

Signe Riisalo
Sotsiaalkaitseminister
info@mkm.ee

18.06.2024

Arvamus soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu kohta

Täname võimaluse eest avaldada arvamust soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu kohta. Soovime tunnustada sotsiaalministeeriumi ning majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi eelnõu valmimise eest.

Meie hinnangul on kahe erineva seaduse ühendamine eelnõus õnnestunud ja säilinud on soolise võrdsuse valdkonna mõningane eripära võrreldes teiste gruppide vajaliku kaitsega. Tervitame soolise võrdsuse mõiste ümbernimetamist ja laiendamist võimu ja mõjuga, samuti mitmese diskrimineerimise mõiste lisandumist.

Peame väga positiivseks eelnõus ette nähtud diskrimineerimise aluste kaitse erinevate ulatuste ühtlustamist ja kaitstud tunnuste loetelu laiendamist nii põhiseaduse lahtise loeteluga kui ka sooga seotud tunnustega (sooline identiteet, sooline eneseväljendus ja sootunnused).

Tervitame valdkondlike ekspertide ning kodanikeühenduste suuremat kaasatust nii võrdsusvoliniku värbamisprotsessi kui võrdsusnõukogu koosseisu. Kokkuvõttes leiame, et eelnõu viib võrdsete võimaluste edendamise ja diskrimineerimise kaitse Eestis uuele tasemele.

Meie ettepanekud:

- Sõnastada ümber § 1 lg 1 p 2 lihtsamaks: võrdsete võimaluste edendamine.
- Sõnastada ümber § 1 lg 1 p 3 järgnevalt: isikute võrdne kohtlemine käesolevas seaduses sätestatud kaitstud tunnuste alusel.
- Sõnastada ümber § 4, et teha mõiste veidi selgemaks ning mitte kasutada vähemusrühma terminit, kuna kõik kaitstud tunnused pole ilmtingimata vähemusrühmad. Pakume uueks sõnastuseks: Võrdsed võimalused tähendavad takistuste puudumist, mis tulenevad kaitstud tunnustest ning nendega seotud ühiskondlikest hoiakutest ja eelarvamustest, võimaldades kõigil isikutel oma õigusi teostada, eneseteostust saavutada ning osaleda kõigis ühiskonnaelu valdkondades.
- Täiendada § 10 kohustusega haridus- ja teadusasutustele hoolitseda, et õpilased ja tudengid on õpikeskkonnas kaitstud ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest. Teeme ettepaneku lahendada see analoogselt kohustusega tööandjatele sättes § 11 lg 2 p 2.
- Pikendada kahju hüvitamise nõude aegumist seksuaalse ahistamise puhul (§ 23) kahe aasta peale. Aastane tähtaeg on seksuaalse ahistamise kahjude hindamise puhul pigem lühike, kuna kahjude ulatus võib ilmnedagi viitega ja järk-järgult. Seksuaalse ahistamise puhul võib selguda alles hiljem, kas näiteks õpiteekonda või töösuhet on võimalik jätkata ja õpingud lõpuni viia, kas ja millises ulatuses on vaja psühholoogilist abi jmt. Kuigi seksuaalset ahistamist loetakse diskrimineerimiseks, on selle tagajärjed ja iseloom sageli erinev diskrimineerimisest mingi tunnuse alusel.

Lisaks soovime tõstatada mõned diskrimineerimisega seotud probleemid, mis meie hinnangul vajavad lahendamist ja mille puhul ei ole praegu selge, kas või millises ulatuses need on eelnõus kaetud.

