskrimineerimist (Fredman 2005). Seda peetakse eriti oluliseks just nende inimeste puhul, kes kuuluvad vähemkindlustatud gruppidesse ja pole ise suutelised kohtulikult oma õigusi kaitsma ning kelle ebasoodsamas olukorras ei olegi võimalik kedagi otseselt süüdistada.

LISATEAVE

Süsteemne ja struktuurne diskrimineerimine

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

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

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

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

Struktuurse diskrimineerimise ilminguks on ka see, kui madalama staatusega gruppidesse kuuluvad inimesed kogevad ebasoodsamat kohtlemist mitte ainult situatsioonides, kus diskrimineerimine juriidiliselt keelatud on (peamiselt seoses tööeluga), vaid igapäevaselt – väljendatuna kas halvustavates nimetustes, alandavas käitumises,

vaba tahte allasurumises, sildistamises, süüdistamises, solvangutes, nendevastases vägivallas jms, olgu siis teiste isikute või institutsioonide (nt meedia) poolt.

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

Seega saab positiivseid meetmeid rakendada selleks, et:

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

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

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

Igasugune automaatne ja madalama kvalifikatsiooniga isikute eelistamine tööandja poolt ei ole lubatud ja on tõlgendatav teiste isikute diskrimineerimisena.

Positiivse meetme eesmärk on võimaldada võrdseid võimalusi, mitte võrdseid tulemusi (Hardwick, 2014, lk 25). Euroopa Liidu Kohus on seega öelnud, et automaatne kvoodisüsteem ei täida seda funktsiooni. Igal juhul peab teisel poolel olema võimalik välja tuua temale spetsiifilised põhjused, mis kallutavad kaalukaasi jälle tema suunas. Näiteks Abrahamssoni kohtuasjas leidis kohus, et naiskandidaadile prioriteedi andmine olukorras, kus tal on piisav, aga meeskandidaadiga mitte võrdne kvalifikatsioon, läheks liiga kaugele ja oleks diskrimineeriv (C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*).

Tööandja võib toetada eelnevate koolituste ja väljaõppega ebasoodsamas olukorras olevaid isikuid enne värbamisprotsessi. Näiteks võib kohaldada roma laste kooliskäimist ja hariduse omandamist toetavate tugiisikute töölerakendamist, erikeelsete infomaterjalide loomist ja levitamist eesti keelt halvemini oskavatele isikutele.

Euroopa võrdõiguslikkuse asutuste võrgustik on olemasoleva kohtupraktika põhjal sõnastanud positiivse meetme kontrollnimekirja (Hardwick, 2014, lk 26). Õiguspärane positiivne meede peab täitma järgmised tingimused:

1. Olemas on tõestatud alaesindatus (ebavõrdsus).
2. Tasakaalu puudumine on tingitud ebavõrdsetest võimalustest / ebasoodsast olukorrast.

3. Meede peab olema proportsionaalne, st õiguspärane, tõhus ja vajalik. Sellest tulenevalt:
- peab tasakaalu puudumine olema tõestatud;
 - meetme eesmärk peab olema väiksemate võimaluste põhjuste eemaldamine ja parandamine;
 - meede peaks taotlema seatud eesmärki;
 - meetme aluseks peavad olema objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid;
 - alaesindatud grupi automaatne või tingimusteta eelistamine ei ole lubatud. Alati peab olema võimalik hinnata üleesindatud grupi esindaja individuaalseid väärtuseid või isiklike asjaolusid;
 - automaatseid eelistusi võib anda koolituskohtade jagamise ja intervjuule kutsumise kontekstis, kui üle-esindatud grupp ei ole täielikult välistatud, kui neil on võrdsed kvalifikatsioonid;
 - meede peab olema ajutine.

LISATEAVE

Näited positiivsetest meetmetest

Norra eksperimenteeris projektiga, mille käigus teatud avaliku sektori asutused pidid intervjuule kutsuma vähemalt ühe mitte-lääne etnilise vähemuse taustaga inimese, kui kandidaatide seas oli sellise taustaga kandidaate. See garanteeris neile võimaluse olla hinnatud konkreetse töökoha kontekstis ning neid ei välistatud juba nende nime tõttu. Kõikidest vähemustest, keda intervjuudele kutsuti, said tööpakkumise 32%. Projekti 1,5 aasta jooksul tõusis vähemuse taustaga töötajate määr 3,6 protsendilt 5,1 protsendile.

Saksamaal on värbamisprotsessis kasutatud depersonaliseeritud CV-sid. Eriliselt heade tulemustega oli see naiste, aga ka immigrandi taustaga kandidaatide jaoks, kelle võimalus intervjuule kutsutud olla tõusis. Sama praktikat on kasutanud Eestis võrdse kohtlemise voliniku kantselei oma uute töötajate leidmisel. Tegu on nn talendivärbamise ehk anonümiseeritud kandidaatidega värbamise meetodiga. Kandidaate hinnatakse ja valitakse anonüümselt kuni intervjuuvooruni, mis aitab vältida eelarvamuste ja subjektiivsete hoiakute mõju ning hoida ära töötajate diskrimineerimist soo, vanuse, rahvuse, perekondlike kohustuste jt seadusega kaitstud tunnuste tõttu. Põhimõte on see, et sobivaim kandidaat leitakse keskendudes töötajate oskustele, teadmistele, kogemusele ja motivatsioonile, mitte soole, rahvusele, vanusele vms inimesega seotud tunnusele.

Mitmetes riikides, sh Austrias, Horvaatias ja Sloveenias, pakuti immigrandi ja etnilise vähemuse taustaga inimestele koolitusi, et tõsta nende erialaseid kvalifikatsioone.

Horvaatia ja Läti maksavad toetust tööandjatele, kes palkavad roma taustaga töötajaid. Serbia ja Sloveenia kasutavad sama meetet noorte palkamise ergutamiseks. Prantsusmaal ja Hollandis makstakse toetust nii noorte kui vanemaealiste palkamisel.

Eestis aitab Töötukassa finantseerida kontorite ja/või seadmete kohandamist puudega

inimese vajadustest lähtuvalt. Mõnes riigis, sh Eestis, Poolas ja Slovakkias on võimalik saada ühes või teises vormis ja tingimustel maksusoodustusi, kui palgatakse puuetega inimesi või vanemaealisi.

Teenuste puhul on väga tavaliseks positiivseks meetmeks soodustuste andmine noortele, eakatele ja/või puuetega inimestele.

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

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohus leidis, et Ungari oli rikkunud oma kohustust võtta kasutusele positiivsed meetmed, et lõpetada ajalooliselt kujunenud rassiline segregatsioon oma koolisüsteemis. Nimelt kasutas Ungari valitsus pealtnäha neutraalseid teste otsustamiseks, kas õpilase peaks erikooli suunama. Selle tulemusel suunati roma lapsed puuetega lastele mõeldud erikoolidesse. Ungari ei olnud loonud sobivaid tingimusi, mis võimaldaksid roma lastel tavakoolis tavaprogrammi järgi õppida. (*Horváth and Kiss v. Hungary*, 29. jaanuar 2013)

Rohkem kui 40 aastat vana kohtuasi Euroopa Liidu Kohtus puudutas lingvistide värbamist EL-i institutsioonidesse. Prais osales avalikul konkursil. Talle anti teada testi kuupäevast, mis sattus olema olulise juudi püha ajal, mistõttu Prais palus määrata alternatiivne kuupäev. Sellest keelduti. Kohus otsustas, et kõnealusel juhul ei olnud rikkumist, kuid märkis ühtlasi, et tööandjad võiksid siiski ideaalis selliste kuupäevade määramisel suuremate religioossete pühadega arvestada. (*C-130/75, Vivien Prais v Council*)

2.5. Diskrimineerimise vormid

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

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

2.5.1. Otsene diskrimineerimine

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

Näited

Politseinikuks kandideerivalt mehelt küsiti tööintervjuul tema ja ta naise päritolu ja religioosete praktikate kohta. Uurimise käigus selgitas Prantsusmaa võrdse kohtlemise asutus välja, et need küsimused ei olnud seotud politseiniku tulevaste tööülesannetega. Asutus tuletas meelde, et tööintervjuul küsimuste küsimine, mis ei ole seotud tulevaste tööülesannetega, on diskrimineeriv. (Malisianou, 2016, lk 14)

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

Sarnane juhtum leidis Lätis aset ka grupi erineva etnilise päritoluga noortega, kes üritasid saada sisse klubisse. Nagu ratastoolis inimesele, öeldi ka neile, et klubis toimub eraüritus. Filmitud video näitab aga, et kohe pärast neid lasti sisse kohalikud. (Malisianou, 2016, lk 16)

Prantsusmaal keeldus korteriomaniik üürimast korterit võõramaiselt kõlava nimega inimestele. Telefoni teel ütles omanik, et ta soovib, et tema korteris elaksid ainult „Euroopa inimesed, nagu rootslased või sakslased, ja mitte inimesed Põhja-Aafrikast ja Aafrikast üldiselt“. Omanikku trahviti. (Malisianou, 2016, lk 17)

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

Otsese diskrimineerimise tuvastamiseks ei pea tingimata olema reaalselt isikut, kellega võrrelda. Võrreldavat isikut ei ole vaja hüpoteetilise võrdluse tegemisel. Hüpoteetilise võrdlusi-
siku konstrueerimisel saab lähtuda teadaolevatest andmetest ühiskonnas esinevate enamlevinud diskrimineerimise vormide kohta. Samuti puudub vajadus tuua kõrvale võrreldav isik, kui diskrimineerija on otsesõnu öelnud välja, et otsuse tegemisel oli määravaks konkreetne keelatud diskrimineerimise alus.

