



EESTI PUUETEGA INIMESTE KODA
ESTONIAN CHAMBER OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Sotsiaalministeerium

Meie: 19.06.2024 nr 34

info@sm.ee

Eesti Puuetega Inimeste Koda arvamuse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõule

Eesti Puuetega Inimeste Koda (EPIKoda) tänab võimaluse eest avaldada arvamust soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõule. EPIKoja võrgustikust avaldasid arvamust mitmed organisatsioonid, teiste hulgas näiteks Eesti Pimedate Liit ja Eesti Psüühikahäirega Inimeste ja Lähedaste Huvikaitse Liit. Eelnõu on EPIKoja võrgustiku sihtgruppide vaatest kauaoodatud, kuna muudatustega saavad teiste kõrval ka erivajaduse ja kroonilise haigusega inimeste huvid ja õigused poliitikakujunduses arvesse võetud. Puude, kroonilise haiguse ja terviseprobleemiga inimesed ei vaja privileege, vaid teistega võrdseid võimalusi oma igapäevaelu korraldamiseks, ühiskonnaelus kaasatult tegutsemiseks.

2021. a järeldestes Eesti puuetega inimeste õiguste konventsiooni raporti kohta soovitas ÜRO puuetega inimeste õiguste komitee Eestil teha VõrdKSis muudatused, mis tagavad, et puude alusel on diskrimineerimine keelatud kõigis eluvaldkondades ja sektorites. Täna kehtiv seadus tagab puudega inimestele kaitse vaid loetletud eluvaldkondades (tööhõive, kutseharidus), jättes nad ülejäänud eluvaldkondades ja sektorites diskrimineerimise vastu kaitseta. Seega on **planeeritav kohaldamisala laiendamine ainuõige ja ka vajalik.**

Tunnustame, et kaitstava tunnuseks on välja toodud ka tervises seisund, mis tagab parema kaitse ka neile inimestele, kes kogevad ajutiselt või pikemalt mõnda vaimse ja füüsilise tervisega seotud probleemi, akuutset või kroonilist tervisehäiret.

Eraldi positiivset väljatoomist vajab ka see, et töötajana on eelnõus käsitletud nii töölepingu kui ka muu lepinguvormi ehk teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik. Lisaks asjaolu, et kaitsealas on ka tööle või teenistusse soovija ning tööpraktikale võetud või sinna minna sooviv isik. Positiivne on ka asjaolu, et osalise tööajaga töötajale ja tähtajalise töölepinguga töötajale/renditöö tegevale töötajale ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi, kui võrreldavale täistööajaga /tähtajatu töölepinguga töötajale, ning et töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, ei või kohaldada ebasoodsamaid töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale.

Peame vajalikuks, et **eelnõus on fikseeritud** kohaliku omavalitsuse, riigiasutuste ja ka tööandja kohustus **edendada** aktiivselt, süstemaatiliselt ja eesmärgistatult soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi.

Täiendavalt toome positiivse poole pealt eraldi välja **võimaluse saada nii varalist kui mittevaralist hüvitist ning hüvitise määratluse** (tõhus, proportsionaalne kahju suurusega ning aitama ennetada diskrimineerimise jätkumist ja kordumist ning arvestada tuleb ka diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi ning diskrimineerimise tõttu isiku õigusi rikkunud juriidilise isiku käivet ja kasumit).

Mõttekohtade, küsimuste või ettepanekutena toome välja:

- **§ 9. Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendajatena**

- Täna ei saa ilmselt kindel olla, et kõik need, kes peaksid edendaja rolli täitma hakkama, mõistaksid ja teaksid inimese kaitstud tunnuseid. Kas, ja kui, siis kuidas on aktiivne, süsteemne ja eesmärgiline edendamine reguleeritud? Kust võtab asutuse juhtkond info kaitstud tunnuste mõistmiseks? Kuidas asutus adekvaatse ja päriselt inimest toetava arusaamiseni

jõuab? Kuidas seadus seda mõõdab? Kas seaduse eesmärk on ühiskondlike hoiakute muutmine humansemateks? Leiame, et asutuste töötajatele ja avalikkusele laiemalt tuleb teadmisi, sh ka osana haridusest, et mõistetakse, mis põhjustel ja kui tulemuslik on väärtuste muutmine nii asutuse kui ühiskonna jaoks laiemalt. **EPIKoda ja EPIKoja võrgustiku liikmed on kindlasti valmis näiteks läbi koolituste, kampaaniate vm materjalide aitama teadlikkust tõsta.**

