

3. Vanuseline diskrimineerimine ja vanussurve

Järgnev peatükk annab ülevaate vanuselise diskrimineerimise spetsiifikast. Enne seda on oluline aga ära määratleda, kuidas *vanuselise diskrimineerimise* termin suhestub lähedase, aga mitte sama sisuga terminiga: *vanussurve* (ühtlasi tuntud ka vöörkeelse väljendi „*ageism*“ all).

3.1. Vanuseline diskrimineerimine ei ole sama mis vanussurve

Vanuseline diskrimineerimine on kellegi põhjendamatult erinev kohtlemine vanuse tõttu. *Vanussurve* on seevastu laiem mõiste, mille alla ei kuulu mitte ainult diskrimineerimine, vaid ka kõik seisukohad, eelarvamused, hoiakud ja stigmad ning stereotüüpide omistamine, mis seisavad vanuselise diskrimineerimise taga.

Näiteks on tüüpiline vanussurvest tingitud hoiak ja levinud stereotüüp, et vanemaealised inimesed on paindumatud ja õpivõimetud, ei sobi noorte kollektiivi, haigestuvad tihedamini ning puuduvad seetõttu töölt sagedamini. Vanuseliselt diskrimineeriv praktika võib olla aga vanemaealisele inimesele koolituse mittevõimaldamine (ja seejärel seetõttu ka näiteks negatiivse ametialase hinnangu andmine), samuti ajalehes avaldatud tööpakkumine, milles otsitakse töötajat vanusega kuni 30 aastat, või keeldumine töötaja edutamisest ja selle asemel väljastpoolt asutust noorema töötaja palkamine põhjendusega, et ettevõtte vajab n-ö värsket verd.[1](#)

3.2. Vanuseline diskrimineerimine ja selle spetsiifika

Diskrimineerimine on inimese või inimrühma igasugune õigustamatu ja põhjendamatu teistest halvemini kohtlemine. Vanuseline diskrimineerimine, mille üks avaldumisviis on vanemaealiste diskrimineerimine, toimub siis, kui kedagi koheldakse põhjendamatult erinevalt tema vanuse tõttu.

Diskrimineerimine on otsene juhul, kui üht inimest on võrreldes teise inimesega koheldud erinevalt ühe või mitme kindla tunnuse tõttu.[2](#) Kui näiteks paremini kvalifitseeritud inimese asemel palgatakse vähem kvalifitseeritud, aga noorem kandidaat,

või kui vanaduspensionile saadetakse keegi, kes tahaks veel edasi töötada, siis on tegu otsese diskrimineerimisega.

Kaudne on diskrimineerimine juhul, kui esiti neutraalsena sõnastatud sätte, tava või tegevuse tagajärjel on üks rühm inimesi asetatud halvemasse olukorda kui ülejäänud inimesed.³ See on näiteks juhtum, mille puhul tööandja nõuab sellise füüsilise tervise testi tegemist, mis pole otseselt seotud ametiülesannete eduka täitmisega, ning paneb vanemaealised (samuti näiteks puuetega) inimesed seetõttu põhjendamatult halvemasse olukorda.

3.3. Vanuseline diskrimineerimine tööturul ja eakate väärkohtlemine

2013. aastal valminud Eesti „Aktiivsena vananemise arengukavas 2013–2020“⁴ on märgitud, et vanuselist diskrimineerimist tajutakse ja kogetakse kõige rohkem töösuhetes.⁵

Kui ühest küljest on vanemaealiste inimeste tööjõus osalemise kõrge määr kasulik nii neile endile kui ka kogu ühiskonnale, siis teisest küljest ei leia mitte kõik neist rakendust enda haridusele ja kogemustele vastaval ametikohal.⁶ Tööturu hoiak vanemaealiste suhtes on tõrjuv ja vanus on takistuseks eelkõige värbamisel.⁷ Vanematele inimestele võib olla seega tõkestatud ligipääs teenustele ja töökohtadele ning neid peetakse tihti töövõimetuteks ainuüksi vanuse tõttu.⁸ Diskrimineerimisvastased õigusnormid ei paku vanematele inimestele alati piisavat kaitset, sest osa diskrimineerimisjuhtumeid võib jääda normide reguleerimisalast väljapoole.⁹