Näide

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

2.5.2. Ahistamine

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

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

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

Ahistamise ohver määrab ise, kas kõne all olev käitumine on talle soovimatu. Üldjuhul saab ebameeldivast tähelepanust ahistamine, kui see jätkub ka pärast seda, kui isik on selgelt teada andnud, et see on talle solvav. Samas ka iga üksik intsident võib olenevalt tõsidusest olla ahistamine.

Ahistamine töökohas võib aset leida erinevates vormides – füüsilise või psüühilisena, mis väljendub üksikjuhtumites või süsteemaatilistes käitumismallides. Ahistamine võib aset leida kolleegide seas, ülema ja alluva või partnerite ja klientide vahel, patsientide, ostjate jne poolt ja suhtes.

Soovitame tutvuda:

Sotsiaalministeeriumi toel ja Eesti Inimõiguste Keskuse poolt välja antud juhendiga „Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamine töökohal“. Juhendi leiab Eesti Inimõiguste Keskuse ja Sotsiaalministeeriumi kodulehelt.

Juhendi eesmärk on anda võimalikult lihtsalt ja selgelt edasi, mis on sooline ja seksuaalne ahistamine. Samuti selgitatakse selles seadustega töandjale pandud vastutust ja kohustusi ning töötajate õigusi ja võimalusi.

Autoriõigus: Marianne Meiorg ja Eesti Inimõiguste Keskus ning Sotsiaalministeerium, 2015

Näited

Prantsusmaa kohtuasjas väitis töötaja, et tema otsene ülemus kritiseerib teda pidevalt, kasutab sobimatut keelt ning paigutas ta ümber väiksemasse kabinetti. Kohus selgitas, et tööandja on vastutav ahistamise eest, kui ta ei ole võtnud kasutusele sobivaid ennetavaid meetmeid ning ei ole ahistamist peatanud pärast seda, kui sellest on talle teada antud. Kohus leidis, et käesoleval juhul ei olnud tööandja teinud ahistamise ennetamiseks piisavalt, sh ei olnud töötajaid teavitanud ega koolitanud. (FRA ja EN, 2022, lk 66)

Ungari võrdse kohtlemise asutus arutas kaebust õpetajate vastu, kes olid oma halvasti käituvatele roma päritolu õpilastele öelnud, et nendest on teada antud „Ungari kaitsele“. Tegemist on paremäärmusliku organisatsiooniga, mis paneb romade vastu toime äärmuslikke vägivaldseid tegusid. Leiti, et õpetajad toetasid oma teguviisiga kaudselt selle organisatsiooni rassistlike vaateid ning löid ühtlasi hirmu õhkkonna, mis küündis ahistamiseni. (FRA ja EN, 2022, lk 66–67)

Põhja-Iirima võrdse kohtlemise komisjon käsitles mehe kaebust, kes väitis, et teda diskrimineeritakse ja ahistatakse tema sektantlike veendumuste tõttu. Tema kolleegid kutsusid teda solvavate nimedega, tema peale sülitati ning joonistati solvavat ja ähvardavat graffitit. Ta jäi haigeks ja võttis stressist tingitult haiguslehe. Ta esitas ka kaebuse oma tööandjale. Tööandja leidis, et ta võiks tööd vahetada. Lõpuks esitas tööandja talle viimase hoiatuse seoses tema haiguslehega töölt puudumistega. Juhtum lahendati kohtuväliselt, mehele maksti £50 000 hüvitist ning tööandja kohtus võrdse kohtlemise komisjoniga, et vaadata üle oma praktikad, poliitikad ja protsessid. Komisjoni soovitusel viidi ellu, sh viidi läbi töötajate koolitusi. (Ast et al, 2017, lk 38–39)

Austrias keeldus arst tegemast läbivaatust naisele, kes kandis islami traditsioonilist pearätti. Lisaks sellele väljendas arst korduvalt oma kahtlusi islami usu suhtes, tema positsioonist ühiskonnas naisena ja tema nõusolekust olla rõhutatud sellepärast, et ta kannab pearätti. Austria võrdse kohtlemise asutus leidis, et tegemist oli soolise anti-islami ahistamisega. (Ast et al, 2017, lk 75)

Taanis tegi islamipärase nimega mees pakkumise kasutatud autode veebilehel. Selle peale saatis auto müüja talle e-kirja sõnumiga „Mine persse, moslem“. Taani võrdse kohtlemise asutus leidis, et tegemist oli ahistamisega mehe etnilise päritolu alusel. (Ast et al, 2017, lk 75)

Austria kohus leidis, et teatud juhtudel võib ka üksik intsident luua inimese jaoks ähvardava, vaenuliku, või alandava õhkkonna. Kaebaja otsene ülemus ütles: „Ma viskan selle munapudru sulle näkku, sa inetu neeger (*neger*)!“ Kohus leidis, et see oli piisav ahistamise tuvastamiseks. (Schindlauer, 2018, lk 90)

Samas, teises Austria juhtumis, kus endine töötaja sai kirja, kus kasutati tema etnilise päritolu osas halvustavaid väljendeid, leidis kohus, et see ei küündinud ahistamiseni. Kohtu kohaselt ei saanud see luua ahistavat keskkonda, mis viitab kestva olukorrale, kuna inimene ei töötanud enam seal. (Schindlauer, 2018, lk 90)

VördKS-i paragrahvi 12 punktis 1 on sätestatud tööandja kohustus kaitsta töötajat ka ahistamise eest, rakendades selleks vajalikke meetmeid. See on kooskõlas üldtunnustatud põhimõttega, et tööandja peab kaitsma töötajat nii kaastöötajate kui ka klientide poolse ahistamise eest. Samuti on soolise ja seksuaalse ahistamise puhul tööandja kohustatud aktiivselt hoolitsema selle eest, et ahistamist ei esineks (SoVS § 11 lg 1 p 4).

Näide

Türgi päritolu lasteaiakasvataja oli samas lasteaias töötanud ligi 5 aastat. Tema rühma paigutati kuulmispuudega laps. Lapse vanemad kaebasid lasteaija juhatajale, et kasvataja ei räägi korrektset taani keelt ning ei saa seetõttu nende lapsele olla sobivaks keeleliseks eeskujuks. Juhataja tuli lapsevanematele mitmel juhul vastu: ta andis neile teada kõne all oleva kasvataja töögraafikust, et vältida olukorda, kus viimane oleks selle lapsega rühmaruumis ainuke kasvataja ning sel ajal, kui kasvataja oli haiguslehel, määras juhataja talle teise klassiruumi, et vähendada tema kokkupuudet lapsevanematega. Kasvataja ei nõustunud selle muudatusega ning ta vallandati töölt tema haigusest tuleneva puudumise tõttu. Kasvataja väitis, et tema haigus oli vanemate pideva kriitika ning juhatajapoolse toetuse puudumise tagajärjel tekkinud ebakindlustunde, stressi ja depressiooni tulemusena. Taani vördse kohtlemise asutus aktsepteeris seda ning leidis, et sellest tulenevalt ning asjaolust, et juhataja ei informeerinud teda lapsevanemate muudest ja neile vastu tulemistest. Leiti, et tööandja ei olnud lasteaiakasvatajale taganud piisavalt ahistamisvabat töökeskkonda. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 117-118)

2.5.4. Kaudne diskrimineerimine

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

Kaudset diskrimineerimist võib tuvastada statistilise tõendusmaterjaliga, aga ka nn teeseldud olukorra abil (FRA ja EN, 2022, lk 242–248). Näiteks võib järelevalveorgan kontrollida diskrimineeriva personalipoliitika olemasolu eri rahvusele viitavate perekonnanimedega elulookirjelduste esitamise tagajärjel töökandideerimisel. Kui töövestlusele ei kutsuta võõrnimedega kandidaate, võib see viidata diskrimineerivale praktikale.

Näide

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

Kaudse diskrimineerimise tuvastamiseks tuleb läbi teha kolmeosaline test:

1. tuleb määrata kindlaks nn eristav reegel, mis jaotab inimesed mõne neutraalse sätte, kriteeriumi või tava alusel eri staatusega rühmadesse;
2. seejärel tuleb analüüsida, kas ühes grupis on ülekaalukalt esindatud mõne vähe-
musgrupi esindajad ning siis
3. tuleb välja selgitada, kas selline jagunemine on põhjendatav mingi õiguspärase ees-
märgiga ning kas vahendid selle eesmärgi saavutamiseks on piisavalt asjakohased ja
vajalikud õigustamiseks mingi grupi ebasoodsamasse olukorda seadmist.

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

Nii on sageli organisatsioonides ja ettevõtetes välja kujunenud kindlad töökohad, kuhu kan-
dideerivad ja kuhu võetakse kas teatud soost või siis teatud rahvusest töötajaid, või on orga-
nisatsiooni kultuuris välja kujunenud põhimõtte edutada peamiselt teatud vanuses isikuid.

