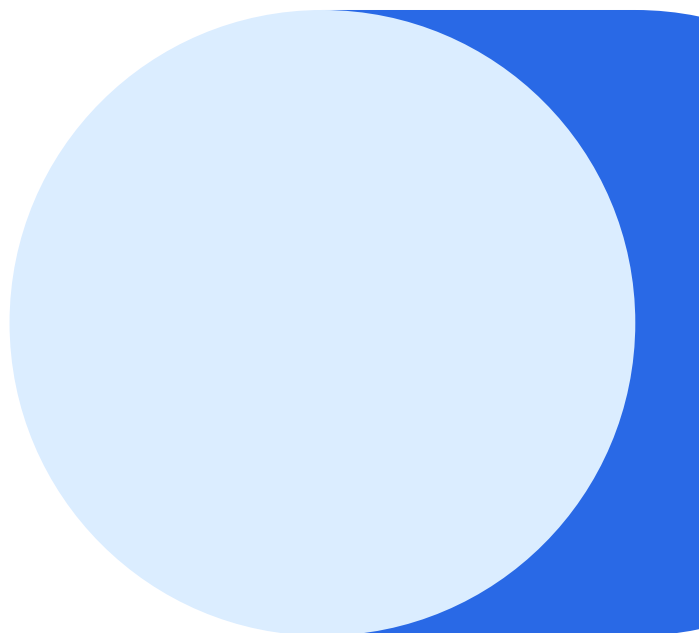


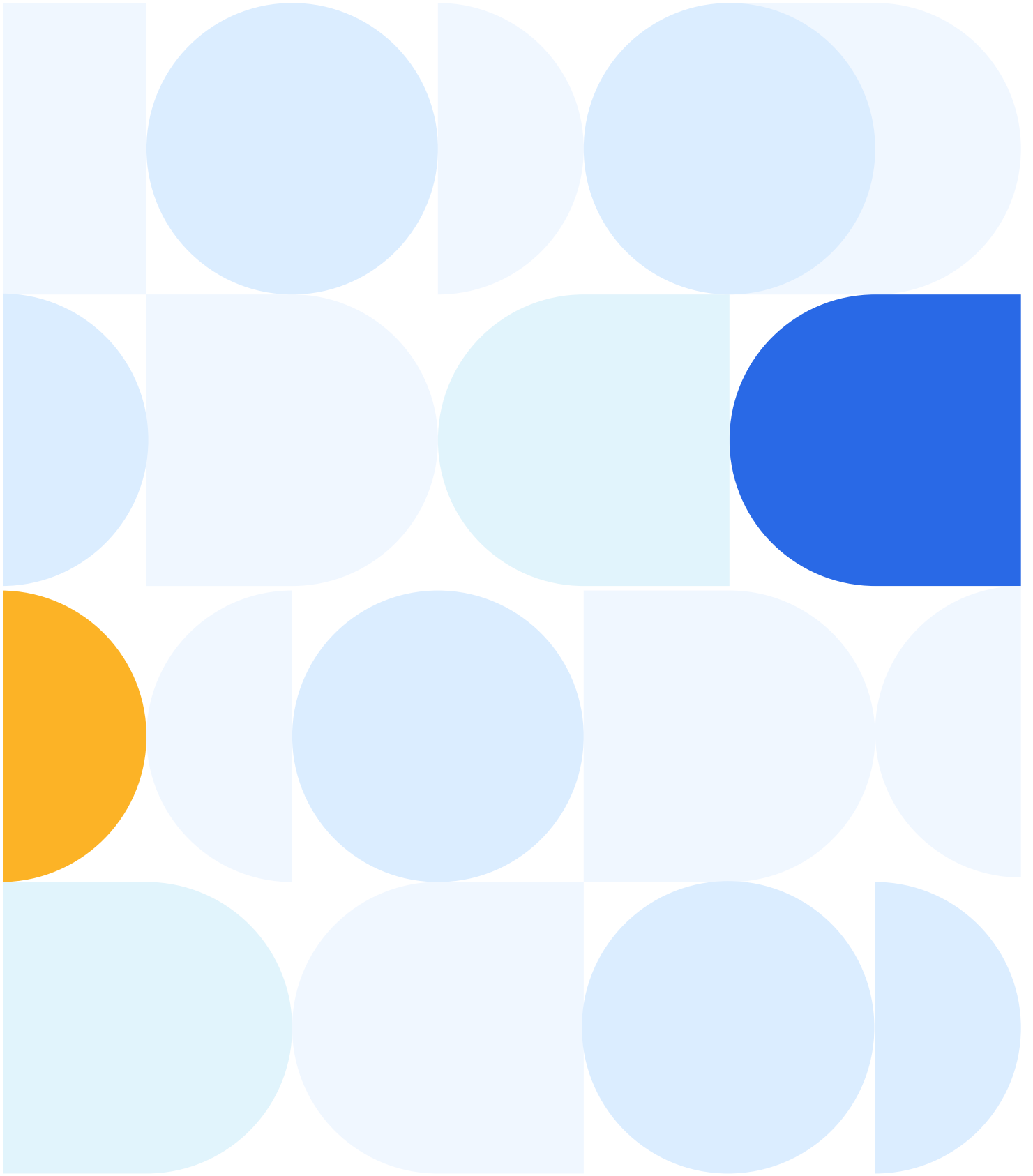


SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



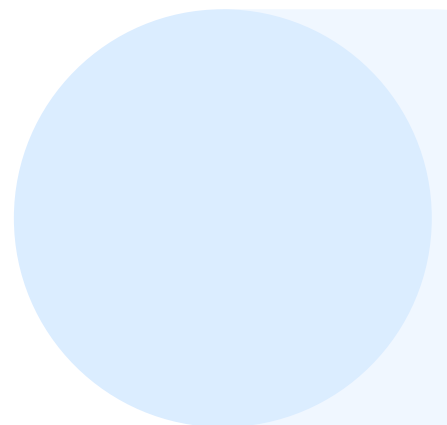
VÕRDÕIGUSVOLINIKU 2022. AASTA TEGEVUSE ARUANNE





Sisukord

SISSEJUHATUS	5
VOLINIKU TEGEVUSVALDKONNAD	6
VOLINIKU KANTSELEI TÖÖKORRALDUS JA EELARVE	7
PÖÖRDUMISTE ÜLEVAADE. HUVITAVAMAD JUHTUMID	8
VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE	29



SISSEJUHATUS

2022. aasta oli soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile muutusterohke. 2022 juulis lahkus ametist pikaajaline võrdõigusvolinik Liisa-Ly Pakosta. Konkursi uue voliniku leidmiseks korraldas Sotsiaalministeerium sügisel ning 2023. aasta veebruaris asus uue volinikuna ametisse Christian Veske. Vahepealse aja, seitse kuud, oli voliniku ülesannetes voliniku asetäitja-nõunik Siiri Grünbaum. Aasta jooksul maailmas toimunud sündmused ei jätnud mõjutamata ka voliniku kantselei tööd. Ukraina sõjaga seoses lisandus uusi teravaid teemasid, mis pälvivad avalikkuse tähelepanu. Üheks nendest oli üüriturul toimuv, kus sõjapõgenikel oli raskusi eluaseme leidmisega. Teema aktuaalsuse ja terava esiletõusmise tõttu korraldas voliniku kantselei 2022. aasta septembrikuus kampaania teadlikkuse tõstmiseks üürileandjate seas. Edukas kampaania sai ka 2023. aasta Kuldmuna auhinna sotsiaalkampaania, digikampaania ja sotsiaalmeedia kampaania kategooriates.