- Kas eelnõu kaitseb rasedat töökeskkonnas, kus seadusliku erandi tõttu ei muutu tähtjalised töölepingud kunagi tähtjatuks? Nii on näiteks teatud madalama astme akadeemiliste töötajatega, kelle hulgas on protsentuaalselt rohkem naisi. Kõrgharidusseaduse § 34 lg 7 sätestab, et "kui tähtjaline tööleping sõlmitakse järjestikku kõrgkooli akadeemilise tegevusega seotud juhtimisülesannete täitmiseks, nooremteaduriga või külalistöötaja staatuses akadeemilise töötajaga või neid töölepinguid pikendatakse, ei muutu töösuhe tähtjatuks." Diskrimineerimine leiab meie hinnangul aset siis, kui rutiinselt aasta kaupa lepingut pikendaval tööandjal polnud muidu kavatsust lepingut mitte pikendada, aga saades teada töötaja rasedusest loobub ainult sellel põhjusel pikendamisest ning otsib ametikohale uue inimese.
- Eelnõu kohaselt on otsene sooline diskrimineerimine ka kaitseväekohtustuse tõttu ebasoodsam kohtlemine. Kas see tähendab, et otsene sooline diskrimineerimine on ka ebasoodsam kohtlemine kaitseväekohtustusest hoidumise tõttu? Poisid ja mehed võivad kogeda ebasoodsamat kohtlemist, kui selgub, et nad pole aega teenimas käinud (ja asendusteenistus ei käi tööandja väärtushinnangutega kokku).
- Diskrimineerimise ja eelkõige seksuaalse ahistamise puhul esineb juhtumeid, kus kaebuse esitavad juhtunut pealt näinud tunnistajad, mitte ohver ise¹. Kas sellise juhtumi puhul

¹ Feministeeriumile on teada 2023. a. detsembris aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtum, kus vahetu meessoost ülemus ahistas seksuaalselt kahte naissoost alluvat. Toimunud nägid pealt kolm tunnistajat, kes kõik esitasid tööandjale kaebuse. Tunnistajad nägid ka pealt ühe ohvri reaktsiooni vahetult pärast toimunut, kui ta nuttis ja oma sõnadega kirjeldas, kui vastumeelt ülemuse käitumine talle oli. Ohvrid ei soovinud aga erinevatel põhjustel kaebust esitada ning tööandja esmane reaktsioon oli, et ilma ohvrite kaebusteta ei saa nad oma töötaja suhtes distsiplinaarmenetlust alata, vaatamata tunnistajate kaebustele. Antud juhtum lõppes sellega, et üks ohvritest esitas kaebuse hiljem, vahetu ülemuse osas alustati menetlus ning ta kõrvaldati töölt.

rakenduks eelnõu § 11 lg 2 p 2 ja p 3 või § 15 lg 2 p 3? Juhime tähelepanu sellele, et mõlemad sätted piirduvad töökeskkonnaga ja peaks meie hinnangul hõlmama ka muid asutusi nagu haridus- ja teadusasutused, hoolekandetasutused jne. Lisaks on nii kehtiva õiguse kui eelnõu kohaselt (seksuaalse) ahistamise puhul tingimuseks, et käitumine või tegevus on ohvrile soovimatu. Leiame, et seda peaks olema võimalik hinnata ka tunnistajate abil ja ahistamise toimumise tuvastamiseks ei peaks olema vaja ohvri enda kaebust. Seksuaalse vägivalla ohvrid ei pruugi mitmesugustel põhjustel soovida kaebust esitada, selleks võib nt olla hirm kättemaksu ees (töö- või õpikoha kaotamine, negatiivsete hinnangute/hinnete saamine, mainekahjustus, halvem kohtlemine kolleegide, õppejõudude või personali poolt jmt). Samuti võib kaebuse esitamise protsess olla taasohvristav, näiteks peab ohver oma kogemusi mitmele ametnikule korduvalt kirjeldama, seisma silmitsi eelarvamuslike ja/või isikliku elu sfääri tungivate küsimustega jne.

Lõpetuseks soovime juhtida tähelepanu sellele, et seaduse kohaldamisala laiendamine ja volinikule lisanduv õigus pöörduda isiku õiguste kaitseks tema nõusolekul ja nimel kohtusse, toob ilmselgelt kaasa suurema töökoormuse voliniku institutsioonile. Rõhutame vajadust tagada nii voliniku tööks kui kogu valdkonna arenguks piisavad rahalised vahendid. Krooniline alarahastus mõjub halvasti ka valdkonna ja vastava seadusandluse tõsiseltvõetavusele.

Oleme valdkondliku huvikaitseorganisatsioonina omalt poolt valmis panustama nii seadusloome protsessis kui ka hilisemas rakendusprotsessis.

Lugupidamisega

Kadi Viik ja Elise Rohtmets
Huvikaitse spetsialistid