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

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohtus oli arutlusel kohtuasi, kus kaevati testide üle, millega hinnati õpilaste intellektuaalsust ja sobilikkust tavakoolis õppimiseks. Kellel testides hästi ei läinud, viidi üle intellektipuude ja teiste õpiraskustega õpilaste jaoks loodud erikoolidesse. Sama testi kasutati kõigi õpilaste peal, kelle puhul kaaluti üleviimist erikooli. Test töötati välja lähtudes Tšehhi valdavast enamusest ning roma päritolu õpilased said tahes-tahtmata halvemaid tulemusi. Selle tulemusel õppis 50–90% roma päritolu õpilastest väljaspool tavakoole. Kohus leidis, et tegemist on kaudse diskrimineerimisega. (*D.H. and others v Czech Republic*, 2007)

Mõnevõrra sarnane oli ka Rumeenia kohtuasi, kus mitmed kohalikud omavalitsused olid sotsiaaleluasemetele juurdepääsu eelduseks seadnud teatava haridustaseme. Kohus hindas statistilisi näitajaid, mille kohaselt 59% roma elanikkonnast ei olnud kooli lõpetanud (võrreldes 15% rumeenlaste või ungarlastega) ning enam kui 50% romadest elavad väiksemal kui nelja ruutmeetrisel elamispiinal (võrreldes 10% teiste etniliste gruppidega). Kohalikud omavalitsused selgitasid, et hariduspiirangu eesmärk oli sotsiaalse ja professionaalse kaasatuse stimuleerimine. Kohus leidis, et valitud meede ei olnud proportsionaalne selle eesmärgiga. Lisak selgitas kohus, et kuigi kohalikul omavalitsusel on teatav otsustusõigus sellistes asjades, siis see ei sisalda võimalust käituda kuritahtlikult, meelevaldselt, seadusliku aluseta ja igasuguse kontrollita. Otsustusõigus allub siiski proportsionaalsuse põhimõttele. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 154–155)

Institutsionaalseks diskrimineerimise näiteks võib tuua ka kohtuasja, kus tunnista-ti põhiseaduse vastaseks ravikindlustuse seaduse (RaKS) säte, mis välistab vähemalt 65-aastase kindlustatud isiku õiguse saada haigushüvitist kokku rohkem kui 90 ka-lendripäeva aastas, aga alla 65aastastele kindlustatule võimaldab sama seadus maksta hüvitist 250 päeva eest aastas. RaKSi eelnõu seletuskirjast tulenevalt oli seadusandja soovinud vaidlustatud sättega kallutada üle 65-aastaseid isikuid oma töötamist piira-ma nende tervise säästmise huvides. Kohus kahtles, et haigushüvitise mittemaksmine võiks kallutada ratsionaalselt käituvat isikut töötamist vähendama. Samuti on eba-tõenäoline, et isik 65-aastaseks saades kohe haiglasemaks jääb. (RKPJKo 3-4-1-12-10)

Kaebaja pidas poodi linnaosas, mille elanikkond oli valdavalt roma päritolu. Ta kaebas, et tal ei ole võimalik kontrollida oma elektritarbimist, kuna erinevalt teistest piirkon-dadest samas linnas, pandi selles linnaosas elektriloendurid elektripostide otsa klien-tide nägemisulatuses välja (6–7 meetri kõrgusele võrreldes 2 meetri kõrgusega mujal). Kaebaja väitis, et tegemist on diskrimineerimisega etnilise päritolu alusel, kuigi ta ise ei ole roma päritolu. Euroopa Liidu Kohus kinnitas, et see on põhimõtteliselt või-malik, kui inimene on konkreetset etnilist kogukonda mõjutavast diskrimineerivast praktikast samamoodi puudutatud nagu kogukond ise. Seejärel selgitas kohus, et kõik sama elektriettevõtte kliendid samas linnas, olenemata sellest, missuguses piirkonnas nad selles linnas elavad, on võrreldavas olukorras. Kas tegemist on otsese või kaud-se diskrimineerimisega, vajab mitmetasemelist hindamist. Esiteks tuleb vaadata, kas kõne all oleva praktika aluseks oli linnaosa valdava enamuse elanike etniline päritolu. Kui jah, siis on tegemist otsese diskrimineerimisega. Kui see praktika baseerus siiski objektiivsetel faktoritel, millel ei olnud etnilise päritoluga otsest seost (näiteks selles piirkonnas oli erakordselt kõrge elektriloenduritega manipuleerimise juhtumite arv), siis võib tegemist olla kaudse ebavõrdse kohtlemisega, kui valitud vahend mõjutas negatiivselt eelkõige roma enamusega piirkondi. Selline ebavõrdne kohtlemine oleks siiski objektiivselt põhjendatud kui soovitud eesmärgi (elektri edastamise turvalisuse ja elektritarbimise korrektne arvestus) saavutamiseks ei ole paremaid ja vähem piira-vamaid vahendeid. Valitud vahend ei tohi olla oma olemuselt solvav või stigmatisee-riv ning võimaldab inimestel jälgida regulaarselt oma elektritarbimist. (C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD versus Komisia za zashtita ot diskriminatsia*)

Ka kõikide seniste kohtuasjade puhul, mis käsitlevad nägu katvate katete keelustamisi avalikus ruumis, on tegemist kaudse ebavõrdse kohtlemisega, kuna nendel juhtudel ei olnud keelatud otseselt moslemi naiste näokatted. Samas on nende keeldude tulemu-sel mõjutatud just moslemi naised. Olenevalt kontekstid on kohtud ja võrdse kohtle-mise asutused leidnud, et need keelud on kas õigustatud või mitte. (Vt kohtuasju, mis on kokku võetud peatükkide 2.3.6. ja 2.4.2 all)

2.5.3. Ohvristamine

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

Näited

Füüsilise puudega töötaja oli sama tööandja juures töötanud mitu aastat, edenedes ka karjääriredelil. Kui tööandja reorganiseeris töökohta, kaotati tema ja kahe teise juhataja töökohad. Mõni kuu hiljem tehti otsus, et kuna kaebajale sobivat vaba töökohta ei ole, siis tema tööleping lõpetatakse. Samal perioodil oli töötaja esitanud mitmeid kaebusi selle kohta, kuidas tööandja teda kohtleb, sh teeb solvavaid märkusi tema puude kohta ja tahtlikult halvendab tema töötingimusi. Selle peale saatis tööandja töötajale kirja, milles nõudis selgitusi tema kaebuste kohta ning määras distsiplinaarkaristuse, kui ta kirjale ei vastanud. Lõpuks esitas tööandja kohtule hagi, paludes lõpetada töösuhted selle töötajaga. Töötaja esitas vastuhagi, milles palus kohustada tööandjat leidma talle sobiv töökoht ning tuvastada diskrimineerimine ja ohvristamine. Viimane seetõttu, et tööandja oli nõudnud temalt selgitusi kaebuste kohta. Kohus tuvastas nii diskrimineerimise, aga ka ohvristamise kaebuste kohta selgituste nõudmises, mis lõppes tema vallandamisega. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 93–94)

Varallo, Itaalia kohalik omavalitsus, levitas rassistlike plakateid. Neli isikut ja üks MTÜ esitasid omavalitsuse vastu kohtusse kaebuse. Kohus lükkas selle tagasi, kuna kaebajad olid ise itaallased ja ei saanud seetõttu olla ise ohvrid ning pealegi ei elanud nad Varallos. Sellele järgnesid uued plakatid, mis nimetasid kaebajaid nimepidi ja naeruvääristasid neid. Neli kaebajat pöördusid uute plakatite pärast uuesti kohtusse, väites, et neid on ohvristatud. Kohus nõustus nendega ja selgitas, et kaitse ohvristamise eest ulatub ka neile, kes ise ei ole diskrimineerimise ohvrid, aga kannatavad kahju oma võrdse kohtlemise edendamise seotud tegevuse tulemusel. Kohus leidis, et nende inimeste tegevust, kes võitlevad diskrimineerimise vastu, kuigi ei ole ise diskrimineerimise ohvrid, tuleks tugevdada ja kaitsta. (Euroopa Komisjon, 2018b, lk 92)

2.5.5. Diskrimineerimise käsk või korraldus

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

Näiteks võib olla käsk või korraldus diskrimineerimine kui:

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

Grupiväline ja grupisisene diskrimineerimine

Diskrimineerimise olemuse mõistmiseks võib eristada nn grupivälist ja grupisisest diskrimineerimist. Isik võib tunda end diskrimineerituna ühiskonnas (näiteks romade hulka kuuluva isikuna), olles samal aja subordineeritud seisundis ja diskrimineeritud oma rühmas seetõttu, et kuulub rühma silmis vähemväärtuslikumasse gruppi (näiteks romade kogukonnas on naistele ette nähtud palju vähem õigusi kui meestele). Samuti võib näiteks tuua mõne etnilise või usulise rühma, kus ollakse vaenulikult häälestatud seksuaalvähemuste suhtes. On tõdetud, et diskrimineerimise kogemus ei muuda alati rühma või mõnda selle liiget tundlikumaks teistel alustel toimuva diskrimineerimise suhtes.