Voliniku kantseleisse laekunud avalduste sisu aitab kõige paremini selgitada ja välja tuua, milles tunnetatakse ja kogetakse enim ebavõrdset kohtlemist. 2022. aastal laekus enim pöördumisi soo (sh perekondlikud kohustused, rasedus, sünnitus, lapsevanemaks olemine, sooline ja seksuaalne ahistamine) tunnuse alusel, millele järgnesid pöördumised seoses puudega ning rahvusega.

Vastavalt voliniku põhimääruse §-le 5 avaldab volinik kord aastas veebilehel ülevaate oma tegevusest. Käesoleva ülevaate teises peatükis tutvustatakse voliniku tegevusvaldkondi. Kolmas peatükk tutvustab voliniku kantselei töökorraldust ja eelarve jagunemist. Voliniku kantselei töö üks kõige olulisematest osadest on laekunud pöördumiste lahendamine, mistõttu on ka selles ülevaates asetatud rõhk pöördumiste lahendamiste tutvustamisele, mis võiksid pakkuda huvi ka avalikkusele. Ülevaate viimases peatükis on kokkuvõtvalt kirjeldatud, mida märkimisväärset on volinik ja voliniku kantselei teinud edendustöös.

VOLINIKU TEGEVUSVALDKONNAD

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (lühidalt: Võrdõigusvolinik) on sõltumatu ja erapooletu ametiisik. Ta on asjatundja, kes jälgib soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) ja võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) nõuete täitmist. Volinik teostab järelevalvet nii avalikus kui ka erasektoris ning annab nii riigi- kui ka kohaliku omavalitsuse asutustele nõu selles, kuidas soolise võrdõiguslikkuse seadust ja võrdse kohtlemise seadust rakendada. Samuti on voliniku pädevuses teha Vabariigi Valitsusele ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

Volinik võtab vastu isikute avaldusi ja annab hinnangu võimaliku diskrimineerimise kohta. Tema pädevus on piiritletud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seadusega ning ta saab aidata inimesi, kes kahtlustavad, et neid on diskrimineeritud soo, rahvuse, rassi või nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu. Kui soo, rahvuse, rassi ja nahavärvuse tõttu diskrimineerimine on kaitstud enamikus ühiskonnaelu valdkondades, siis ülejäänud tunnused (usutunnistus, veendumus, vanus, puue, seksuaalse sättumus) on kaitstavad kehtivate seaduste alusel vaid töösuhetes ja tööalase ettevalmistusega hariduses.

Diskrimineerimiskahtluse korral saab volinik anda õigusliku hinnangu selle kohta, kas konkreetnes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamus mõtte on anda avalduse esitanud isikule eksperthinnang, kas on alust pöörduda kohtusse või mõne teise diskrimineerimisvaidlusi lahendava organi poole. Voliniku arvamus ei ole õiguslikult siduv, ent see annab isikule suurema selguse ja kindluse, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud. Volinik ei saa välja mõista hüvitisi diskrimineerimisega tekitatud kahju eest.

Volinik analüüsib, kuidas mõjutavad õigusaktid naised ja mehed ning võrdse kohtlemise seadusega kaitstud vähemusgrupe. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamiseks teeb võrdõigusvolinik koostööd valitsusorganisatsioonide ja kodanikuühendustega. Samuti tegeleb volinik võrdse kohtlemise alase teadlikkuse tõstmise ja edendamisega.

VOLINIKU KANTSELEI TÖÖKORRALDUS JA EELARVE

Volinik Liisa-Ly Pakosta töötas kuni 30. juunini 2022 ja lahkus siis omal soovil ametist. Seitse kuud täitis voliniku ülesandeid voliniku asetäitja-nõunik Siiri Grünbaum. 16. veebruaril 2023 asus teenistusse neljas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Christian Veske.

Voliniku ja kantselei tegevuseks vajalikud kulud kaetakse riigieelarvest ning nähakse ette Sotsiaalministeeriumi eelarves eraldi real. Selle aluseks on Vabariigi Valitsuse 10.06.2010 määrusega nr 71 vastu võetud Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning kantselei põhimäärus § 4 lg 1.

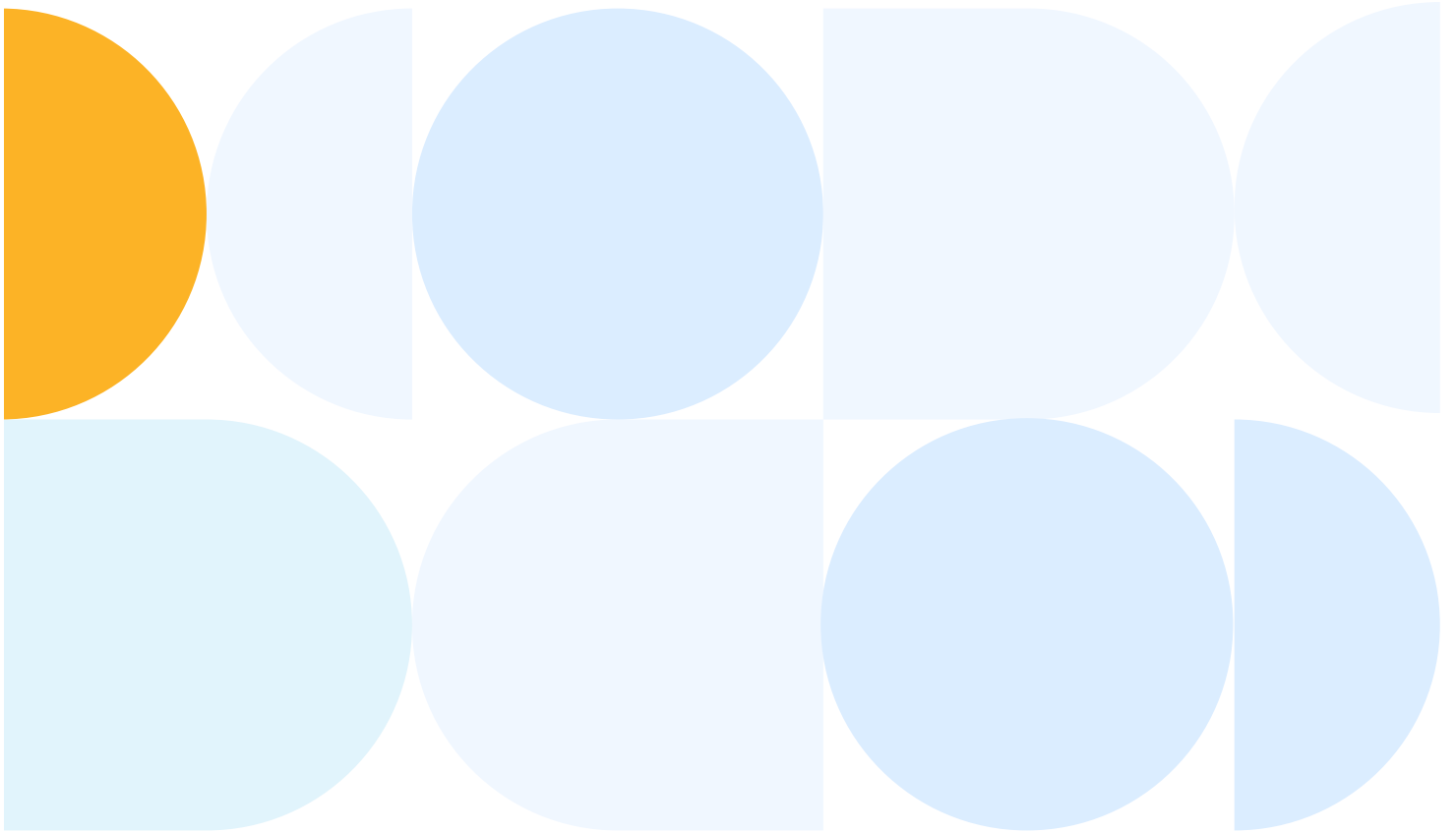
2022. aasta riigieelarve seadusest tulenevalt moodustas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei eelarve 505 883 eurot. Eelarve jaguneb laiemalt edendustöö, kontori- ja halduskulude, töötasude, koolituste, analüüside ning uuringute vahel.