Vanemaealiste inimeste õiguste ja tööelus osaluse tagamine pole mitte ainult isikliku ja majandusliku sõltumatuse tugev garantii, vaid mängib suurt rolli ka eneseteostuses ja osalemises ühiskonnaelus.¹⁰ Alates 2010. aastast on Euroopa Kohus korduvalt rõhutanud, et üldjuhul ei ole võimalik kehtestada teatud ametikohtadele töölevõtmise vanusepiiri.¹¹ Diskrimineerivaks on kohus pidanud veel seda, kui töötaja jäetakse töölepingu ülesütleamise korral hüvitisest ilma põhjusel, et ta võib saada vanaduspensioni.¹² Veel on Euroopa Kohus olnud seisukohal, et riigisisene kohus peab isegi eraõiguslike isikute vahelises vaidluses tagama vanuse alusel diskrimineerimise keelu järgimise, jättes vajaduse korral kohaldamata kõik riigisisised õigusnormid, mis on selle põhimõttega vastuolus.¹³

Teine levinud ja mitmes mõttes keerulisem probleem eakate õiguste tagamisel on võitlus ahistamise ning lähisuhtevägivallaga. Kuigi eakate väärkohtlemine on

üleilmne probleem, jääb see siiski suhteliselt varjatuks ja esineb sageli perekeskkonnas või kinniste uste taga.[14](#) Väärkohtlemine võib seejuures olla inimese nii verbaalne, seksuaalne, psühholoogiline kui ka rahaline kuritarvitamine.[15](#) Vanema inimese väärkohtleja rikub paljusid inimõigusi, sealhulgas õigust turvalisusele, vabadust mitte kogeda julma, ebainimlikku või alandavat kohtlemist, samuti õigust liikumisvabadusele ja mõistlikule elatustasemele. Peale selle on väärkohtlemine vastuolus selliste inimõiguste põhiväärtustega nagu väärikus, isiklik autonoomia ja vabadus.

Nagu mainitud, võib paljudel eakatel puududa rahaline kindlustatus (muu hulgas pensioni suuruse ja sotsiaalkindlustussüsteemi tõttu). Nii satuvad nad olukorda, kus nad muutuvad teistest inimestest rahaliselt sõltuvaks. Vägivaldale või ahistamist kogevad eakad ei pruugi oma vanuse tõttu saada ka sobivat tervishoiu- ja sotsiaalabi. Lisaks kehtivad mõnes maailma paigas siamaani pärimisseadused, mis eitavad naise (sõltumata tema vanusest) õigust omandile või pärimisele pärast seda, kui ta mees sureb.[16](#) Omaette küsimus on paljude väärkoheldud eakate puhul üldse nende probleemide tuvastamine ning nende veenmine, et abi on olemas ja nad ei pea halva olukorraga leppima.

Eakate väärkohtlemist kõrvaldavate strateegiate väljatöötamisel on seaduslike garantiidega tegelemise kõrval vaja ka sidusrühmade tugevat koostööd[17](#) ning valdkonnaülest lähenemist, milles on ühendatud eelkõige õigus-, tervise-, finants- ja sotsiaalvaldkond.[18](#)

Nende ridade kirjutamise ajal on värskeim näide vanemaealiste inimeste diskrimineerimisest Covid-19 leviku tõkestamiseks võetud meetmete negatiivne kõrvalmõju eakatele ja puuetega inimestele. Nii on mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis täheldatud, et arvukad ettevõtted (kinod ja supermarketid) ning ka osa riigiteenuseid osutavaid asutusi (nt Covid-19 testimise rajatised) pakkusid infot oma teenustele juurdepääsu kohta ainult veebis. See tähendab, et ei võetud arvesse, et paljudel eakatel ei ole interneti kasutamise harjumust. Väga tähtis ülesanne on seepärast tagada eakatele info kanalites, mille kasutamine on neile jõukohane ja harjumuspärane. Näiteks Eestis selgus, et Ida-Virumaa eakate usaldust vaktsineerimise vastu aitaksid suurendada perearstide antavad soovitusel.[19](#)

Lisaks kannatasid 2019. aasta kevadel alanud pandeemia esimese laine ajal paljud hooldekodudes olevad vanemad inimesed suure üksinduse, hüljatuse ja tõrjutuse all. Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) hinnangul oli umbes 50% Covid-19 tõttu

esimese laine ajal surnud inimestest just hooldekodus viibinud vanemad inimesed.

