



## TÖÖINSPEKTSIOON

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium  
[Taavi.Talupuu@mkm.ee](mailto:Taavi.Talupuu@mkm.ee)  
[info@mkm.ee](mailto:info@mkm.ee)

Teie: 04.08.2025 nr 1-5/2848-1  
Meie: 11.08.2025 nr 1.1-7/1570-1

### **Arvamus Vabariigi Valitsuse protokollilise otsuse „LGBTIQ-inimeste võrdsete võimaluste edendamise aluspõhimõtted ja tegevuskava 2025-2030“ heakskiitmine“ eelnõule**

Edastasite Tööinspeksioonile kooskõlastamiseks ja arvamuse andmiseks Vabariigi Valitsuse protokollilise otsuse „LGBTIQ-inimeste võrdsete võimaluste edendamise aluspõhimõtted ja tegevuskava 2025–2030“ heakskiitmine“ eelnõu. Oleme eelnõu ja selle juurde lisatud dokumentidega tutvunud. Leiame, et tegevuskavas ettenähtud tegevused on vajalikud ja Tööinspeksioon toetab nende läbiviimist suures plaanis. Küll aga tooksime välja murekoha.

Nimelt Tööinspeksiooni on märgitud tegevuskavas kaasvastutajaks järgmiselt teemadel:

2.2.3 Töövaldkonna strateegilistes dokumentides pööratakse nähtavalt tähelepanu LGBTIQ-inimestele kaasava, võimestava ja turvalise töökeskkonna tagamisele. LGBTIQ-teemad on kajastatud **Tööinspeksiooni arengukavas** ning Heaolu arengukavas ja selle programmides.

2.2.9 Riigi välja antavad või rahastatud eeskujulike tööandjate märgiste programmid käsitlevad LGBTIQ-inimestele kaasava, võimestava ja turvalise töökeskkonna loomist. LGBTIQ-teemad on kajastatud teiste seas märgises „Peresõbralik tööandja“, „Tervist edendav töökoht“, „Austame erinevusi“ ning auhind „Hea Töökeskkond“.

ja peavastutajaks all olevate tegevuste juures:

2.2.6 Iga aasta koolitatakse asutuste juhtkonda ja personalitöötajaid, kuidas luua LGBTIQ-inimesi kaasav, võimestav ja turvaline töökeskkond.

2.2.7 Töökeskkonnaspetsialistide koolitused käsitlevad LGBTIQ-inimesi töökeskkonnas mõjutavaid psühhosotsiaalseid ohutegureid ning nende mõju vähendamist. **(2027 II)**

2.2.8 Tööeluportaal tööelu.ee kirjeldab üldpõhimõtteid ja jagab praktilisi lähenemisi, kuidas luua LGBTIQ-inimesi kaasav, võimestav ja turvaline töökeskkond. **(2025 IV)**

Tööinspeksioonile on eelnõus toodud tegevuskavas ette nähtud päris palju lisategevusi ja uusi teemasid. Nimetatud tegevused on vajalikud, aga kõigi nende ülesannete panemine Tööinspeksioonile arvestades kärpeplaanide ja piiratud ressursse, on küsitav. Eelnõust ega seletuskirjast ei selgu seejuures väga olulist asjaolu ehk rahastust, kirjas on vaid, et tegevuskava rahastatakse valdkondlike arengukavade programmide kaudu, aga konkreetselt ei ole arusaadav, kas ja kui palju on Tööinspeksioonile eeltoodud tegevuste elluviimise korral ette nähtud lisaressursi.

Tööinspeksioonil puuduvad piisavad teadmised antud valdkonnast, mistõttu leiame, et me ei ole võimelised edasi koolitama LGBTIQ teemadel. Samas meie hinnangul on Eesti inimõiguste Keskusel ja ka soolise võrdsuslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku bürool vastavad teadmised ja pädevus olemas ning voliniku büroo on juba ka juhendmaterjale (nt transsooliste töötajate kohta) koostanud. Kui kõik tegevused, kus Tööinspeksioon on märgitud peavastutajaks jäävad Tööinspeksiooni läbi viia või ette valmistada, siis võime jääda hätta nii vajalike teadmiste kui ressursi puudumise tõttu. Seetõttu, kui eelnõu koostaja jääb eelnõus toodud tegevuskava juurde leiame, et Tööinspeksiooni teenistujad vajaksid enne Tööinspeksiooni poolt läbiviidavatesse koolitustesse vajalike muudatuste sisseviimist (s.o tegevuskava punktid 2.2.6 ja 2.2.7) eelnevalt põhjalikku koolitust antud teemal. Nagu varasemalt oleme välja toonud, siis Tööelu portaali täiendamise ülesanne (tegevuskava punkt 2.2.8) on juba delegeeritud Tööelu portaali projektijuhile. Hea töökeskkonna auhinna andmise tingimusi ning Tööinspeksiooni arengukava saame üle vaadata ja vajadusel täpsustada.

(allkirjastatud digitaalselt)  
Kaire Saarep  
Peadirektor

Kairit Kuusemaa  
5596 3175, [kairit.kuusemaa@ti.ee](mailto:kairit.kuusemaa@ti.ee)



austame  
erinevusi