Voliniku kantselei teenistujate arv ei ole suur. Vaatamata sellele on kantselei usaldusväärne partner nii Eesti siseselt kui rahvusvaheliselt. Eelmisel perioodil oli kantseleil kasutada lisaks riigieelarvelisele eraldisele ka Euroopa Komisjoni rahastus, mis lõppes veebruaris 2022. Sellega seoses vähenes ka teenistuskohdade arv kantseleis.

17.02 - 31.12.2022 oli voliniku kantseleis 7,3 teenistuskohhta, neist 6, 65 ametikoht ja 0,65 töökoht.

Seisuga 31. detsembril 2022 töötas voliniku kantseleis 7 teenistujat, neist kaks osalise koormusega ja üks viibis lapsehoolduspuhkusel, seega täidetud oli 5,15 teenistuskohhta.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ametikoht oli täitmata alates 1. juulist 2022.



PÖÖRDUMISTE ÜLEVAADE. HUVITAVAMAD JUHTUMID

2022. aastal pöörduti voliniku kantselei poole 217 korral. Alltoodud tabelis on esitatud pöördumised tunnuste kaupa. Tabelis esitatud pöördumised käsitlevad ainult kirjalikku menetlust (õiguslikud analüüsid, täiendavad järelepäringud, küsimustele vastamised, soovitusel), sellesse ei kuulu kodanike nõustamine suuliselt või muul viisil.

Alljärgnevalt on tutvustatud mõningaid voliniku vastuseid isikute pöördumistele, mis võiksid pakkuda huvi ka laiemale üldsusele. Kajastamist on leidnud eelkõige sellised pöördumised, kus võimalikud soolise diskrimineerimise keelu rikkumised on olnud tõsisemad, tõstatatud probleemid on olnud korduvad või mis aitavad muul viisil soolise (eba)võrdse kohtlemise olemust lahti seletada.



Joonis 1. Voliniku kantseleisse saabunud pöördumiste ülevaade 2022. a tunnuste kaupa jaotatuna.



EBAVÖRDNE KOHTLEMINE ÜÜRITURUL

Asjaolud ja menetluskäik

Voliniku poole pöörduiti korduvalt seoses sõjapõgenike ebavõrdse kohtlemisega maaklerite ning korteriomaniike poolt korteri üürimisel. Näiteks teavitati volinikku sellest, et üks konkreetne maakler on korduvalt väljendanud, et ta ei vahenda eluruumi üürile andmist Ukraina sõjapõgenikele sellepärast, et üürileandja soovib korterit üürida vaid Eesti Vabariigi kodanikele. Menetluse käigus saatis voliniku kantselei maaklerile ja kinnisvarabüroole märgukirja, milles selgitas seadust. Volinik tegi teavitustööd, selgitas kehtivat õigust ja diskrimineerimise keelu põhimõtteid ajakirjanduses. Voliniku kantselei jagas pöördumistega seotud isikutele valitsuse kommunikatsioonibüroo poolt kriis.ee veebilehel kokku pandud infot eluruumide üürimise kohta Ukraina sõjapõgenikele. Sellel lehel on eraldi välja toodud info ka üürileandjatele (hüvitus üürilepingu sõlmimisega seotud kuludeks jms). Samuti jagas voliniku kantselei infot õiguskantsleri 12.07.2022 seisukohas selgitatud võrdse kohtlemise põhimõtete kohta eluasemeturul [Võrdne kohtlemine eluasemetuturul.pdf \(oiguskantsler.ee\)](#).

2022. aasta septembrikuus korraldas voliniku kantselei kampaania teadlikkuse tõstmiseks üürileandjate seas.

Voliniku seisukoht

Portaalides, avalikes sotsiaalmeediagruppides või maaklerite vahendusel üürile pakutavate eluruumide puhul on tegemist üüriteenuse pakkumisega avalikkusele. Avalikult teenuste pakkumisel on keelatud inimeste halvem kohtlemine nende kodakondsuse, põgenikustaatus, rahvuse, keeleoskuse, laste olemasolu või muu inimesest endast mitte sõltuva tunnuse alusel. Nende tunnuste alusel inimese tõrjumist loetakse diskrimineerimiseks. Diskrimineerimine on keelatud ning võib kaasa tuua rahalise nõude diskrimineerimisest tekkinud kahju leevendamiseks nii eluruumi omanikule kui ka sellist pakkumist vahendavale maaklerile.¹

¹ **Õiguspõhimõtted**

- VõrdKS § 2 lg 1 p 7 - Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme kättesaadavuses.
- VõrdKS § 3 lg 2 - Diskrimineerimine on otsene, kui VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

MEESTE RIETUSRUUMI NAISSORISTAJATE TÖÖTINGIMUSED ON AHISTAVAD

Asjaolud ja menetluskäik

Voliniku poole pöördus jõusaali külastaja, kes pidas ühe konkreetse jõusaali meeste riietusruumi ja pesuruumi naiskoristajate töötingimusi ahistavaks. Naissoost koristajad peavad meeste pesuruumides tegema koristustöid ka sel ajal, „kui mehed seal oma alaosa varjamata ringi käivad ja jalgu seebitavad“. Koristaja üldjuhul ei saa muuta jõusaali külastajate käitumist. Voliniku kantselei pöördus jõusaali pidava äriühingu juhatuse poole. Volinik selgitas seadust ja seda, et tööandjal on kohustus töökeskkonnas diskrimineerimine ära hoida või kui see on aset leidnud, siis lõpetada.

Voliniku seisukoht

Tööandjal on kohustus töökeskkonnas diskrimineerimine ära hoida või kui see on aset leidnud, siis lõpetada. Vajadusel peab tööandja töö ümber korraldama nii, et keegi ei tunneks end töökeskkonnas ahistatuna ega muul viisil diskrimineerituna. Voliniku kantselei selgitas ühe võimaliku variandina, et koristajate tööd on võimalik ümber korraldada näiteks nii, et naissoost koristajad käivad meeste riietusruumis tööd tegemas külastajatele varem teatavaks tehtud kellaaegadel, nii et külastajad ei viibi riietusruumis paljalt nendel aegadel, mis on ette nähtud koristamiseks.²

² Õiguspõhimõtted

- SoVS § 3 lg 1 p 3 – Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.
- SoVS § 5 lg 1 - Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud.
- SoVS § 6 lg 2 p 4 -Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks, kui ta juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras.
- SoVS § 3 lg 1 p 6 - Sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.
- SoVS § 11 lg 1 p 4 - Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest;
- SoVS § 6 lg 2 p 5 -Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada.