Diskrimineerimise mõjud

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

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

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

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

Nagu kõikidel inimestel, on ka diskrimineerimise ohvritel põhimõtteliselt kaks valikut: 1) muuta situatsioon paremaks ja 2) vähendada emotsionaalset pinget. Valikud

on mõjutatud isiku enesehinnangust ja eneseusaldusest. Eelkõige püüavad inimesed taastada ja tasakaalustada oma psühholoogilist heaolu. Levinumaks on nn *mahasalgamise* strateegia, kus juhtumit kirjeldatakse mingite muude terminitega, süüdistatakse iseennast või peetakse juhtunut normaalseks või ignoreeritakse seda. Sageli püütakse ka *vältida* selliseid situatsioone, kus võidakse ennast diskrimineerituna tunda, põhjendades seda „vaba tahtega“. Äärmuslikuks valikuks on *enese eitamine*, loobumine mingist oma identiteedi tahust, et sarnaneda rohkem ühiskonna teiste liikmetega ja/või vastata enam ühiskonnas levinud ootustele. Näiteks on Eesti kultuuris üpris tavaline, et oma vanusest ei räägita, varjatakse oma usulisi veendumusi või välditakse psüühikahäiretest rääkimist (Euroopa Komisjon 2006a).

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

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

3. KES VASTUTAB JA MILLE EEST?

3.1. Tööandja

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

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

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

Tööandjad

Tööandjad on füüsilised või juriidilised isikud, kes

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

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

Soovitused tööandjatele värbamisprotsessis

- Otsusta oskuste, teadmiste ja kogemuste põhjal, mida ettevõtte vajab täitmaks spetsiifilist tööülesannet või ametikohta
- Koosta „töö kirjeldus“ ja isikunõuded oskustest ja kogemustest, mida on tarvis selle ametikoha täitmiseks
- Jälgi, et töö kirjeldus ei välistaks kellegi taotlust rassi või etnilise päritolu, usu, soo, seksuaalse sättumuse, vanuse või puude alusel
- Kohanda oma nõudeid nii, et need ergutaksid puudega inimesi kandideerimisel osalema
- Välti suusõnalist värbamist
- Kaalu erinevaid teavitusmeetmeid (tööhõivekeskused või tööturuametid, üleriiklik või kohalik ajakirjandus, koolid, kolledžid või ülikoolid, väikeformaadilised väljaanded, internet)
- Kinnita, et kõik taotlused kogukonnast on teretulnud
- Ära kehtesta vanuselisi piiranguid töökohtade pakkumise kuulutustes
- Vestle potentsiaalsete kohataotlejatega mitteametlikult, see võib aidata kaasata inimesi, kes muidu võivad olla mures oma vanuse, soo või mingite oma puuduste pärast
- Anna individuaalset tagasisidet kandidaatidele, kes valituks ei osutunud
- Võimalda oma töötajatele paindlikku tööaega

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

Eesmärgiks pole sugugi ainult tuvastada kellegipoolset tahtlikku diskrimineerimist mingil keelatud alusel, vaid muuta kogu organisatsiooni töökeskkond erinevusi sallivaks. Diskrimineerimise alused erinevad olemuslikult ning igaüks neist nõuab oma eripärale vastavaid vastumeetmeid. Ainult koos vähemusgruppide esindajatega saab leida olukorrad, kus keegi võib sattuda ebasoodsamasse olukorda. Näiteks tuleks mõningate usuliste veendumustega töötajate puhul arvestada, et nende usulised veendumused vajavad teisi pühade tähistamise päevi jne. Diskrimineerimisvaba töökeskkonna loomine võib lisaks aidata ettevõtetel vältida kulutusi seoses kohtuvaidluste, kõrge tööjõu vahetuvuse ja töölt puudumistega.

Tööandjad vastutavad ka selle eest, et töökeskkonnas ei esineks mingisugust *ahistamist*. Lisaks kõigis EL-i liikmesriikides kehtivatele ühesugustele ahistamist ja diskrimineerimist

keelavatele normidele sõlmiti EL-i tasandil sotsiaalpartnerite vahel ja kinnitati 2008. aastal EL-i sotsiaalkomitees raamkokkulepe ahistamise ja vägivalda vastu võitlemiseks töökeskkonnas. Selle eesmärk on vähendada töökeskkonnas levinud ahistamist ja vägivalda, mis võib olla nii füüsiline, psüühiline, seksuaalne, kas üksikjuhtum või süstemaatilisem käitumismuster kolleegide vahel, juhtide ja alluvate, klientide, patsientide või õpilaste vahel, koides väiksematest inimväärikust riivavatest tegudest kuni kriminaalseteni. Raamkokkuleppes on toodud põhimõtted, mille alusel ahistamise ja vägivaldajuhtumeid lahendada, sh nõuded kiirele reageerimisele, konfidentsiaalsusele, poolte ärakuulamisele ja vajaliku teabe kogumisele, valesüüdistuste mittetolereerimisele jms.

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

3.2. Haridus- ja koolitusasutused

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

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

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

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

Võrdne kohtlemine hariduses ei tähenda ainult võrdset juurdepääsu haridusele, vaid ka võrdset osalust ja võrdset tulemust vähemalt põhihariduse ulatuses. Seda ei ole võimalik saavutada kõigi õpilaste ühesuguse kohtlemisega ja keskkonnas, kus on lubatud kiusamine, ahistamine või muud diskrimineerimisilmingud. Võrdse kohtlemise põhimõtte võetakse omaks keskkonnas, kus tunnustatakse demokraatlikke väärtusi ja inimeste õigust olla erinev. Seaduse järgimiseks on seega vaja kursis olla nii erivajadustega õppijate probleemidega kui ka muu vähemuse olukorraga.

Näiteks määratles Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee 2000. aastal liikmesriikidele antud soovituses Euroopa roma laste hariduspoliitika juhtpõhimõtted (Soovitus nr R (2000) 4). Selles on märgitud, et koolides peaksid olema roma lastele mõeldud õppekavad ja spetsiaalselt väljatöötatud õppematerjalid, mis võtaksid arvesse roma laste erinevat lastetuba ja

kultuurilist identiteeti. Õppematerjalide eesmärk on tutvustada romade ajalugu ja kultuuri, peegeldamaks nende kultuurilist identiteeti. Samuti soovitatakse roma kogukonna tihedat kaasamist romade ajalugu, kultuuri ja keelt käsitlevate õppematerjalide väljatöötamisse. Eestis ei ole neid soovitusi riiklikul tasemel seni arvesse võetud.

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

4. DISKRIMINEERIMISE KAHTLUS

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

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

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

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

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

4.1. Tõendamiskohustus

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

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

Jagatud tõendamiskohustuse põhimõte töötati algselt välja Euroopa Kohtu praktikaga ja hiljem lisati see Euroopa Liidu soolist võrdõiguslikkust puudutavasse seadusandlusesse EL-i Nõukogu direktiivi 97/80/EÜ vastuvõtmisega. Eesti seadustes on jagatud tõendamiskoormus

Euroopa Liidu seadusandluse eeskujul samuti seadustesse lisatud (VördKS § 8).

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

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

Tõendamises ei oma tähtsust diskrimineerimise toimepanija motivatsioon või tahe. Määravaks on tegelik tulemus. Kui tööandja ise ei taha oma töötajat diskrimineerida, kuid teeb seda siiski, kuna klient seda soovib, siis see ei tõenda mitte-diskrimineerimist. Samuti ei tõenda mitte-diskrimineerimist asjaolu, et sooviti head, kuid tegijale endalegi üllatusena mõjus see sihtgrupile hoopis negatiivselt.

Tõenduskohtustuse üleminek on eriti oluline võrdse kohtlemise normide rikkumise tuvastamisel, sest isik ei pruugi teada, millistest kaalutlustest lähtuvalt teda ebasoodsamalt koheldi, küll aga võib tal tekkida kahtlus, mis alusel.

Näited

Euroopa Inimõiguste Kohtu kohtuasjas, kus oli arutluse all roma laste paigutamine erikoolidesse, kinnitas kohus, et kaebaja peab üksnes näitama, et kohtlemises oli erinevus. Seejärel on diskrimineerimises süüdistatava (käesoleval juhul valitsuse) ülesanne tõestada, et see erinev kohtlemine oli õigustatav. (*D.H. and Others v. the Czech Republic*, 2007 –kohtuasja on kirjeldatud peatükis 2.5.4)

Rootsi ülemkohus arutas juhtumit, kus lesbipaarilt nõuti restoranist lahkumist, sest nad suudlesid ja kallistasid. Ülemkohus tuvastas faktilised asjaolud ja leidis, et 1) naised olid restorani ruumides, 2) nad kallistasid ja suudlesid, 3) neil paluti see lõpetada ning 4) tavaliselt ei paluta restoranis inimestel kallistamist ja suudlemist lõpetada ega ka seetõttu lahkuda. Seejärel rakendas kohus jagatud tõendamiskohustust ning nõudis restoranilt tõendust, et restoranist lahkumise nõudmise põhjuseks oli mingi muu, õiguspärane eesmärk, mis ei olnud seotud seksuaalse orientatsiooniga. Restoran ei suutnud tõendada muu eesmärgi olemasolu ning kohus määras kahjutasu. (*HomO v. Restaurang Fridhem Handelsbolag*, T 2100-05)