[20](#)

3.4. Üldise diskrimineerimiskeelu erandid

Positiivsed meetmed

Erinev kohtlemine ei ole alati tingitud halbadest kavatsustest või põhjustest. Vahel võib see tuleneda hoopis eesmärgistatud tegevusest edendada mõne alaesindatud või halvemini koheldud ühiskonnarühma olukorda. Sellised ohus oleva rühma õiguste edendamiseks võetavad proportsionaalsed sammud seisavad eraldi üldisest diskrimineerimiskeelust ja on siinkohal määratletud positiivsete meetmetena.

Positiivsete meetmete kasutamine on võrdsuspõhiõiguste kaitsmise puhul tavapraktika. Need on kehtestatud mitmes rahvusvahelises konventsioonis nagu näiteks ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni (PIK) artikli 5 lõikes 4, mis sätestab, et konventsiooni mõistes ei loeta diskrimineerimiseks erimeetmeid, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste faktilise võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada. ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW) artikli 4 lõikes 1 sõnastab, et osavõtvate riikide poolt ajutiste eriabinõude rakendamist meeste ja naiste tegeliku võrdõiguslikkuse kiiremaks saavutamiseks ei loeta konventsiooni tähenduses diskrimineerivaks, kuid see ei tohi mingil moel kaasa tuua ebavõrdsete või diferentseeritud standardite säilimist; kui võimaluste ja suhtumise võrdsus on saavutatud, tuleb need abinõud tühistada.

Eestis on võimalus kasutada vanemaealiste olukorra parandamiseks erimeetmeid sätestatud võrdse kohtlemise seaduse §-s 6.[21](#) Näiteks võib vanemaealistele teha soodustusi või korraldada julgustuskampaaniaid, et toetada nende elukestvat õpet ja innustada neid õppima ka vanemas eas midagi uut. Enamasti on ühtlasi aktsepteeritav selline värbamispoliitika, mille alusel eelistatakse võrdsete kandidaatide korral näiteks üle 50-aastast inimest. Samuti ei peeta üldjuhul diskrimineerivaks seda, kui inimesed saavad alates teatud vanusest sõita ühissõidukiga soodsamalt kui neist nooremad sõitjad. Muidugi peab selline tegevus olema alati taotletava eesmärgiga proportsionaalne ja selle alusel ka põhistatud.[22](#)

Millal on vanemaealiste halvem erinev kohtlemine lubatud?

Kindlatel ja seadusega määratletud alustel esineb olukordi, kus inimese halvem erinev kohtlemine lihtsalt tema vanuse tõttu võib proportsionaalsuse piirides ja üldsuse huvides olla õigustatud. Eesti võrdse kohtlemise seaduse alusel võivad vanusega seotud erandid tuleneda seadusega sätestatud normidest või olla põhjendatud objektiivsete tööhõive- ja tööturupoliitika või kutseõppe õigustatud eesmärkidega (võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 9 lg 2). Näiteks ei pruugi olla tegu diskrimineerimisega juhul, kui kindlustajad ja pangad kasutavad kliendi riskiprofiili hindamisel vanust matemaatilise tegurina.

Lisaks ei loeta diskrimineerimiseks meetmeid, mida rakendatakse avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks ning tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks (VõrdKS § 9 lg 1). Nii võib leiduda ameteid, mille täitjailt peab ohutuseesmärkidel eeldama tipptasemel füüsilist vormi, vastupidavust ja reaktisiooniga – seda kõike on teatud vanuses inimestelt oodata peaaegu võimatu või ebaõiglane.

Viidatud võrdse kohtlemise seaduse säte tuleneb nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 2 lõikest 5. Direktiivi preambulis on rõhutatud, et relvajõud, politsei, vangla- või päästetalitused ei pea võtma tööle ega hoidma tööl inimesi, kellel ei ole nõuetekohaseid võimeid.^{[23](#)} Täpsemalt on sellised vanuselise erikohtlemise erandid toodud artikli 6 lõikes 1 ja need on järgmised:

„a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele inimestele, kui eesmärk on edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

c) tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.“^{[24](#)}

Direktiivi artikli 6 lõikega 2 on vanuse tõttu erinev kohtlemine lubatud kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade kasutamisel.