MEESSOOST ISIKUT EI VÕETA KORISTAJAKS

Asjaolud ja menetluskäik

Töötukassa veebilehel oli kuulutus puhastusteenindaja töökohale värbamise kohta. Voliniku poole pöördunud mees helistas kuulutuses olevale kontaktisikule lisainfo saamiseks ja küsis töötasu kohta, millele vastati, et nad ei võta mehi tööle, sest mehed ei oska seda tööd teha. Volinik selgitas pöördujale, et kui ta soovib seda tööd, siis on tal vaja saata oma sooviavaldus, CV ja muud vajalikud dokumendid töökuulutuses märgitud aadressile kuulutuses märgitud tähtaja jooksul. Võib juhtuda, et tööandja võtab ta siiski tööle. Kui pöörduja jäetakse kõrvale ja töökoha saab vastassoost isik, kellel on pöördujaga võrreldes madalam kvalifikatsioon, siis võib olla tegemist soolise diskrimineerimisega.

Voliniku seisukoht

Tööelus loetakse diskrimineerivateks juhtumid, kui tööandja valib ja/või võtab tööle ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see ei tulene sooga seotud asjaoludest.³

³ **Õiguspõhimõtted**

- SoVS § 3 lg 1 p 3 - Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.
- SoVS § 6 lg 1 - Tööelus loetakse diskrimineerivateks juhtumid, kui tööandja valib ja/või võtab tööle ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.
- SoVS § 6 lg 2 p 2 - Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks, kui ta kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda.
- SoVS § 5 lg 1 - Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud.

KAS NAINE VÕIB RANNAS PÄEVITADA PALJA ÜLAKEHAGA?

Asjaolud ja menetluskäik

Eestis on levinud praktika, et mehed kannavad rannas ujumispükse või lühikesi pükse, naised aga kaheosalisi bikiine või ujumistrikood. Pöörduja tundis huvi, kas naisel on õigus suvalises avalikus rannas võtta päikest ja käia ujumas samuti ainult ujumispükstes (nagu mees) ja kui mõni häiritud kodanik selle peale politsei kutsub, kas siis naine on rikkunud avalikku korda või tal on õigus olla nii, nagu ta tahab. Volinik selgitas pöördujale seaduse põhimõtteid.

Voliniku seisukoht

Sooline võrdõiguslikkus kehtib kõikides ühiskonnaelu valdkondades, sealhulgas ka avalikes supelrandades. Avalikel supelrandadel on õigus teha avaliku korra ja turvalisuse tagamiseks vajalikke ja sobivaid reegleid, näiteks keelata purjus inimestel rannas viibimise vms. Oluline on aga meeles pidada, et ranna kasutamise reegleid kehtestades ei ole õigust kehtestada põhjendamatuid soo tõttu erinevaid reegleid. Naine võib rannas olla *topless*, kui ta seda soovib.⁴

⁴ Õiguspõhimõtted

- SoVS § 1 - Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.
- SoVS § 1 lg 2 p 1 - Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris.
- SoVS § 3 lg 1 p 1 - Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.
- SoVS § 3 lg 1 p 2 - Naiste ja meeste võrdne kohtlemine on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine.



LAPSEGA EI LUBATA KOOLITUSELE

Asjaolud ja menetluskäik

Voliniku poole pöördus töötuna arvel olev kolme lapse ema (lapsed on 4 a; 2,7 a; 1 a). Ta registreeris enda läbi Töötukassa koolitusele. Pöördujal ei ole kedagi teist peale tema enda, kes saaks rinnalast hoida. Laste isa ja vanavanemad töötavad. Esimesel loengupäeval võttis ta oma kõige väiksema lapse koolitusele kaasa, sest laps saab veel rinda ja pikal koolituspäeval osalemiseks ei olnud tal muud võimalust. Aga koolitaja tegi talle märkuse: "Oi, sa oled lapsega, kuidas nii saab. Nüüd me ju vaatame kõik beebit ja mind ei vaata keegi". Koolitusel osales kokku 8 inimest, üks neist tegi seda läbi Zoomi, sest tal puudus koroonapass. Pöörduja palus, kas tema saaks ka ühel järgmisel loengul osaleda Zoomi keskkonna kaudu. Selle peale öeldi talle, et ta on lapsega ja nad ei võimalda talle Zoomi koolitust. Hiljem anti vastus, et nad ei saa talle üldse koolitust võimaldada, sest ta on lapsega ja ei leia lapsele hoidjat. Pöörduja küsis selle kohta ka Haridus- ja Teadusministeeriumist, kust talle vastati, et ei ole sellist reeglit, et ema ei tohi koolitusel osaleda koos lapsega. Volinik suhtles koolitajaga ning selgitas seadust ja võrdse kohtlemise põhimõtet, et lapse kasvatamise kohustuse täitmise tõttu ei tohi lapsevanemaid teistest inimestest halvemini kohelda. Pärast voliniku selgitust lubas koolitaja, et ta võtab pöörduja koolitusele koos lapsega ja lubab tal osaleda ka Zoomi keskkonnas. Ka pöörduja kinnitas, et tal lubati koolitusel osaleda koos lapsega ja ka Zoomi keskkonnas.

Voliniku seisukoht

Emad võivad koolitusel osaleda koos väikelapsega, kui tal puudub lapse hoidmiseks muu võimalus.⁵

⁵ **Õiguspõhimõtted**

- SoVS § 1 lg 1 - Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.
- SoVS § 3 lg 1 p 1 - Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.
- SoVS § 3 lg 1 p 2 - Naiste ja meeste võrdne kohtlemine on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.
- SoVS § 10 esimene lause - Haridus- ja teadusasutused ning koolituse korraldamisega tegelevad institutsioonid peavad tagama naiste ja meeste võrdse kohtlemise kutsenõustamisel, hariduse omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel ja ümberõppel.

PÄRAST RASEDUS- JA SÜNNITUSPUHKUST TÖÖLE NAASMINE

Asjaolud ja menetluskäik

Voliniku poole pöördus koolipsühholoog, kes viibis emapuhkusel. Ta soovis tööle naasta pärast emapuhkuse lõppu. Pere oli otsustanud, et vanemapuhkusele jääb lapse isa. Enne emapuhkust oli pöörduja töötanud täistööajaga, uue õppeaasta algusest soovis ta töötada osalise tööajaga ja teha tööd osaliselt kaugtööna. Kooli direktor ei olnud töötaja soovitud tingimustega nõus. Voliniku kantselei selgitas, et alates 01.04.2022 on muudetud soolise võrdõiguslikkuse seadust. Töötajal on õigus taotleda töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi. Voliniku kantselei soovitas pöörduda veel kord tööandja poole ja seekord kirjalikult taotlusega, et tööandja korraldaks töö paindlike töötingimuste kohaselt, nii et töötaja saaks rahuldada olulised vajadused töö- ja pereelu ühitamiseks. Samas kirjas on pöördujal vaja paluda tööandjalt kirjalikku vastust selle kohta, kas ta on nõus töökorraldust muutma töötaja taotluse kohaselt, ja kui ei ole nõus, siis põhjendust selle kohta, miks ei ole nõus taotletud paindlikke töötingimusi rakendada.