Kaebaja kandideeris tarkvara arendaja kohale, kuid teda tööle ei võetud. Ta leidis, et ta täitis kõik ametikoha nõuded, kuid teda ei võetud tööle tema soo, vanuse ja etnilise päritolu tõttu. Euroopa Liidu Kohus märkis, et tööandjal ei ole seadusest tulenevat kohustust põhjendada, miks ta lükkas tagasi kandidaadi, kes täidab kõik töökuulutuses toodud tingimused. Samas aga on selle info andmisest keeldumine üheks elemendiks eeldusel, et diskrimineerimine aset leidis. (C-415/10, *Galina Meister v. SPEech Design Carrier Systems GmbH*)

Kahes eraldiseisvas kohtuasjas käsitles Euroopa Liidu Kohus juhupositsioonil oleva isiku avalikke avaldusi, mis tekitasid eelduse, et nendes organisatsioonides diskrimineeritakse töötajaid keelatud alusel. Feryni juhtumist avaldas ettevõtte juht, et ta ei palka töötajaid, kes ei ole valged ning Accepti juhtumist avaldas jalgpalliklubi patroon, et

tema ei palka homoseksuaalseid mängijaid. Esimesel juhul oleks mitte-diskrimineerimise tõendamiseks olnud vaja näidata, et tegelikud värbamispraktikad ei kohelnud valgeid ja mitte-valgeid erinevalt ning mitte-valgeid värvati rutiinselt. Teisel juhul ei oleks tegeliku värbamispraktika näitamine olnud sobilik, kuna see oleks rikkunud mängijate õigust privaatsusele. Küll aga oleks piisanud sellest, kui jalgpalliklubi oleks distantseerunud oma patrooni avaldustest ning tõendanud, et värbamispoliitikas on sõnaselged punktid, mis tagavad võrdse kohtlemise põhimõttest kinnipidamise. (C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* ning C-81/12, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*)

4.2. Dokumenteerimine

Kuigi jagatud tõendamiskoormus tähendab, et tõendamiskohustus pole ainult diskrimineerimise ohvri kanda, on siiski ohvri enda huvides esitada tõendusmaterjali oma juhtumi põhistamiseks. Olenemata institutsioonist, kuhu diskrimineerimisjuhtumiga pöörduakse, on soovitatav esmaselt juhtumiga seotud asjaolud detailselt avada, süstematiseerida ning koguda lisamaterjale, mis aitaksid veenda kohut või pakuksid detailset infot töövaidluskomisjonile või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule seisukohavõtuks.

Näidis kontrollküsimustik:

1. Kes?	Inimese nimi, amet või muu oluline tiitel, kes oli otseseks teostajaks, näiteks: kolleeg Eesnimi Perekonnanimi, värbamisfirma personalispetsialist Eesnimi Perekonnanimi
2. Tegi mida? Mis juhtus?	Kirjelda juhtunut. Näiteks: teatas ohvrile, et ei soovi teda oma töörühma, kuna ta on naine.
3. Kellele?	Ohvri nimi ja võimalikud teised sama rikkumise kogejad.
4. Millal?	Kuupäev(ad) ja kellaeg(ajad) võimalikult täpselt.
5. Kus täpsemalt?	Koht ja aadress, näiteks: OÜ Nimi kontori ühisköök, koosolekuruum (Tee 7-16, Tallinn)
6. Mil viisil?	Juhtunu toimumise viis, näiteks: e-kirja teel, vestluse käigus.
7. Mis oli tagajärg?	Ohvri subjektiivne tunne rikkumise tagajärel, näiteks tundis alandust teiste kolleegide ees, kuna juhtunu toimus nende juuresolekul.
8. Kes on vastutav juhtunu eest?	Siinkohal võib välja tuua teisi inimesi või institutsioone lisaks otsesele võrdse kohtlemise normi rikkujale, näiteks: tema tööandja, kes keeldus juhtunuga tegelemast.

9. Kas on tunnistajaid?	Too välja tunnistajate nimed, võimalusel kontaktandmed ja roll situatsioonis, näiteks: pealtnägija, avaliku võimu esindaja.
10. Kas eksisteerib muid juhtunut otseselt kinnitavaid või toetavaid materjale, dokumente?	Esita muud juhtunut toetavad materjalid, näiteks: asjassepuutuv e-kirjavahetus, töösisekorraeeskirjad, mis juhtunut soodustasid, politseiraport vms.
11. Kas eksisteerib lisamaterjali, mis aitaks juhtunu ulatust ja olemust mõista?	Esita või viita relevantsetele uuringutele, statistikale, ekspertarvamusele.

5. MIS EDASI?

Inimene, kes leiab, et tema rahvus, etniline päritolu, vanus, puue, usuline veendumus, seksuaalne sättumus või muu VõrdKS-is nimetatud keelatud diskrimineerimise alus on takistanud töölesaamist, kes on kannatanud ahistamise või muu diskrimineerimise tõttu, seisab sageli valiku ees, mida teha edasi. VõrdKS-i järgi on isikul, kes kahtlustab, et teda ühel või teisel alusel on ebasoodsamalt koheldud, oma õiguste kaitsmiseks mitu võimalust.

Diskrimineerimise kahtluse korral on järgmised õiguskaitse võimalused:

	esitada kirjalik taotlus oletatavale diskrimineerijale, et saada kirjalik seletus tema tegevuse kohta
	pöörduda võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole avaldusega
	algatada õiguskantsleri lepitusmenetlus, kui juhtum on aset leidnud erasektoris
	pöörduda õiguskantsleri poole avaldusega, kui juhtum on aset leidnud avalikus sektoris
	esitada kaebus töövaidluskomisjonile
	pöörduda kohtusse

Isiku õiguste kaitsmiseks on VõrdKS-is rida sätteid, mis peaksid toetama isikute pöördumist pädevate institutsioonide poole, kui nad tunnevad, et neid on diskrimineeritud, ahistatud või ohvrustatud mõne keelatud diskrimineerimise aluse põhjal.

Politsei

Kui on kahtlus, et on toime pandud väär- või kuritegu, on kõige lihtsam pöörduda politseisse, sest väärteo- ja kriminaalmenetlust ei saa algatada üksikisik, süü tõendamise kohustus on riiklikul süüdistajal. Karistusseadustik sätestab mitu sätet, mis puudutavad otseselt võrdset kohtlemist:

- § 151 (vaenu õhutamise keeld) – avalikult vihkamisele, vägivallale või diskrimineerimisele üles kutsumine seoses rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse, poliitiliste veendumuste või varalise või sotsiaalse seisundiga, kusjuures sellega peab olema põhjustatud oht isiku elule, tervisele või varale
- § 152 (võrdõiguslikkuse rikkumine) – inimese õiguste ebaseaduslik piiramine või inimesele ebaseaduslike eeliste andmine tema rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel
- § 153 (diskrimineerimine pärilikkusriskide alusel) – inimese õiguste ebaseaduslik piiramine või inimesele ebaseaduslike eeliste andmine tema pärilikkusriskide alusel

Kui tegemist on ahistamisega, võivad asjakohaseks muutuda ka teised sätted, mis puudutavad isiku kehalist puutumatust. See, mida need sätted endast kujutavad ning missugused teod nende alla lähevad, jääb praeguse käsiraamatu ulatusest välja, kuid huvi korral võib uurida karistusseadustiku kommenteeritud väljaannet.

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

Enne kui pöörduda asjakohaste institutsioonide poole

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

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

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

Kaebuse ja avalduse esitamise tähtajad ja tulemus õiguslik siduvus koos lisakommentaaridega (toonitud kastike tähistab menetlust, mida saab algatada või millest osa võtta esindusorganisatsioon kas koos ohvrit esindades või täiesti omal initsiatiivil).

TÖÖ- JA TEENISTUSSUHTED			
tähtaeg	vorm	tulemus	kommentaariid
Maakohus (www.kohus.ee)			
30 kalendripäeva – töölepingu ülesütlemine (TLS § 106)	hagi-avaldus	siduv	Erasektor. Samaaegselt ei tohi pöörduda avaldusega töövaidluskomisjoni ja kohtusse.
4 kuud – töösuhetest tulenevad õigused (ITLS § 6 lg 1)			Kui töösuhetes on tegu diskrimineerimisega (nt isikuga on lõpetatud tööleping, kuna tema seksuaalne sättumus on avalikuks tulnud), siis võib tähtaeg olla ka 1 aasta, sest seadustes ilmneva vastuolu korral tuleks lähtuda tõhusa õiguskaitse põhimõttest.
3 aastat – töötasu (ITLS § 6 lg 3)			Maksta tuleb riigilõivu.
Halduskohus (www.kohus.ee)			
30 kalendripäeva – haldusakti tühistamine (HKMS § 46)	hagi-avaldus	siduv	Avalik sektor – ametiasutuse, ametniku või muu ametiisiku mingi üksikjuhtumi reguleerimiseks antud korralduse, käskkirja, otsuse, ettekirjutuse või muu õigusakti, aga ka halduslepingu (avalik-õiguslikke suhteid reguleeriv leping) ja –toimingu puhul.
3 aastat – tekitatud kahju hüvitamiseks, haldusakti või toimingu õigusvastaseks tunnistamine (HKMS § 46)			Kaebuse võib esitada ükskõik millisesse Eesti haldus- või maakohtu kohtumajja (HKMS § 40). Üksikisiku või eraõigusliku juriidilise isiku vastu võib kaebuse esitada seadusega sätestatud tähtaja jooksul. Maksta tuleb riigilõivu.
Õiguskantsler (www.oiguskantsler.ee)			
4 kuud – lepitusmenetlus (ÕKS § 35 ⁶)	avaldus	siduv	Erasektor. Alates ajast, mil isik sai teada või oleks pidanud teada saama väidetavast diskrimineerimisest. Esindajaks võib olla ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (ÕKS § 23 lg 2). Lepitusmenetluse läbiviimine on rangelt vabatahtlik mõlemale poolele. Riigilõivu ei ole.