- lg 6. Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus peab seadma eesmärgiks enda moodustatud komisjonides, nõukogudes ja teistes kollegiaalsetes kogudes soolise tasakaalu saavutamise. Näeme, et lisaks soolisele tasakaalule on olulised ka teised kaitstud tunnused.

- **§ 10. Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamine hariduse ning koolituse valdkonnas**

- Soovitame mainida ligipääsetavuse tagamist võrdsuse tagamise vahendina.
- Lisaks on vajalik lg 1 täiendamine selliselt, et oleks selge, et hariduseasutustes, õppekavades ja õppematerjalides on **vajalik rakendada ligipääsetavuse põhimõtteid**. Nt õppejõu poolt edastatavad materjalid ja slaidid peavad olema ligipääsetavad, ekraanilugejaga loetavad, täitma kontrastsusnõudeid, **olema oma olemuselt kaasavad**.
- Loeme, et „Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus peab soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi aktiivselt, süstemaatiliselt ja eesmärgistatult edendama. Asutuse ülesanne on muuta tingimusi ja asjaolusid, mis takistavad kaitstud tunnustel põhineva või nendega seotud ühiskondliku ebavõrdsuse vähendamist ja soolise võrdsuse saavutamist.“ **Saame aru, et asutuste ülesanne on tegeleda ja kõrvaldada need tegurid ja olukorrad ühiskonnas, mis takistavad võrdõiguslikkuse saavutamist**. See tähendab, et nad peavad aktiivselt otsima ja mõistma, millised struktuurid, protsessid või hoiakud loovad või süvendavad ebavõrdsust, ja seejärel töötama nende muutmise nimel. See võib hõlmata poliitikate kujundamist, seaduste muutmist või uute programmide ja algatuste rakendamist, mis aitavad edendada kõigi ühiskonnaliikmete, sõltumata nende soost või muudest kaitstud tunnustest, võrdseid võimalusi ja õiglasti tingimusi. **Siin me võiksime julgustada asutusi tegema ligipääsetavuse plaani, et edendada võrdseid võimalusi puudega ja teistele ligipääsetavusest kasu saavatele inimestele.**

- **§ 11. Tööandja mitmekesisuse, soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendajana**

- *Töötajal on õigus taotleda tööandjalt paindlikke töötingimusi ning muid töö ja pereelu ühitamise võimalusi. Tööandja on kohustatud taotlusele mõistliku aja jooksul reageerima, arvestades ka käesoleva seaduse § 19 lõikes 4 sätestatud tähtaega.*

Seaduseelnõud tutvustaval kohtumisel oli esitletud slaidide hulgas ka järgnev: Erandina on lubatud eeliste andmine töökohal mh märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise tõttu.

Küsimus: **kas antud eeliste saamise tingimuseks on lähisugulus, registreeritud kooselu või abielu hooldust vajava isikuga?**

- Leiame, et § 2 lg 2 on oluline **täiendada ka kiusamisega** (bullying and harassment).

- EPIKoja hinnangul võiks lg 2 punktid 4-6 sõnastada järgmiselt:

4) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste, samuti eri vanuses isikute **ja puudega inimeste** kandideerimist vabadele töö- ja ametikohtadele;

5) võtma eri töö- ja ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile soost, **puudest**, ja vanusest sõltumata tööalaseks arenguks võrdsed võimalused;

6) kujundama töötingimused sobivaks eri soost ja vanuses ja **puudega** töötajatele ning looma töötajatele tingimused töö ja pereelu ühitamiseks;

Laiemalt ja kõiki kaitstud tunnuseid vaadates, leiame, et tegelikult peaks sõnastus julgustama kandideerima kõiki, mitte ainult teatud tunnuste alusel välja tooduid.