Voliniku seisukoht

Töötajal on õigus taotleda töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi. Kui tööandja saab töötajalt töö- ja pereelu ühitamiseks esitatud paindlike töötingimuste taotluse ja kui ta keeldub neid rahuldama, siis on tal kohustus 15 tööpäeva jooksul põhjendada töötajale, miks ta ei ole nõus tööd korraldama vastavalt töötaja olulistele vajadustele.⁶

⁶ **Õiguspõhimõtted**

- SoVS § 11 lg 3 - Töötajal on õigus taotleda tööandjalt töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi.
- SoVS § 7 lg 4 - Kui tööandja on SoVS § 11 lõike 3 alusel töö- ja pereelu ühitamiseks esitatud paindlike töötingimuste taotluse rahuldamisest keeldunud või paindlikud töötingimused on edasi lükatud, siis on tööandja kohustatud andma töötajale selle kohta seletuse 15 tööpäeva jooksul.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, või muude asjaoludega.



MEESTE VÕI NAISTE RIETUSRUUM

Asjaolud ja menetluskäik

Mehe bioloogiliste tunnustega isik ei määratlenud ennast sooidentiteedilt mehena ja soovis oma trennikohas kasutada naiste riietusruumi. Teised riietusruumi kasutajad ei olnud sellega nõus. Isik võttis ühendust riietusruumi haldajaga, kes omakorda võttis ühendust volinikuga, et saada aru, kuidas niisugune olukord Eestis reguleeritud on. Menetluse käigus küsis volinik teiste riikide praktikat riietusruumide osas.

Voliniku seisukoht

Kas riietusruumid on soopõhised? (Kuigi neil pole niisuguseid silte.) Jah, ruume saab ka vastavalt tavale soolisena määratleda. Näiteks on kõik harjunud, et mehed kasutavad ühte konkreetset asutuse riietusruumi ja naised teist, kuigi nende ruumide ustel ei ole ühtegi märki, mis viitaks soole, kellele riietusruum on mõeldud. Samas võivad eksisteerida ka riietusruumid, mis on mõeldud kõigile. Sel juhul on tavaliselt normiks paigaldada riietusruumi sisse eraldi väiksemad privaatseid kabiinid riietumiseks.

Kui riietusruumid on soopõhised, siis millised on reeglid mittebinaarsete inimeste jaoks nende ruumide kasutamiseks? Juhul kui riietusruum on üldkasutuseks, siis ei ole mittebinaarsete inimeste puhul probleemi. Kui riietusruum on mõeldud ainult naistele või ainult meestele, sõltub selle kasutamine mitmest asjaolust. Esiteks on erinev, kas riietusruum on mõeldud lihtsalt jopede hoidmiseks ja jalanõude vahetamiseks või selleks, et inimesed saaks end täiesti alasti võtta ja pesemisvõimalusi kasutada. Teisel juhul on eesmärgiks leida igaühe inimväärikust arvestav lahendus. Inimväärikuse osaks tuleb pidada nii isiku soovi mitte riietuda lahti teise inimese ees, kelle bioloogilised sootunnused kuuluvad vastassoo omadele, kui ka mittebinaarsete inimeste soovi riietuda väärikalt. See tõstatab vajaduse leida tasakaalustatud ja kõigi huvisid arvestavaid lahendusi, mis võivad ulatuda riietusruumi erinevate kasutusaeegade seadmisest kuni kolme eraldi ruumi loomiseni (näiteks naised, mehed, mittebinaarsed).

Kui inimene (A) siseneb riietusruumi ja teised (B) tunnevad end selle inimesega ebamugavalt (mitte A tegevuse tõttu, vaid seetõttu, et B arvab, et A on valest soost), siis kes peab lahkuma? Vastus sellele küsimusele sõltub sellest, mis konkreetset ebamugavust põhjustab. Kui näiteks naisena identifitseeriv, kuid mehe bioloogiliste sootunnustega isik soovib siseneda naiste riietusruumi, peaks ta pöörduma riietusruumi administraatori või omaniku poole, et koos leida lahendus, mis ei kahjusta tema ega kellegi teise õigust ega väärikust.

Millist vaadet soole kasutatakse? Sugu passi järgi? Vastavalt soolisele identiteedile ja/või väljendusele? Midagi muud? Riietusruumi administraatoril on oma klientide õiguste kaitseks õigus küsida isikut tõendavat dokumenti ja teha selle põhjal esmane otsus riietusruumi kasutamise osas.

Kui isiku sooline identiteet erineb soost, mis on märgitud isikut tõendaval dokumendil, kuid isik soovib kasutada vastassoost isikutele mõeldud riietusruume, on oluline leida igaühe väärikust ja privaatsust austavad lahendused ning teha seda koostöös riietusruumi omaniku või haldajaga.⁷

⁷ **Õiguspõhimõtted**

- SoVS § 1 lg 2 p 1 - Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.
- SoVS § 11 lg 1 p 3 kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)
- TTOS § 11 lg 1 - Olmeruumid on riietus-, pesemis-, tualett- ja puhkeruumid, soojakud välitöödel, einestamisruumid ning muud elukondlikud ruumid.
- TTOS lg 2 - Töötajate olmeruumid peavad olema ehitatud ja sisustatud, arvestades töötingimusi ning töötajate arvu ja soolist koosseisu.



MEESTE JA NAISTE JUUKSUR

Asjaolud ja menetluskäik

Naissoost isikule, kes oli sisenenud meeste juuksurisalongi, et saada juuste lõikamise teenust, keelduti seda osutamast, kuna ta on naine. Tagantjärele argumenteeris pöörduja, et ta soovis saada soengut, mis klassikaliselt lõigatakse meestele, ja kuna salong oskab seda soengut meestele lõigata, siis saavad nad seda ka naisterahvale lõigata. Pöörduja ei väljendanud seda soovi juuksurile, sest selleks hetkeks oli tal palutud juba salongist lahkuda. Menetluse käigus küsis volinik teiste riikide praktikat sellises küsimuses.

Voliniku seisukoht

SoVS § 5 lg 2 p 4 järgi ei loeta otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks seda, kui teenuse ainult ühe sugupoole esindajatele pakkumise eesmärk on õigustatud ja selle saavutamise vahendid on proportsionaalsed eesmärgiga. Juhumi võtmeküsimus oli seega, kas meestejuuksuri teenuse ainult ühe sugupoole esindajatele pakkumise eesmärk on õigustatud ja selle saavutamise vahendid proportsionaalsed eesmärgiga. Kui naine soovib teha soengut, mis kuulub meestejuuksuri pädevusse, ei tohiks talle põhimõtteliselt seda teenust keelata. Seetõttu tuleks juuksuril kaaluda selge erandi kehtestamist naistele, kes soovivad just meeste soengut teha, ja seda töötajatele selgelt kommunikeerida. Naiskliendile võiks pakkuda ka sellist aega, kui muud klientuuri väga ei käi, kuid see oleks vaid üksikisikutevaheline kokkulepe ja seda ei tohiks naiskliendile peale suruda.