Euroopa Kohus käsitles artikli 6 kohaldamisala esimest korda Palaciose kohtuasjas seoses kohustusliku pensionieaga.^{[25](#)} Selles lahendis leidis kohus, et 65 aasta

vanuse inimese kohustuslikus korras pensionile saatmine võib olla lubatud juhul, kui selle eesmärk on paremini jaotada põlvkondadevahelist tööhõivet ja eelkõige vähendada töötust, ning kui puudutatud inimesed saavad piisavalt suurt vanaduspensioni.[26](#) Kindlasti on pensioni paindlikkus oluline tegur, et vähendada diskrimineerimist ja selle tajumist.

Sama suunda järgides leidis Euroopa Kohus, et 65 aasta vanusepiir, mis on liidu õiguses ette nähtud reisijate-, kauba- ja postiveo pilootidele ärilises lennutranspordis, on proportsionaalne. See on põhjendatud eesmärgiga tagada tsiviillennunduse ohutus.[27](#) Siiski otsustas kohus, et kutsetöö täielik keelamine pärast liinipiloodi 60. eluaasta täitumist tähendab vanuselist diskrimineerimist. Niisugune keeld läheb kaugemale sellest, mis on vajalik lennuohutuse tagamiseks, st see ehk ei ole proportsionaalne.[28](#)

Mõlemad lahendid peegeldavad seda, kui tähtsaks peab Euroopa Kohus sel teemal proportsionaalsuse üksikasjalikku analüüsi, st selle analüüsimist, kas vanemaealiste õiguste piiramine (või, vastupidi, positiivsete meetmete rakendamise kaudu neile teatud eeliste andmine) on vajalik, sobiv ja mõõdukas.

Ebavõrdne kohtlemine vanuse alusel on sobiv siis, kui see soodustab taotletava eesmärgi saavutamist. Vaieldamatult ebaproportsionaalne on sobivuse mõttes abinõu, mis ühelgi juhul ei soodusta eesmärgi saavutamist. Ebavõrdne kohtlemine vanuse alusel on vajalik juhul, kui eesmärki ei ole võimalik saavutada mõne teise, kuid inimest vähem koormava abinõuga, mis on vähemalt sama tõhus kui esimesena nimetatud. Mõõdukuse hindamiseks tuleb kaaluda ühelt poolt võrdsuspõhiõigusesse vanuse alusel sekkumise ulatust ja intensiivsust ning teiselt poolt taotletava eesmärgi tähtsust (näiteks ravikindlustusraha säästmine).[29](#) Selle põhimõtte sõnastus pärineb Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni[30](#) artiklitest 8–11 ja lisaprotokolli artiklist 2, aga ka ÜRO kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvahelisest paktist (art-d 21 ja 22). Veel on see kajastatud [Euroopa Liidu põhiõiguste harta](#)[31](#) artikli 52 lõikes 1, milles on sätestatud, et „hartaga tunnustatud õiguste ja vabaduste teostamist tohib piirata ainult seadusega ning arvestades nimetatud õiguste ja vabaduste olemust“. [32](#)

Selles küsimuses on proportsionaalsuse olulisust rõhutatud ka Badecki kohtuasja punktides 31–32[33](#), milles kohus leidis, et kandidaate hinnates on õigustatud võtta arvesse erinevaid positiivseid ja negatiivseid aspekte.[34](#) Samas tuleks muu hulgas staaži, vanust ja eelmise edutamise aega võtta arvesse ainult niivõrd, kuivõrd see on

tähtis kandidaatide sobivuse, kvalifikatsiooni ja professionaalse suutlikkuse hindamiseks.[35](#)

Euroopa Liidu õigust ja mainitud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, millega lubatakse näiteks sõlmida ilma piiranguteta tähtajaline tööleping vähemalt 52-aastaseks saanud töötajaga. Riigi kohus peab tagama vanuse alusel võrdse kohtlemise üldpõhimõtte täieulatusliku rakendamise ning jätma kohaldamata iga sellega vastuolus oleva riigisisese õigusnormi isegi juhul, kui kõnealuse direktiivi ülevõtmise tähtaeg ei ole veel möödunud.[36](#)

3.5. Mitmene diskrimineerimine ja interseksionaalsus

Üks põhjus, miks eakate õigused kipuvad olema ühiskonnas nähtamatud, on asjaolu, et eakaid diskrimineeritakse mitmel tasandil. Teisisõnu on tegu olukorraga, kus inimest koheldakse põhjendamatult ebavõrdselt mitmel erineval alusel kas samal ajal ja üksteisega põimuvalt (*interseksionaalsus*) või üksteisest sõltumatult (*mitmene diskrimineerimine*).[37](#) Nii võib olla inimene, keda diskrimineeritakse tema vanuse tõttu, diskrimineeritud ka näiteks soo, seksuaalse identiteedi, usutunnistuse või veendumuste või puude alusel. Näiteks mõnesse seksuaalvähemusse ja/või vähemusrahvusse kuuluv liikumispuudega naine võib kogeda diskrimineerimist kas korraga kõigil nendel alustel või ühes olukorras tunnetada, et teda koheldakse ebasoodsalt soolise identiteedi, teises olukorras aga hoopis vanuse tõttu.