- lg 2 p 8 mainib statistikat, kuid ei maini puudega töötajate alast statistikat. Ehkki see on terviseandmetest tulenevalt keeruline, võiks siin püüda siiski **statistikat koguda**, kuna täna seda lihtsalt ei ole. Võib kaaluda ka vabatahtlikkuse alusel statistika kogumist. Kui töötajate osas statistikat koguda ei saa, siis **ligipääsetavuse ja teiste puudega inimesi toetavate võimaluste osas, mida tööandja pakub/on valmis pakkuma, tuleks aruandlus siiski sisse viia**. Sama mõte peaks laiendama ka punkti 9 ehk töötajatele tuleks rääkida puudega inimesi toetavatest võimalustest ettevõttes.

- lg 2 p 9 “*andma regulaarselt, kuid mitte harvem kui kord kahe aasta jooksul, eelkõige käesoleva lõike punktis 8 nimetatud andmete põhjal töötajatele ja nende esindajatele ülevaate töötajate soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste olukorrast organisatsioonis ning käesoleva paragrahvi*

alusel mitmekesisuse, soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.” Ja sama paragrahvi (4): *määratakse mõõdikud eesmärkide saavutamise regulaarseks jälgimiseks.*

Kuidas on nendel kahel juhul välistatud valeandmete esitamine? Mis välistab “linnukese kirja saamist” tegelikult tehtavatest muudatustest?

- **§ 12. Meetmed võrdsete võimaluste tagamiseks puudega inimestele**

- Eelnõu järgi ei või eluruumi üürileandja keelduda puudega inimese tarvis kohanduse, parenduse tegemisest, kuid siin **ei ole mainitud teisi tunnuseid**. Eakatele on tihti kohandused samuti hädavajalikud.

- Lg 1 toob välja, et meetmed peavad olema asjakohased ja konkreetsel juhul vajalikud. Leiame, et **asjakohasuse mõistest piisab, kuivõrd see tähendabki, et miski on konkreetsel juhul vajalik.**

- Lg 3. *Eluruumi üürileandja ei pea puudega inimestele eluruumi kasutamiseks võrdsete võimaluste loomiseks tegema eluruumis ehituslikke parendusi või muudatusi ega nende eest tasuma, kuid ei või vastavalt võlaõigusseaduse § 285 lõikele 1 keelduda nõusoleku andmisest selliste parenduste ja muudatuste tegemiseks, mis on puudega üüriinimisele vajalikud üüritava eluruumi kasutamiseks*

Küsimus – jääb selgusetuks, **kas eluruumi üürileandjal on õigus nõuda puuet/ erivajadust tõendavat dokumenti vm vastavasisulisi andmeid?**

- Lg 4 järgi võib puudega inimestele ettenähtud kohandustest kõrvale hoida, kasutades ebaproportsionaalse koormuse kaarti. Eelnõu ja seletuskirjaga tutvudes me teisi sarnaseid olukordi ei tuvastanud, kus ebaproportsionaalse koormuse põhimõtte laieneks ka teistele seaduse kohaldumisasalas olevatele sihtgruppidele.

Lisaks pole punktis kohustatud tegelikult ebaproportsionaalset koormust analüüsima ega põhjendama. See võib suurendada koormuse abil tegevuste tegemata jätmist veelgi enam. **Seetõttu on vajalik luua seaduse tasandil vähemalt kohustus ebaproportsionaalse koormuse rakendumisel otsust konkreetsete andmete ja analüüsidega järelevalveasutusele ehk volinikule (?) põhjendada.**

- Lg 5 Toodete ja teenuste ligipääsetavuse seadusega reguleeritud toote ja teenuse puhul võtab kauba või teenuse pakkuja käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustuse täitmisel, kus asjakohane, arvesse toodete ja teenuste ligipääsetavuse seaduses sätestatud erisusi.