Barbershop'il on oma ajalooline kontekst ning meheliku ruumi loomine on siin kui *barbershop*'i identiteedi ja kvaliteetse teenuse pakkumise osa. Samas on



ikkagi tegemist endiselt *barbershop*'i kui meestejuuksuriga. Ainuke erinevus oleks selles, et nad pakuksid oma teenust kõigile, kes seda soovivad. Voliniku kantselei soovitas püsiklientidega vajadusel sel teemal suhelda ja kinnitada neile, et tegu on ikka sama juuksuritöökojaga. Eriti kui arvestada, et meeste soengut soovivate naisterahvaste arv on tõenäoliselt suhteliselt väike (mitte et see juriidilisest seisukohast oluline oleks).

Analoogiat meeste ja naiste riietusruumidega täielikult kasutada ei saa. Riietusruumide puhul on levinumad juhtumid, kus riietusruumi satub keegi, kellel on teatud soo füüsilised omadused, kuid kes määratleb end teise soo esindajana. Riietusruumid on juuksurialongiga võrreldes aga märkimisväärselt intiimsemad ruumid.⁸

⁸ **Õiguspõhimõtted**

- SoVS § 3 lg 1 p 1 - sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.
- SoVS § 3 lg 1 p 2 - naiste ja meeste võrdne kohtlemine on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.
- SoVS § 5 lg 1 - Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine on keelatud.



BURKIINIDE KANDMINE EESTIS UJUMISRIIETUSENA

Asjaolud ja menetluskäik

Voliniku käest küsiti, kuidas on Eestis reguleeritud burkiinide kandmine ujumisriietusena.

Voliniku seisukoht

Burkiinide kandmine ei ole Eesti õigusega reguleeritud. Eestis kehtib basseini üldreegel, et ujulasse pääseb ainult spetsiaalselt ujumiseks mõeldud riietega. Burkiinid kuuluvad nende rõivaste hulka.⁹

⁹ **Õiguspõhimõtted**

- Küsimus jääb VõrdKS reguleerimisalast välja.

KOOLIEINE MÜÜMINE VAID ÕPILASPILETI ETTENÄITAMISEL

Asjaolud ja menetluskäik

Tuginedes Postimehe artiklile „[USKUMATU – Klient ei saanud tanklast lasteinet osta, sest tal polnud last kaasas](#)“ ([postimees.ee](#)), küsiti volinikult, kas tegemist on vanuselise diskrimineerimisega, kuna vanematele inimestele keeldutakse teatud tooteid müümast – lasteaineid võivad osta kõik kliendid olenemata vanusest, kuid koolieinet saab osta vaid õpilaspileti ettenäitamisel. Pakutav koolieine kehtis kõikidele õpilastele ja üliõpilastele õpilaspileti ja/või ISIC kaardi ettenäitamisel. ISIC pangakaardi või õpilaspileti ettenäitamisel oli korraga võimalik osta üks eine.

Voliniku seisukoht

Kuna koolieinet saab osta vaid õpilaspileti ja/või ISIC kaardi ettenäitamisel, saab järeldada, et einet ei saa osta isik, kes ei ole õpilane või üliõpilane. Kuna üliõpilane võib olla isik igas eas, ei saa antud juhtumil kahtlustada vanuselist diskrimineerimist. Seda enam, et selline nõue tähendab, et sisuliselt ei saaks seda einet osta ka koolieelikud; lapsed, kes õpivad kodukoolis; turistina Eestis viibivad välismaa lapsed, kelle kodumaal ei ole õpilaspiletit; alaealised, kes on põhikooli lõpetanud, aga pole gümnaasiumisse edasi läinud. Järelikult võib olla tegemist diskrimineerimisega sotsiaalse seisundi alusel seoses õpilaseks olemise või mitteolemisega. Kuna volinik tegeleb sotsiaalse seisundiga seotud diskrimineerimisjuhtumitega vaid tööelu valdkonnas (VõrdKS § 2 lg 3), tuleks selle küsimusega pöörduda õiguskantsleri poole. Voliniku teada on õiguskantsler varem andnud oma hinnangu teenusepakkuja õigusest kujundada oma toote- ja hinnavalikut. Volinik selgitas ka, et kindlale sotsiaalsele rühmale soodustuste tegemine võib olla täiesti lubatud. Näiteks on levinud praktika, et pensionäridele on ühistransport tasuta. Ka õpilastele kui spetsiifilisele grupile ühiskonnas tehakse mitmeid soodustusi, nt praamipileti ostmisel. Müüja tegevust võib näha ka kui soovi pakkuda just spetsiifiliselt õpilastele kompaktselt ning mõistliku hinnaga einet keerulise koolipäeva keskel. Voliniku hinnangul on koolieine odavam, kui osta *hot dog* ja jook eraldi. Seega on põhimõtteliselt tegu soodustusega õpilastele. Selline tegevus on vägagi tõenäoliselt proportsionaalne ning lubatud.¹⁰

¹⁰ **Õiguspõhimõtted**

• Sotsiaalse seisundi või vanuse tõttu diskrimineerimiskahtlusega avalduste lahendamine on voliniku pädevuses ainult töösuhetes (teenuste valdkond ei ole).




EESTI KEELE KUI EMAKEELE NÕUE TÖÖKUULUTUSES

Asjaolud ja menetluskäik

Tööandja agendihalduri ametikoha töökuulutuses oli üheks kandidaadile seatud ootuseks, et ta emakeeleks peab olema eesti keel. Menetluse käigus küsiti tööandja käest selgitusi. Tööandjale selgitati seadust ja tööandja tegi töökuulutuses vajalikud muudatused.

Voliniku seisukoht

Töösuhetes on keeleoskuse alusel diskrimineerimine keelatud (VõrdKS § 2 lg 3). Samamoodi on keelatud diskrimineerimine rahvuse tõttu (VõrdKS § 2 lg 1). Selliste tunnuste alusel erinevat kohtlemist ei peeta diskrimineerimiseks siis, kui see tunnus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (VõrdKS § 10). Töölesoojalt võib nõuda keeleoskuse taseme tõendamist, kui keeleoskus on ametikoha kvalifikatsiooninõuete osa. Eesti keele kasutamise ja oskuse nõuded leiab keeleseadusest ning selle rakendusmäärusest nr 84. Keeleoskuse nõude esitamisel ja keeleoskuse tõendamisel peab kõiki kandidaate kohtlema võrdselt. Lubamatu on eelistada kedagi selle järgi, kas ta räägib nõutud keelt emakeelena, kas tal on mingile rahvusele omane nimi või esitada kõrgemaid nõudmisi seetõttu, et tal on üks või teine rahvus. Keeleoskuse taset hindab Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus A2, B1, B2 ja C1 taseme eksamitel. Eksami läbimisega saab kõrgeima eesti keele oskuse tasemenähtena omandada C1. Kui tööandja nõuab eesti keele oskuse taset C2 tasemel, siis on kandidaat pandud olukorda, et tal ei olegi võimalik esitada tõendit, et ta tõesti oskab eesti keelt nõutud tasemel. Eesti keele tasemeeksamit ei pea sooritama inimene, kes on omandanud



nud eesti keeles põhihariduse, keskhariduse või kõrghariduse, ega inimene, kes on sooritanud eestikeelse kutseeksami ja töötab kutsetunnistusel määratud kutsealal. Töökuulutusest (kui ka kõigist tuleviku töökuulutustest) tuleb kaotada nõue, et kandidaat peab valdama eesti keelt emakeelena. Asendada võib selle näiteks nõudega, et kandidaat peab eesti keelt valdama mis iganes ametlikul keeletasemel, mis on antud ametikohale vajalik.¹¹

¹¹ **Õiguspõhimõtted**

- VõrdKS § 2 lg 1 - Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel.
- VõrdKS § 2 lg 3 - VõrdKS ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitsevõetustuse kohustuse tõttu.
- VõrdKS § 3 lg 2 - Diskrimineerimine on otsene, kui VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.
- Keeleseaduse § 23 lg 4 - Ametniku, töötaja ja füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.
- Vabariigi Valitsuse 20.06.2011 vastu võetud määruse nr 84 Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded.
- § 2 lg 1 - Keeleoskuse nõude määramisel lähtutakse töö iseloomust ja töö- või ametikoha keelekasutusolukordadest, sh kutsestandardites esitatud keeleoskuse nõuetest.