1 aasta – järelevalve menetlus (ÕKS § 34)	taotlus	mitte-siduv	<p>Avalik sektor.</p> <p>Nn järelevalve menetlus – et kontrollida, kas riigiasutus, kohaliku omavalitsuse asutus või organ, avalik-õiguslik juriidiline isik või avalikke ülesandeid täitev füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik järgib mh võrdse kohtlemise põhimõtet.</p> <p>Riigilõivu ei ole.</p>
---	---------	-------------	---

Töövaidluskomisjon (www.ti.ee)

4 kuud – töösuhetest tulenevad õigused (ITLS § 6 lg 1)	avaldus	siduv	<p>Erasektor.</p> <p>Samaaegselt ei tohi pöörduda avaldusega töövaidluskomisjoni ja kohtusse.</p>
30 päeva – töölepingu ülesütlemine (ITLS § 6 lg 2)			<p>Vaidlused, mille rahalised nõuded on kuni 10 000 eurot.</p>
3 aastat – töötasu (ITLS § 6 lg 3)			<p>Avalduse võib esitada isik ise või tema esindajana isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (ITLS § 14, p 2¹).</p> <p>Riigilõivu ei ole.</p>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (www.svv.ee)

Määratlemata tähtaeg – hinnangu saamine, kas on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet (VõrdKS § 17)	avaldus	mitte-siduv	<p>Era- ja avalik sektor.</p> <p>Volinik võib keelduda väga vanade asjade menetluse võtmisest, sest inimese võimalus pärast arvamusega kohtusse minna on piiratud siiski 1-aastase tähtajaga.</p> <p>Voliniku poole võib pöörduda ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (VõrdKS § 17 lg 2).</p> <p>Riigilõivu ei ole.</p>
---	---------	-------------	--

MITTETÖÖALASED SUHTED

Maakohus (www.kohus.ee)

1 aasta – diskrimineerimine, väär- ja kuriteod eraisikute poolt (VõrdKS § 25)	hagi-avaldus	siduv	<p>Erasektor.</p> <p>Maksta tuleb riigilõivu.</p>
---	--------------	-------	---

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

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (www.svv.ee)

Määratlemata tähtaeg – hinnangu saamine, kas on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet (VõrdKS § 17)	avaldus	mitte-siduv	<p>Era- ja avalik sektor.</p> <p>Volinik võib keelduda väga vanade asjade menetlusse võtmisest, sest inimese võimalus pärast arvamusega kohtusse minna on piiratud siiski 1-aastase tähtajaga.</p> <p>Voliniku poole võib pöörduda ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist (VõrdKS § 17 lg 2).</p> <p>Riigilõivu ei ole.</p>
---	---------	-------------	---

KAHJUNÕUDE ESITAMINE VARALISE JA MITTEVARALISE KAHJU HÜVITAMISEKS

Isik, kes kahtlustab diskrimineerimist, saab nõuda:

- diskrimineerimise lõpetamist (VõrdKS § 24 lg 1)
- diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamist (VõrdKS § 24 lg 3)
- mittevaralise (moraalse) kahju hüvitamist.

Isik ei saa nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist (VõrdKS § 24 lg 1).

1 aasta (VõrdKS § 25)	avaldus	siduv	<p>Era- ja avalik sektor.</p> <p>Alates päevast, mil isik sai kahju tekkimisest teada või oleks pidanud sellest teada saama.</p> <p>Avaldus tuleb esitada kas töövaidluskomisjonile või kohtule.</p> <p>Maksta tuleb riigilõivu.</p>
3 aasta (HKMS § 46)	hagi-avaldus	siduv	<p>Avalik sektor.</p> <p>Alates päevast, mil isik kahjust ja selle põhjustanud isikust teada teada sai või oleks pidanud teada saama, kuid mitte hiljem kui 10 aasta jooksul kahju tekitanud tegevusest.</p> <p>Kaebuse võib esitada ükskõik millisesse Eesti haldus- või maakohtu kohtumajja (HKMS § 40).</p> <p>Maksta tuleb riigilõivu.</p>

Kokkuvõtteks

Meie ühiskonnas elab erineva sooidentiteedi ja soolise eneseväljendusega inimesi, meid on igas vanuses, puuetega, erineva rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või seksuaalse sättumusega. Sama mitmekesine, erinevate oskuste, kogemuste, ideede ja nägemisviisidega on ka tööeline elanikkond. See, et kõigile peaksid olema tagatud võrdsed võimalused haridus- ja tööturul osalemiseks ning teenuste saamiseks, ei ole ainult põhiõiguste kaitsmise küsimus või moraalne otsustus, vaid jätkusuutliku ühiskonna hädavajalik eeldus. Ühiskonna sidusust mõjutab oskus ja tahe mitmekesisust hinnata, toetada ja parimal viisil rakendada. Rait Maruste on öelnud: „...viimase 50 aasta jooksul on Euroopa liikunud kindlalt inimväärikuse austamise, võrdsete võimaluste ja tähelepanu osutamise suunas. Selleks on rakendatud nii õigusloomet kui ka administratiivset ja kohtupraktikat. Lõppkokkuvõttes on see ju ühiskonna sidususe küsimus, et igaüks tunneks end väärikalt ja rahulolevana, et ta ei tunneks end ebavõrdselt kohelduna ning kibestununa. Siis tunnevad inimesed, et ühiskond on nende suhtes õiglane ja nad on rahul.“⁷

Üksikisiku õiguste edukas kaitse kohtus, paremad seadused ja nende rakendamine on olulised, kuid samuti on vajalik, et võrdse kohtlemise teemasid osatakse märgata ka igapäevaselt. Loodamegi, et meie käsiraamatu kolmas versioon koos paljude näidetega aitab paremini mõista diskrimineerimise olemust, selle esinemist ja vältimise võimalikkust.

Autoritena jääme optimistlikult lootma, et ühiskonnas on mitmed arusaamad ja stereotüübid juba positiivses suunas muutumas ning sotsiaal-majanduslik, kultuuriline ja poliitiline keskkond hakkab üha enam toetama sallivust ja igäühe inimväärikuse austamist. Kindlasti ei toimu see iseenesest, vaid vajab aktiivseid ja eesmärgipäraseid tegevusi nii juristide ja õigusteadlaste, vabauhenduste ja erinevate valdkondade spetsialistide kui ka ametnike ja poliitikute poolt.

7 Paris.

Kasutatud kirjandus

Kirjandus

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

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

Ast, F., Bazalová, V., Doblhoff-Dier, R., El Morabet, I., Rosu, M., Reynolds, L. ja Thomsen, T. (2017) „Faith in Equality: Religion and Belief in Europe. An Equinet Report“. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf

Bazalová, V., Reynolds, L., Lazarova, K., El Morabet, I., Fritz, G., Ilves, A. ja Bartzeliotis, K. (2018) „Fighting Discrimination on the Ground of Age. Discussion Paper“. Equinet Working Group on Equality Law in Practice. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/03/Age-Discrimination_updated-electronic-1.pdf

Bell, M. (2002) „Anti-Discrimination Law and the European Union“ (Mittediskrimineerimise seadusandlus ja Euroopa Liit). Oxford University Press. New York.

Birtha, M. (2020) „Kuidas mõistlikke abinõusid praktikas rakendada?“ Euroopa Komisjon. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8341&furtherPubs=yes>

Burri, S. ja Schiek, D. (2009) „Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?“ (Mitmene diskrimineerimine EL õiguses – võimalused õiguspõhisteks vastusteks lõikuvale sooidentiteedi diskrimineerimisele?) The European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.

Dijk, T. A. (2005a) „Ideoloogia“. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Dijk, T. A. (2005b) „Ideoloogia on kõikjal. Merit Karise intervjuu kriitilise diskursusanalüüsi rajaja Teun Adrianus van Dijkiga“. Sirp, 09.12.2005.

Donlevy, V., Silvera, R. „Kasu ja tasakaal. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele“, Sotsiaalministeerium, 2010.

Eesti Reformierakonna fraktsioon, Isamaa ja Res Publica Liidu fraktsioon ning Sotsiaaldemokraatliku erakonna fraktsioon (2008) Võrdse kohtlemise seaduse eelnõu. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=441412&u=20120618193450>.

Elizondo-Urrestarazu, J., Bazalová, V., Reynolds, L., El Morabet, I. ja Bartzeliotis, K. (2021) „Reasonable accommodation for persons with disabilities: Exploring challenges concerning its practical implementation. Discussion Paper“. Equinet Working Group on Equality Law in Practice. <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/03/Reasonable-Accommodation-Disability-Discussion-Paper.pdf>

Equinet (2020). „Compendium. Article 14 Cases From The European Court Of Human Rights. 1st March 2017 to 26th Feb 2019 (2 Years / 37 cases)“. Equality Law Working Group. August 2020. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf

Euroopa Komisjon (2006a) „Eurobarometer. Mental well-being“ (Vaimne heaolu). Mai 2006. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/health/ph_information/documents/ebs_248_en.pdf.