Seletuskirjas laiendatakse selle punktiga paragrahv 12 lõiget 1, kuid toodete ja teenuste ligipääsetavuse seadus on vaid üks mitmest õigusaktist, mida erinevad osapooled peavad järgima. **Seega tuleks siin laiendada lõiget 1 ning tuua sinna sisse kohustuse järgida Eestis olevaid teisi ligipääsetavust ja puudega inimesi puudutavaid õigusakte.**

- **§ 15. Diskrimineerimine töösuhetes**

Lg 2 p 2. Käesoleva paragrahvi lõikes 1 ja käesoleva lõike punktis 1 loetletud otsuseid tehes jätab töötaja kõrvale või seab ebasoodsamasse olukorda raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, kaitseväekohustuse täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. Leiame, et **väga oluline on siia lisada ka lähedase hooldamine**, kuivõrd tegemist on väga suure sihtgrupiga (ca 15% 16+ vanuses inimestest) ning tegemist on olulise põhjusega, miks tööturult eemale jäädakse või sinna ei naasta. Lähedase hooldajate, omastehooldajate toetamine ja kaistmine peab olema ka riigi oluline huvi, kuivõrd nende toel tagatakse suur hulk hooldamist, mis vastasel juhul oleks riigi ja kohalike omavalitsuste korraldada, tagada ja finantseerida.

Lg 2 p 3. Täiendada kiusamisega. **Kiusamine on vajalik kogu seaduses läbivalt sisse tuua.** Kiusamine ei saa olla tolereeritav. Töökiusamine on otseselt seotud madala vaimse tervise taseme, eluga rahuloluga jms.

- **§ 23. Kahju hüvitamise nõude aegumine**

- Käesoleva seaduse § 22 lõikes 1 sätestatud nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama. **EPIKoja hinnangul on tegemist ebamõistlikult lühikese ajaga, kuivõrd diskrimineerimisjuhtumid võivad olla inimesele laastavad, ta ei pruugi suuta kohe hakata oma õiguste eest seisma ja võitlema. Inimese vaimne tervis võib diskrimineerimisega seoses oluliselt kannatada, ta võib haigestuda ning olla pikemat aega piiratud tegutsemisvõimekusega. Miks on kahju**

hüvitamise nõude aegumise tähtaeg üksnes 1aasta? Tavapärane kahju hüvitamise regulatsioon on kolm aastat, tervisekahjude korral 5 aastat.

- **§ 38. Korteriomandi- ja korteriühistuseaduse muutmine**

Oleme väga toetaval seisukohal muudatuse osas, millega nähakse ette korteriomandi- ja korteriühistuseaduse § 39 muutmine, mille kohaselt lisatakse ligipääsetavuse suurendamine nende kaasomandi eseme ajakohastamiseks tehtavate muudatuste hulka, mille üle võib korteromanike üldkoosolekul otsustada lihtsustatud häälteenamusega, kuid saada on vaja siiski üle poole kõigist häälest nende korteriomaniike poolt, kellele kuulub üle poole kaasomandi osadest. Korteriühistute teadlikkus ligipääsetavusest on meie hinnangul madal ja vastuseisu korral peaks see olema hoolikalt kaalutletud ja põhjendatud, eriti seoses selliste küsimustega nagu ohutus, ligipääsetavus ja inimõigused, mida volinik peab ka arvestama.

Lähtudes teiste riikide kogemusest, näiteks Inglismaa (Equality Act), teeme ettepaneku kaaluda seaduse nimetamist võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduseks või võrdsete võimaluste seaduseks või võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste seaduseks, kuivõrd need nimetused kataksid endiselt ära ka soolise võrdõiguslikkuse mõiste ega pisendaks ka seaduse sisulises mõttes soolise võrdõiguslikkuse olulisust.

Hindame eelnõu ja seletuskirja koostamisel tehtud tööd ning oleme valmis edasise menetluse käigus vajadusel kohtuma, selgitama, arutama või muul moel toetama, et puudega ja terviseseisundist tulenevate erivajadustega inimeste ja ka teiste seadusest puudutatute õigused oleksid paremini kaitstud.

Lugupidamiseg

(digitaalselt allkirjastatud)

Maarja Krais-Leosk

Tegevjuht