Seda mitmekesisust tuleb arvesse võtta ka eakate vaesust analüüsid. Muutused pensionisüsteemis mõjutavad eelkõige neid vanemaid inimesi, kellel on ühiskonnas nõrgem sotsiaal-majanduslik koht.[38](#) Mõne inimese jaoks võib vananemisega kaasneda vaesus, kuna neil väheneb juurdepääs materiaalsele ja muudele hüvedele. Teised kogevad vanemaks saades vaesust seetõttu, et neil oli juba varasemas elus vähe ressursse, mille tõttu oli neil ka vähem võimalusi soetada materiaalselt ja muud vara, mis toetaks korralikku elatustaset vanemas eas. Samas võib mõnes ühiskonnas nn töötavate vaeste olukord vanemas eas isegi paraneda, ent ainult eeldusel, et riigilt või muudest allikatest saadavad toetused on töötamise lõpetanute jaoks piisavad.[39](#)

Sageli on diskrimineerimine seotud inimese vanusest tulenevate suhtluskanalite piiratusega: eakal pole iga kanali kasutamise oskust või majanduslikku võimalust. Seda võib põhjustada ka puue, sealhulgas kõnevõime kaotamine insuldi tagajärjel.

Seetõttu on vanemate inimeste õiguste tõhusaks kaitseks vaja võtta arvesse ühiskonnas valitsevat sotsiaalset ebavõrdsust laiemalt ja selle väga suurt mitmekesisust eakate endi seas.[40](#)

Vahel võib diskrimineerimine samal ajal ja mitmel alusel olla niivõrd sisemiselt põimunud, et see nõuab eraldi tähelepanu ning muutub põhimõtteliselt uueks diskrimineerimise vormiks. Seda nähtust tuntakse intersektsionaalsuse nime all.

Eakate õigustest rääkides on intersektsionaalsuse ilmikas näide diskrimineerimine, mida kogevad vanemad naised. Eesti kontekstis on selle olulisus toodud esile näiteks puuetega inimeste õiguste komitee Eestit puudutavas 2021. aasta aruandes, kus on eraldi rõhutatud puuetega vanemate inimeste ja esmajooneliste puuetega vanemate naiste õiguste tõhusa tagamise tähtsust.[41](#)

Tõsiasi, et naised elavad ÜRO liikmesriikides kauem kui mehed ja neid on rohkem kui mehi, koos asjaoluga, et naised kogevad suurt soolist diskrimineerimist ja ebaõiglust sõltumata vanusest, suurendab nende vaesuse, halva tervise ja väärkohtlemise ohtu.[42](#) Mitmes Euroopa riigis on täheldatud, et vanemad sisseerännanud naised seisavad silmitsi vanussurve ja seksismi topeltmõjuga, kuna neil on väga harva olemas selline erialane tegevus, millest piisab pensioniõiguse väljateenimiseks. Mõnikord on neil lisaks ainult osaline õigus miinimumpensionile.[43](#)

Ka ei ole naistele mõeldud varjupaigad ja teenused tihti varustatud vanemate naiste majutamiseks sobivalt. Veel ühe näitena on leitud, et kuigi naised on ühiskonna enamikus otsustusfunktsioonides (parlamendi- ja valitsuse liikmetena, riigipeadena, kõrgemate kohtute kohtunikena, tegevjuhtidena, suurettevõtete juhatuse liikmetena jne) ikka veel alaesindatud, kehtib see just vanemate naiste kohta.[44](#)

Andmeid sellise vanuselise ja soolise diskrimineerimise ühisosa kohta kogutakse paraku harva ning tihti puudulikult. Näiteks Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi soolise võrdõiguslikkuse indeksi „Power“ domeenis pole vanuse järgi eraldi jaotust saadaval.[45](#) Vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse näitajad jätavad aga sageli nähtamatuks 85-aastaste ja vanemate inimeste vanuserühma, mille esindajad võivad veel eriti seista silmitsi sotsiaalse tõrjutusega.[46](#)