Euroopa Komisjon (2006b) „Võrdsus ja mittediskrimineerimine. Aastaruanne 2006“. Euroopa Komisjon. Arvutivõrgus kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1984&langId=et.

Euroopa Komisjon (2007) „Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws“ (Mitmekordse diskrimineerimise tõkestamine – praktika, poliitika ja õigusaktid).

Euroopa Komisjon (2018a) „Key developments at national level in legislation, case law and policy“. Euroopa Komisjon väljaandes European equality law review. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Number 2018/1. <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=4639&Itemid=>

Euroopa Komisjon (2018b) „Key developments at national level in legislation, case law and policy“. Euroopa Komisjon väljaandes European equality law review. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Number 2018/2. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/law_review_2018_2.pdf

Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA) ja Euroopa Nõukogu (EN) (2022). „Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat“. 2018. aasta väljaanne. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_et.pdf

Farkas, L. (2011) „How to Present a Discrimination Claim. Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives“ (Kuidas esitada diskrimineerimiskaebust. Käsiraamat hüvitistest EL mitte-diskrimineerimise direktiivides) Euroopa Komisjon, juuli 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.

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

Hardwick, J., Mastroianni, P., Søbstad, M., Polák, P., Bos, B., Čavlović, M., Wieslander Blücher, C., Bova, M., Kitson, M. Ja Fitzpatrick, A. (2014) „Positive Action Measures. The Experience Of Equality Bodies. An Equinet Report“. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/positive_action_measures_final_with_cover.pdf

Lawson, A. ja Waddington, L. (2009) „Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field“. (Puue ja mittediskrimineerimise seadusandluse Euroopa Liidus. Puude alusel

diskrimineerimise seadusandluse analuus tööhõive sektoris ja mujal) European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4393&langId=en>.

Leppik, K. (2009) „Politseikool võrdsustas naised meestega“. *Postimees*, 28.07.2009.

Liu, K. ja O’Cinneide, C. (2019) „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. A legal analysis of the situation in EU Member States“. Komisjoni Õigus- ja Tarbijaküsimuste Peadirektoraat, november 2019. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>

Makkonen, T. (2002) „Multiple, Compound and Intersectional Discrimination. Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore“ (Mitmene, mitmekordne ja lõikuv diskrimineerimine. Tuues kõige marginaliseeritumate kogemused esile). Institute for Human Rights, Åbo Akademi University.

Makkonen, T. (2007) „Judges Online: E-õppe kursus kohtunike suutlikkuse tõstmiseks. Õp-
pematerjal diskrimineerimisvastase regulatsiooni kohta“. International Organization for Migration (IOM). Arvutivõrgus kättesaadav: http://iom.fi/images/stories/publications/books/jo_training_material_est_web.pdf.

Makkonen, T. (2010) „Equal in Law, Unequal in Fact. Racial and ethnic discrimination and the legal response thereto in Europe“. (Võrdne seaduses, ebavõrdne tegelikkuses. Rassiline ja etniline diskrimineerimine ja seaduspõhised vastused sellele Euroopas) Doktoritöö. Helsinki ülikool.

Malisianou, C., Bogárdi, D., Lazarova, K., Röstorf, S., Reynolds, L. ja Bazalová, V. (2016) „Fighting Discrimination on the Ground of Race and Ethnic Origin. Discussion Paper“. Equinet Working Group on Equality Law in Practice. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/05/equinet_discussion_paper_final_-_web-2-1.pdf

Maruste, R. (2004) „Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja -vabaduste kaitse“. Juura, Tallinn.

Mustola, K. ja Vanhala, A. (2004) „Seksuaalvähemistjõä koskevan kyselyn tuloksia“ (Seksuaalvähemusi puudutava küsitluse tulemused). Rmt: Lehtonen, J. ja Mustola, K. (toim) „Eihän heterotkaan kerro...“ Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. ESR Tutkimukset ja selvitykset 2/04 („Heterod ei ütle ju ...“ Seksuaalsuse ja soidentiteedi piiride märkimine töökohal. ESF uuringute aruanded 2/04). Töoministerium, Helsinki.

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

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

Raudsepp, A., Kotter, L. (toim.) „Homoseksuaalsus. Juhend õpetajatele ja noortenõustajatele“.

ÜRO Rahvastikufond. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://raulpage.org/koolitus/homoseksuaalsus.html>.

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

Schindlauer, D. (2018) „Using the concept of harassment in national anti-discrimination legislation as a tool in combating hate speech?“ Euroopa Komisjon väljaandes *European equality law review*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Number 2018/2. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/law_review_2018_2.pdf

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

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

Valk, A. (2003) „Identiteet“. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu.

Waddington, L. ja Broderick, A. (2018) „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Combatting disability discrimination and realising equality. A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law“. Euroopa Komisjoni Õigus- ja Tarbijaküsimuste Peadirektoraat, oktoober 2018. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/combating_disability_discrimination.pdf

Whittle, R. (2002) The Framework Directive for Equal treatment in employment and occupation: an analysis from a disability rights perspective. (Töö- ja ametikohal võrdse kohtlemise raamdirektiiv: analüüs puuetega inimeste õiguste seisukohalt) 27 E.L.Rev, June 2002: 323.

ÜRO Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste komitee (1994). General comment 5. Persons with disabilities (Üldmärkus nr 5. Puuetega inimesed).

Xenidis, R. ja Masse-Dessen, H. (2018) „Positive action in practice: some dos and don'ts in the field of EU gender equality law“. Euroopa Komisjon väljaandes *European equality law review*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Number 2018/2. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/law_review_2018_2.pdf

Õigusaktid

Eesti

Ametiühingute seadus. RT I, 12.11.2021, 13.

Avaliku teenistuse seadus. RT I, 22.12.2021, 37.

Eesti Vabariigi põhiseadus. RT I, 15.05.2015, 2.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. RT I, 22.03.2022, 13.

Halduskohtumenetluse seadustik (HKMS). RT I, 08.12.2021, 20.

Haldusmenetluse seadus. RT I, 13.03.2019, 55.

Inimgeeniuringute seadus. RT I, 13.03.2019, 64.

Karistusseadustik. RT I, 28.04.2022, 27.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. RT I, 28.04.2022, 6.

Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I, 18.02.2022, 7.

Soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise voliniku ja kantselei põhimäärus. RT I 2010, 33, 170.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I, 22.12.2021, 38.

Sotsiaalhoolekande seadus. RT I, 28.04.2022, 9.

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

Töölepingu seadus (TLS). RT I, 31.03.2022, 10.

Töötajate usaldusisiku seadus. RT I, 12.11.2021, 18.

Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS). RT I, 22.10.2021, 11.

Õiguskantsleri seadus (ÕKS). RT I, 26.05.2020, 11.

Euroopa

Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ, 15. detsember 1997, soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (ELT L 14, 20.1.1998, lk 6–8)

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

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

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

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

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

Õiguspraktika

Eesti

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

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

Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium (RKPJKo), 5-19-42 (18.12.2022).

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

Riigikohtu üldkogu (RKÜKo), 5-19-29/38 (15.03.2022)

Tartu Halduskohus, 3-14-164/38 (10.10.2014)

Teised riigid

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

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

Poola, Varssavi regionaalkohus, V Ca 3611/14, 18. november 2015. Viidatud väljaandes: Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA) ja Euroopa Nõukogu (EN) (2022). Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. 2018. aasta väljaanne. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_et.pdf

Euroopa ja maailm

Belcemi and Oussar vs. Belgium (kaebus nr. 37798/13), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus, (11.07.2017).

Blom, Lindgren et al vs. Rootsi (kommunikatsiooni nr 191/1985), ÜRO inimõiguste komitee arvamus (4.04.1988).

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

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

- C-81/12, Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (25.04.2013)
- C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD versus Komisia za zashtita ot diskriminatsia (16.07.2015)
- C-130/75, Vivien Prais v Council (27.10.1976)
- C-157/15, Samira Achbita & Centrum v. G4S (14.03.2017)
- C-188/15 Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA (14.03.2017)
- C-190/16, Werner Fries versus Lufthansa CityLine GmbH (5.07.2017)
- C-193/17, Cresco Investigation GmbH versus Markus Achatzi (22.01.2019)
- C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo v Academia Vasca de Policía y Emergencias (15.11.2016)
- C-267/12 Frédéric Hay vs Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (12.12.2013)
- C-270/16, Carlos Enrique Ruiz Conejero versus Ferroser Servicios Auxiliares SA ja Ministerio Fiscal (18.01.2018)
- C-286/12 Euroopa Komisjon vs. Ungari (6.11.2012)
- C-303/06 S. Coleman v Attridge Law and Steve Law. Euroopa Liidu Kohtu lahend (17.07.2008).
- C-335/11, HK Danmark, kes esindab Jette Ring'i versus Dansk almennyttigt Boligselskab ja C-337/11, HK Danmark, kes esindab Lone Skouboe Werge't versus Dansk Arbejdsgiverforening, kes esindab Pro Display A/S-i (ühendatud) (11.04.2013)
- C-356/12, Wolfgang Glatziel vs Freistaat Bayern (22.05.2014)
- C-354/13, Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (18.12.2014)
- C-363/12, Z versus A Government department ja The Board of management of a community school (18.03.2014)
- C-395/15, Mohamed Daouidi versus Bootes Plus SL jt (1.12.2016)
- C-407/98, Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist (6.07.2000)
- C-415/10, Galina Meister v. SPeech Design Carrier Systems GmbH (19.04.2012)
- C-416/13 Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento Oviedo (13.11.2014)
- C-447/09 Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG (13.09.2011)
- C-501/12 kuni C-506/12, C-540/12 ning C-541/12 (ühendatud), Thomas Specht and Others v Land Berlin and Bundesrepublik Deutschland (19.06.2014)
- C-528/13, Geoffrey Léger v Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des

femmes and Etablissement français du sang (29.04.2015)

C-668/15, Jyske Finans A/S versus Ligebehandlingsnævnet (6.04.2017)

Çam v Turkey (kaebus nr. 51500/08), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (23.02.2016).

Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal, (kaebus nr. 17484/15), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (25.07.2017).

Confederazione Generale Italiana del Lavoro vs. Itaalia, kaebus nr 91/2013, Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee

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

Danning vs. Madalmaad (kommunikatsiooni nr 180/1984), ÜRO inimõiguste komitee arvamus (9.04.1984).

Ebrahimian v. France (kaebus nr. 64846/11), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (26.11.2015)

Engel ja teised versus Holland (kaebused nr. 5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (8.06.1976).

Enver Şahin v. Turkey (kaebus nr. 23065/12), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (30.01.2018).

Eweida and Others v. the United Kingdom (kaebused nr. 48420/10, 36516/10, 51671/10 ja 59842/10), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (15.01.2013).

Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, 2. juuli 2013, Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee

Horváth and Kiss v. Hungary (kaebus nr. 11146/11), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (29.01.2013)

Interights v. Croatia, 30. märts 2009, Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee

Karnel Singh Bhinder vs. Kanada (kommunikatsiooni nr 208/1986), ÜRO inimõiguste komitee arvamus (28.11.1989).

Phull v. France (kaebus nr. 35753/03), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (11.01.2005)

S.A.S. v. France (kaebus nr. 43835/11), Euroopa Inimõiguste Kohtu otsus (1.07.2012)

Lisa 1.

Olulised institutsioonid Eestis

Riigiasutused

Õiguskantsler

Kohtu 8, 15193 Tallinn

Telefon: 6938404

E-post: info@oiguskantsler.ee

<http://www.oiguskantsler.ee/index.php>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Roosikrantsi 8B, Tallinn, 10119

Telefon: 6269059

E-post: info@svv.ee

<http://www.svv.ee/>

Sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitikate osakond

Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn

Telefon: 6269301

E-post: info@sm.ee

<http://www.sm.ee/>

Tööinspeksioon

Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

E-post: ti@ti.ee

Telefon: 640 6000

<http://www.ti.ee/>

Riigivälised organisatsioonid

SA Eesti Inimõiguste Keskus

Ahtri 8, 10151 Tallinn

Telefon: 6445148

E-post: info@humanrights.ee

<http://www.humanrights.ee/>

Inimõiguste Instituut

Telliskivi 60A/A2, Tallinn 10412

Telefon: 642 1000

E-post: info@eihr.ee

<http://www.eihr.ee/>

Lisa 2. Vördse kohtlemise normid ja diskrimineerimise keeld Eesti seadustes

Seisuga 18.05.2022

Õigusakt	Sätetatud norm
EV põhiseadus	<p>§ 12 Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.</p> <p>Rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise vihkamise, vägivalda ja diskrimineerimise õhutamine on seadusega keelatud ja karistatav. Samuti on seadusega keelatud ja karistatav õhutada vihkamist, vägivalda ja diskrimineerimist ühiskonnakihtide vahel.</p>
Soolise võrdõiguslikkuse seadus	Soolise diskrimineerimise keeld kõigis eluvaldkondades, soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus era- ja avalikus sektoris.
Vördse kohtlemise seadus	Diskrimineerimise keeld rassi, rahvuse, etnilise päritolu, vanuse, puude, usulise veendumuse, seksuaalse orientatsiooni, aga ka perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse alusel töövaldkonnas, rassilisel ja etnilisel alusel sotsiaalvaldkonnas, hariduses ja teenuste saamisel.
Karistusseadustik	<p>§ 152 (Võrdõiguslikkuse rikkumine) – võrdsusõiguse rikkumine eeldab seda, et rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel eristatavate gruppide puhul ühe grupi („meie“) liige eitab teise gruppi („nemad“) kuuluvate isikute võrdväarsust esimese grupi liikmetega.</p> <p>KarS § 151 (Vaenu õhutamine) koosseisu puhul seisneb koosseisupärane tegu mitte üksnes teise gruppi kuuluvate isikute võrdväarsuse eitamises, vaid ka teiste isikute sellele üleskutsumises.</p> <p>§ 153 diskrimineerimise keeld pärilusriskide alusel.</p>
Haldusmenetluse seadus	§ 107 lg 2. Toimingu sooritamise viisi, ulatuse ja aja ning menetlemise korra määrab haldusorgan oma äranägemisel, järgides kaalutusõiguse piire ja vördse kohtlemise ning proportsionaalsuse põhimõtteid.

<p>Töölepinguseadus</p>	<p>§ 3 (Võrdse kohtlemise põhimõte) – tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. § 89 lg 4. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel: tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.</p>
<p>Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus</p>	<p>§ 5 lg 1 p 5. Tööandja tagab, et lähetatud töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud järgmisi töötingimusi: ... võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused.</p>
<p>Avaliku teenistuse seadus</p>	<p>ATS § 13 (Võrdse kohtlemise põhimõte) Ametiasutused peavad tagama teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.</p>
<p>Inimgeeniuringute seadus</p>	<p>§ 25 (Diskrimineerimise keeld) (1) Inimese õiguste ja võimaluste piiramine või eeliste andmine lähtuvalt tema DNA ülesehitusest ja sellest johtuvatest pärilikkusriskidest on keelatud. (2) Inimese diskrimineerimine geenidoonoriks olemise või mitteolemise fakti põhjal on keelatud. § 26 (Diskrimineerimine töösuhetes) (1) Tööandjal on keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid töötaja või töökoha taotleja kohta ning nõuda töötajalt või töökoha taotlejalt koeproovi või DNA kirjelduse andmist. (2) Tööandjal on keelatud seada erineva pärilikkusriskiga inimestele diskrimineerivaid töö- ja palgatingimusi. § 27 (Diskrimineerimine kindlustussuhetes) (1) Kindlustusandjal on keelatud koguda geneetilisi isikuandmeid kindlustatu või kindlustuse taotleja kohta ning nõuda kindlustatult või kindlustuse taotlejalt koeproovi või DNA kirjelduse andmist. (2) Kindlustusandjal on keelatud seada erineva pärilikkusriskiga inimestele erinevaid kindlustustingimusi, sealhulgas kehtestada soodustariife või määratleda kindlustusjuhtumit kitsendavalt.</p>

Lisa 3. Diskrimineerimise keeld rahvusvahelistes õigusaktides

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

<p>Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon (RT II 1996, 11, 34; RT II 2000, 11, 57), art 14</p>	<p>Sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund</p>	<p>Avatud</p>	<p>Konventsiooni põhitekstis või lisaprotokollides kajastatud õigused ja vabadused</p>
<p>Euroopa Liidu põhiõiguste harta (ELT 2007/C 303/01), art 21</p>	<p>Sugu, rass, nahavärvus, etniline või sotsiaalne päritolu, geneetilised omadused, keel, usu-tunnistus või veendumused, poliitilised või muud arvamused, rahvusvähemusse kuulumine, varaline seisund, sünnipära, puue, vanus või seksuaalne sättumus</p>	<p>Suletud</p>	<p>Keelatud on igasugune diskrimineerimine põhiõiguste kasutamisel</p>
<p>ÜRO lapse õiguste konventsioon (RT II 1996, 16, 56), art 2</p>	<p>Lapse või tema vanema või seadusliku hooldaja rass, nahavärv, sugu, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, kodakondsus, etniline või sotsiaalne päritolu, varanduslik seisund, puue või sünnipära või muud tingimused</p>	<p>Avatud</p>	<p>Alla 18-aastaste konventsiooniga sätestatud õigused ja vabadused</p>
<p>Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (RT II 2000, 15, 93), art E</p>	<p>Rass, nahavärvus, sugu, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, tervis, kuulumine rahvusvähemusse, sünnipära või muu selline tegur</p>	<p>Avatud</p>	<p>Hartas nimetatud sotsiaalsed õigused</p>
<p>ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon (RT II, 04.04.2012, 6), art 5</p>	<p>Isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel</p>	<p>Suletud</p>	<p>Ühiskonnaelus osalemine</p>

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

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee on aga 2004. aastal vastu võtnud soovitusel vaimse tervise häiretega isikute inimõiguste ja inimväärkuse kaitse kohta ning selle selgitava memorandumiga. Euroopa Nõukogu rahvusvähemuste kaitse raamkonventsioon (RT II 1996, 40, 154) seab aga üldnõuded rahvusvähemuste lõimumisele, pidades silmas eesmärki, et rahvusvähemustesse kuuluvatel ühiskonnaliikmetel oleksid põlisrahvaste esindajatega võrdsed võimalused osalemiseks ühiskonnaelus ja tööturul.

Tallinn 2022



INIMÕIGUSTE
KESKUS