LAPSEHOOLDUSPUHKUST KASUTAVATE TÖÖTAJATE DISKRIMINEERIMINE SEOS TÖÖANDJA PAKUTAVATE HÜVEDEGA

Asjaolud ja menetluskäik

Tööandjad pakuvad oma töötajatele täiendavaid, st seadust mittetulenevaid hüvesid. Volinikule esitati 2022.a mitu avaldust just lapsehoolduspuhkust kasutavate vanemate diskrimineerimise küsimusega tööandjate poolt. Üldise joonena võib sellistest menetlustest välja tuua selle, et hüvede andmisel võetakse aluseks töötaja staaž, kuid selle staaži sisse ei arvestata lapsehoolduspuhkusel olemist. Kõikidel juhtudel on küsitud tööandjalt selgitusi, eelkõige just proportsionaalsuse hindamiseks.

Voliniku seisukoht


VõrdKS kaitseb diskrimineerimise eest töötingimuste kehtestamisel perekondlike kohustuste täitmise korral. Niisuguse kaitse eesmärk on, et tööandja kohaldaks mõistlikus ulatuses selliseid töötingimusi, mis võimaldaks töötajal täita oma perekondlike kohustusi. Lapsehoolduspuhkusel viibimine on seotud perekondlike kohustustega, kuna vanemal on õigus ja kohustus kasvatada oma last ning lapsehoolduspuhkust antakse vanemale kuni kolmeaastase lapse kasvatamiseks. Üldine põhimõte hüvede osas on, et kui antakse hüved kõikidele töötajatele, siis ei tohi ühte töötajate gruppi kohelda ebavõrdselt teiste töötajate grupi suhtes. Töölepingu seadus ei reguleeri, st ei piira ega kohusta tööandja poolt hüvede andmist. Ka töö- ja pereelu ühitamise põhimõtetest lähtudes on tööandjal õigus piirata lapsehoolduspuhkusel olijatele hüvede maksmist, kuid kuna tööandja otsus peab selles osas olema proportsionaalne taotletava eesmärgi suhtes, siis enamikul juhtudel



on lapsehoolduspuhkusel olemise aja väljajätmine hüvede jagamisel või arvutamisel ebavõrdne kohtlemine.¹²

¹² Õiguspõhimõtted

- VõrdKS § 2 lg 3 - Käesolev seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.
- VõrdKS § 3 lg 1 - Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine diskrimineerimist seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel.
- VõrdKS § 3 lg 2 - Diskrimineerimine on otsene, kui VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.
- VõrdKS § 9 lg 1 - Käesolev seadus ei piira selliste seadusega kooskõlas olevate meetmete rakendamist, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega ning seksuaalne ahistamine.
- SoVS §6 lg 2 p 4 - Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras.
- SoVS §11 lg 1 p 3 - Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades muu hulgas kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi.
- TLS § 3 - Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.
- TLS § 29 lg 4 - Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.
- 20.06.2019 EL direktiiv 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL.



TLS § 57 DISKRIMINEERIB VANADUSPENSIONIEALISI TÖÖTAVAI PUUDEGA INIMESI, kuna ei näe neile ette pikendatud põhipuhkust, kui samal ajal tööealistele töötavatele osalise või puuduva töö- võimega isikutele on niisugune pikendatud põhipuhkus ette nähtud

Asjaolud ja menetluskäik

TLS § 57 sätestab, et töövõimetoetuse seaduse (TVTS) alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti. TLS § 139¹ (põhipuhkuse andmise erisus) sätestab, et TLS §-s 57 sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkusele on õigus ka isikul, kes saab töövõimetus pensioni või rahvapensioni töövõimetus alusel. TVTS näeb ette, et töövõimet hinnatakse isikul ainult kuni tema vanaduspensionieani. Erandina, st kui mõnes teises seaduses on see ette nähtud, võib töövõimet hinnata ka vanaduspensioniealisel isikul. TLS ei näe ette, et töötajal, kes on vanaduspensioniealine, oleks õigus taotleda töövõime hindamist. TLS § 57 näeb ette võimaluse, et seadusega võidakse sätestada pikem põhipuhkus osalise või puuduva töövõimega tööealisele töötajale. TLS § 57 koostoimes TVTS-iga ei näe ette võimalust, et pikendatud põhipuhkust võiks ette näha vanaduspensioniealisele töötavale isikule, kellel on samad tervises seisundi näitajad ja töötakistused, mille korral määratakse osaline või puuduv töövõime töötajale enne vanaduspensionie saamise vanust. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (PISTS), mille alusel määratakse puue, ei reguleeri töösuhteid. TVTS-is ja PISTS-is on mõiste „puue“ kasutusel puude meditsiinilises tähenduses. VõrdKS § 5 kohaselt on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalkalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingutele. VõrdKS § 5 tähenduses võib muu hulgas olla tegemist tervises seisundiga ja sellest tulenevate tegutsemise ja osalemise piirangutega, nende prognoosi ja eeldatava kestusega, mille tõttu inimese töötamine on takistatud või ta ei ole üldse võimeline töötama ja mille puhul TVTS-i alusel määratakse tööealisele töötajale osaline või puuduv töövõime. Töösuhtes võivad olla vanaduspensioniealised isikud, kellel on töötamine takistatud ja kellel on samasugused tervises seisundi näitajad, nagu on inimestel, kellele enne vanaduspensionie määratakse/on määratud TVTS-i alusel osaline või puuduv töövõime. Kuid vanaduspensioniealise töötaja tervises seisundi samade näitajate korral ei saa talle määrata osalist ega puuduvat töövõimet, sest selleks puudub õiguslik alus. Menetluse käigus küsiti selgitusi Sotsiaalministeeriumilt.