Peaaegu 20% naistest osutab abi oma haigele või puudega pereliikmele, kusjuures näitaja ei hõlma neid vanemaealisi naisi, kes on pidanud hoolduskohustuste tõttu tööturult lahkuma.[47](#) Mitteametlik hooldus on seotud suurema vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse riskiga, üksilduse tundmisega ning füüsilise või vaimse tervise

probleemidega. Vanemaealiste naissoost (ja meessoost) töötajate jaoks on eriti keeruline seega naasta tööturule pärast mitteametliku pikaajalise hoolduse osutamise perioode.⁴⁸ Selle vastu, et vältida selle muutumist täiendava diskrimineerimise põhjuseks, aitaks näiteks kõnealuse hooldusvormi riiklik ühtlustamine.

Intersektsionaalsus esineb muidugi ka teistes vanuselise ja muude diskrimineerimise vormide ristumise kohas. Euroopa Puuetega Inimeste Foorum on juhtinud tähelepanu asjaolule, et puuetega vanemad naised satuvad tunduvalt suurema tõenäosusega majandusliku sõltuvuse olukorda.⁴⁹ Puuetega eakate inimeste puhul peab arvesse võtma vanussurve ja puude alusel diskrimineerimise ühisosi ning ainulaadseid katsumusi, mida need endaga kaasa toovad.⁵⁰

Vanematel LGBTIQ+-inimestel (lesbid, geid, biseksuaalid, trans- ja intersoolised ning queer-inimesed) on märkimisväärselt kehvemad tervisenäitajad, sealhulgas suurem spetsiifiliste seisundite, näiteks rasvumise, rinnavähi või HIV-i esinemise sagedus. On teatatud, et vanemad LGBTI+-inimesed varjavad ka oma identiteeti, eelkõige hooldusasutustes. Kuna LGBTI+-eakad vananevad suurema tõenäosusega ilma lasteta, puuduvad neil piisavad mitteametlikud hooldusvõrgustikud. Vanemaealistele LGBTI+-inimestele suunatud organisatsioone on vähe ja veelgi vähem on neid, kus keskendutakse just naistele.⁵¹

Kõnealune temaatika on saanud tähelepanu ka rahvusvahelise õiguse dokumentides. Näiteks 1995. aastal Pekingis peetud üleilmsel naistekonverentsil juhtiti tähelepanu asjaolule, et vanus, puue, sotsiaal-majanduslik positsioon ja teatud etnilisse rühma kuulumine võivad luua naistele ühiskonnas eriomaseid tõkkeid.⁵² Vajadust mitmekordse diskrimineerimise probleemi paremini mõista ja tõhusamalt lahendada on teadvustatud juba ammu ka Euroopa Liidu tasemel.⁵³ Seetõttu on Euroopa Liidu võrdse kohtlemise direktiivide preambulites rõhutatud näiteks soolise ebavõrdsuse aspekti arvestamise tähtsust muudel alustel toimuva diskrimineerimise puhul.⁵⁴

- ¹Albrant, Meior, Papp, lk 21.
- ²Ibid., lk 36.
- ³Ibid., lk 38.
- ⁴Sotsiaalministeerium. Eesti „Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020.
<https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_ar
2020.pdf

- [5](#) Palo, K. Vanemaealiste vanuselise diskrimineerimise tajumine ja tööelu parandamise võimalused tööturul. 2020. Tallinn.
- [6](#) Ibid.
- [7](#) Ibid.
- [8](#) Strengthening Older People's Rights: Towards a UN Convention, lk 5.
- [9](#) Palo, K. Vanemaealiste vanuselise diskrimineerimise tajumine ja tööelu parandamise võimalused tööturul. 2020. Tallinn.
- [10](#) Mikołajczyk, B. Legal basis of active ageing: European developments. - Ageing, Ageism and the Law: European Perspectives on the Rights of Older Persons. – European Perspectives on the Rights of Older Persons. Lund University Publications 2018, lk 85.
- [11](#) Euroopa Liidu Kohus. Euroopa kohus ja võrdne kohtlemine. 2020. – V6rdse kohtlemise kasiraamat_EST_2015.indd (humanrights.ee), lk 23.
- [12](#) 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Andersen, C-499/08.
- [13](#) 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus Dansk Industri, C-441/14.
- [14](#) Lewis, B., Purser, K., Mackie, K. The Human Rights of Older Persons. A Human Rights-Based Approach to Elder Law. Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2020, lk 173.
- [15](#) Strengthening Older People's Rights: Towards a UN Convention, lk 5.
- [16](#) Ibid.
- [17](#) B. Lewis, K. Purser, K. Mackie. The Human Rights of Older Persons. A Human Rights-Based Approach to Elder Law. Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2020, lk 173.
- [18](#) Lewis, Purser, Mackie, lk 177.
- [19](#) Arvutivõrgus: <https://www.sm.ee/et/uudised/uuring-ida-virumaa-eakate-usaldust-vaktsineerimise-vastu-aitaks-tosta-perearstide-antud>.
- [20](#) Georgantzi. 2020.
- [21](#) „Käesolev seadus ei piira selliste meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnusest tulenevat ebavõrdsust. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.“
- [22](#) Arvutivõrgus: <https://volinik.ee/sul-on-huvi/teemalehed/>.
- [23](#) Albrant, Meior, Papp, lk 31.
- [24](#) Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