Voliniku seisukoht

TLS-i § 57 regulatsioon kohtleb töösuhtes vanuse tõttu erinevalt sarnases olukorras olevaid inimesi, kellel on samad tervises seisundi näitajad ning sellest

tulenevad tegutsemise ja osalemise piirangud, nende prognoos ja eeldatav kestus, mille tõttu inimese töötamine on takistatud või ta ei ole üldse võimeline töötama. Enne vanaduspensioniga antakse töötajale TVTS-is sätestatud terviseseisundi ja töötamise takistuste korral pikendatud põhipuhkus. Vanaduspensioniealisele töötajale aga samade terviseseisundi näitajate ja töötamise takistuste korral pikendatud põhipuhkust ei anta. VõrdKS § 2 lg 2 p 2 alusel on töötingimuste kehtestamisel keelatud isikute diskrimineerimine nende vanuse tõttu. Sellest tuleneb, et kui enne vanaduspensioniga antakse töötajale seadusega sätestatud terviseseisundi näitajate ja töötamise takistuste korral pikendatud põhipuhkus, siis tuleb samade terviseseisundi näitajate ja töötamise takistuste korral pikendatud põhipuhkust anda ka vanaduspensioniealistele töötajatele. Volinik palus Sotsiaalministeeriumil täiendavalt analüüsida TLS §-s 57 sätestatud pikendatud põhipuhkuse andmise eesmärki ning muuta regulatsiooni selliselt, et see oleks kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega.¹⁴

¹⁴ Õiguspõhimõtted

- Põhiseaduse § 28 lg 4 - puuetega inimesed on riigi erilise kaitse all.
- VõrdKS § 2 lg 2 p 2 - isikute diskrimineerimine muu hulgas nende vanuse tõttu töötingimuste kehtestamisel on keelatud.
- VõrdKS § 9 lg 2 - vanuseliseks diskrimineerimiseks ei peeta seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik eesmärk ning selle saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- TLS § 57 - TVTS alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.
- TLS § 139¹ (Põhipuhkuse andmise erisus) - TLS §-s 57 sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkusele on õigus ka isikul, kes saab töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel.
- TVTS § 2 lg 1 - töövõime hindamisele ja töövõimetoetusele on õigus 16-aastaselt kuni vanaduspensioniealisel isikul.
- TVTS § 3 lg 2 - seaduses sätestatud juhul hinnatakse töövõimet ka alla 16-aastaselt või vanaduspensioniealisel isikul.
- VõrdKS § 5 - puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingutele.



DISKRIMINEERIMINE RIIGIHANGETE LÄBIVIIMISEL

Asjaolud ja menetluskäik

Hanketingimustes on kehtestatud nõuded pakkuja meeskonnaliikmetele, mille kohaselt peab liikmel olema aktiivne tegevus mingi ajaperioodi jooksul vahetult enne hanget (nt „on viimase kolme aasta jooksul osalenud vähemalt kahes projektis ja osalemiseks loetakse, kui vastavas rollis on teostanud töid vähemalt 500 töötunni ulatuses“). Kui hanke meeskonnaliikmeks on isik, kellel on küll vastav kolmeaastane kogemus, kuid ta on „viimase kolme aasta jooksul“ olnud lapsehoolduspuhkusel, st täitnud lapsevanemaks olemise kohustusi ja/või perekondlikke kohustusi, siis ei vasta ta hanke tingimustele.

Voliniku seisukoht

Niisuguste hanketingimustega pannakse pakkuja meeskonnaliige, kes on viimase kolme aasta jooksul olnud lapsehoolduspuhkusel, ebasoodsamasse olukorda kui need, kes ei olnud sel ajal lapsehoolduspuhkusel. Ebasoodsam kohtlemine on siiski lubatud juhul, kui selleks on kaalukad põhjused. Praktikas toodud põhjendused, nagu näiteks et „spetsialistide viimaste aastate töökogemus omab hankelepingu täitmises olulist rolli ning sellest sõltub otseselt hankelepingu täitmise kvaliteet“, ei ole niisuguseks kaalukaks põhjuseks, kuna ei sisalda proportsionaalsusprintsipiibist tulenevat põhjendust.¹³

¹³ **Õiguspõhimõtted**

- SoVs § 2 lg 1 - SoVSi kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades.
- Riigihangete seadus § 70 lg 5 - Hankija tagab läbirääkimiste ajal kõigi pakkujate võrdse kohtlemise.
- SoVS § 3 lg 1 p 3 - isiku otseseks sooliseks diskrimineerimiseks on olukord, kus ühte isikut koheldakse tema sootõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldakse teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine muu hulgas seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise ning perekondlike kohustuste täitmisega.
- VõrdKS § 9 lg 1 - VõrdKS ei piira selliste seadusega kooskõlas olevate meetmete rakendamist, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE

Voliniku tööd kajastavaid meediakajastusi oli aasta jooksul ca 80. Peamised teemad olid seotud lapsevanemate õigustega tööturul, vaenu õhutavate sõnumitega ja selle seostest sõnavabadusega, sõjapõgenikesse suhtumisega, sh ebavõrdse kohtlemisega üürisuhetes ja palgalõhega. Palju meediakajastust oli seotud ametist lahkuva voliniku (Liisa-Ly Pakosta) ja ametisse valitud uue voliniku (Christian Veske) isikuga.

Voliniku kantselei viis läbi fotokonkursi „Mina ja pere“, millest kutsusime osa võtma kõiki kooliõpilasi – alates esimesest klassist kuni viimaseni välja ning põhikoolijärgseid või haridusnõudeta kutsekooli õppureid. Konkurss korral-

FOTOKONKURSS
**MINA JA
PERE**
KOOLINOORTELE

ÜLE 100
AUHINNA!

OSALE KOHE!
pildiait.erm.ee/konkurss

dati koostöös ERM-iga. Võistlusele saadeti 1343 fotot ja neid tuli üle Eesti, Ida-Virumaalt Hiiumaani. Lapsed ja noored saatsid ilusaid ja olustikulisi momente oma pere igapäevaelu tegemistest. Saadetud fotod moodustavad põneva koondportree ajast ja keskkonnast, milles meie pered elavad.

Voliniku kantselei korraldas avaliku ürituse AVALIKUD KOOLITUNNID – kuidas elada nii, et korraga oleks hästi kooli- või tööülesannete täitmisega, oma eluga ja ka perele leiaks aega? Toimusid lahtised külalistunnid perekonna-, ühiskonna- ja karjääriõpetuse teemal. Kruiisiterminalis toimunud ürituse sihtgrupp olid kooliõpilased. Üritusest valmisid ka videod, mis on lisatud e-koolikotti.

Ilmus õigusteaviku „Kirjad lapsevanemale. Kõige tähtsam seadus“ 5. täiendatud trükk eesti ja vene keeles, mida jagati ca 240 adressaadile, sh töötukassa, puuetega inimeste organisatsioonid, naiste varjupaigad, sünnitusmajad jne.





Seoses keerulise olukorraga üüriturul, kus esines sageli Ukraina sõjapõgenike tõrjumist, viis voliniku kantselei läbi kampaania „Eluruumi väljaüürimine – anna kõigile võrdne võimalus!“. Selle eesmärk oli juhtida tähelepanu, et avalikus sotsiaalmeediagrupis või maakleri vahendusel üüritava eluruumi puhul on tegemist avalikkusele pakutava teenusega. Sellise teenuse korral on keelatud inimesi ebavõrdselt kohelda. Üürniku maksujõulisus ja usaldusväärsus ei ole määratud sellega, kas tal on lapsed, kas ta on sõjapõgenik või kas ta on teistest erineva nahavärviga. Kampaania keeras juba olemuslikult absurdselle olukorrale vindi peale, tuues avalikkuse ette kinnisvaraportaali- des olevaid reaalseid üürikuulutusi, milles „üürile pakkuja“ oli lisanud absurdsid tingimusi, nagu „punapeadele korterit ei üüri“. Kampaania sündis koostöös reklaamiagentuuriga Tabasco ja portaaliga kriis.ee. Kampaania kogus orgaanilist hoogu sotsiaalmeedias ja tekitas meediakajastust. Suurenes ka üüriteemaliste pöördumiste arv. Kampaania hinnati 2023. aasta Kuldmuna vääriliseks sotsiaalkampaania, digikampaania ja sotsiaalmeedia kampaania kategooriates.