- [25](#)Numhauser-Henning, A. Ageism, age discrimination and employment law in the EU. Ageing, Ageism and the Law: European Perspectives on the Rights of Older Persons. – European Perspectives on the Rights of Older Persons. Lund University Publications 2018, lk 105.
- [26](#)EK, C-411/05, Palacios de la Villa, 16.10.2017.
- [27](#)EK, C-190/16, Fries, 05.07.2017.
- [28](#)EK, C-447/09, Prigge jt, 13.09.2011.
- [29](#)RKÜK, 3-4-1-12-10, 07.06.2011, p 43-50.
- [30](#)Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. – RT II2010, 14, 54.
- [31](#)Euroopa Liidu põhiõiguste harta. 2012/C 326/02. - Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>
- [32](#)Kalmo, H., Kask, K. Paragrahv 11/2. – Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2020. – <http://www.pohiseadus.ee>.
- [33](#)EK, C-158/97, Badeck, 28.03.2000.
- [34](#) EK, C-158/97, Badeck, 28.03.2000.
- [35](#)12. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Wolf, C-229/08; 13. novembri 2014. aasta kohtuotsus Vital Pérez, C-416/13; 15. novembri 2016. aasta kohtuotsus Salaberria Sorondo, C-258/15.
- [36](#)EK, C-144/04, Mangold, 22.11.2005.
- [37](#)Statement submitted by International Network for the Prevention of Elder Abuse, a non-governmental organization in consultative status with the Economic and Social Council. ÜRO 2020. – E/CN.6/2021/NGO/110 - E - E/CN.6/2021/NGO/110 -Desktop (undocs.org), lk 2.
- [38](#)De Pauw, M., Sleaf, B., Georgantzi, N. Ageism and age discrimination in international human rights law. Ageing, Ageism and the Law: European Perspectives on the Rights of Older Persons – European Perspectives on the Rights of Older Persons. Lund University Publications 2018, lk 177.
- [39](#)Davis, M. F., Kjaerum, M., Lyons, A. Research Handbook On Human Rights And Poverty. 2021, lk 134.
- [40](#)De Pauw, Sleaf, Georgantzi, lk 177.
- [41](#)Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Concluding observations on the initial report of Estonia. 2021 (51), lk 14.– https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C
- [42](#)Lewis, Purser, Mackie, lk 191.
- [43](#)AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons. – The human rights of older,

lk 9-10.

- [44](#) Ibid.
- [45](#) AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons. – The human rights of older, lk 2-3.
- [46](#) Ibid
- [47](#) AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons. – The human rights of older, lk 5.
- [48](#) AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons. – The human rights of older, lk 5.
- [49](#) AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons – The human rights of older, lk 9-10.
- [50](#) Statement submitted by International Network for the Prevention of Elder Abuse, a non-governmental organization in consultative status with the Economic and Social Council. ÜRO 2020, lk 4.
- [51](#) AGE Platform Europe contribution to the Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons - The human rights of older, lk 9-10.
- [52](#) S. Fredman. Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law. 2016, lk 27.
- [53](#) Albrant, Meior, Papp, lk 27.
- [54](#) Statement submitted by International Network for the Prevention of Elder Abuse, a non-governmental organization in consultative status with the Economic and Social Council. ÜRO 2020, lk 2 – E/CN.6/2021/NGO/110 - E - E/CN.6/2021/NGO/110 -Desktop (undocs.org).