

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seadus¹

1. peatükk Üldsätted

§ 1. Seaduse eesmärk ja reguleerimisala

(1) Käesoleva seaduse eesmärk on tagada:

- 1) soolise võrdsuse kui ühe põhilise inimõiguse ja üldise hüve edendamise kõigis ühiskonnaelu valdkondades;
- 2) võrdsete võimaluste saavutamist tõkestavate ühiskondlikest hoiakutest tulenevate takistuste kaotamine;
- 3) isikute käesoleva seadusega kaitstud tunnuste põhjal võrdne kohtlemine;
- 4) isikute võrdne kohtlemine töötajate huvide esindamise, töötajate ühingusse kuulumise, osalise tööajaga töötamise, tähtajalise töölepinguga töötamise ning tööülesannete renditööna täitmise põhjal.

(2) Käesoleva seadusega kaitstud tunnused on sugu, sooline identiteet, sooline eneseväljendus, sootunnus, rahvus, etniline kuuluvus, keel, rass, nahavärvus, usutunnistus, veendumus, vanus, puue, tervise seisund, seksuaalne sättumus, päritolu, varaline või sotsiaalne seisund või muu isikuga seotud objektiivselt tuvastatav tegelik või oletatav tunnus, mis on aluseks ühiskondlikes, poliitilistes või institutsionaalsetes tavades juurdunud ühiskondlikele eelarvamustele, tõrjumisele või häbimärgistamisele (edaspidi *kaitstud tunnus* või *kaitstud tunnused*).

(3) Käesoleva seaduse eesmärkide saavutamiseks sätestab seadus:

- 1) soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamise kohustuse;
- 2) diskrimineerimise keelu ja selle erandid;
- 3) diskrimineerimisvaidluste lahendamise ning kahju hüvitamise korra;
- 4) seaduse täitmist toetavate asutuste ja Vabariigi Valitsusele nõuandva kogu ülesanded.

§ 2. Seaduse kohaldamisala

(1) Käesolevat seadust kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

(2) Käesolevat seadust ei kohaldata perekonna- ega eraelu suhetes.

(3) Käesolevas seaduses ettenähtud haldusmenetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seadust, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

§ 3. Sooline võrdsus

Sooline võrdsus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused, vastutus, võim ja mõju kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

§ 4. Võrdsed võimalused

Võrdsed võimalused on kaitstud tunnustel põhinevate ning nendega seotud ühiskondlikest hoiakutest ja eelarvamustest tulenevate takistuste puudumine vähemusrühma kuuluvatele isikutele teistega võrdselt oma õiguste teostamiseks, eneseteostuseks ja osalemiseks kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

§ 5. Võrdne kohtlemine

Võrdne kohtlemine tähendab kaitstud tunnusel põhineva diskrimineerimise puudumist.

§ 6. Diskrimineerimine

(1) Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse kaitstud tunnuse tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut võrreldavas olukorras. Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine ja ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.

(2) Otsene sooline diskrimineerimine on lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatule isiku ebasoodsam kohtlemine raseduse ja sünnitamise, kaitseväekohustuse täitmise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaolude tõttu, samuti seksuaalne ahistamine ning selle tõrjumisest või sellele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine.

(3) Diskrimineerimine on kaudne, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab isikud kaitstud tunnuse põhjal teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium, tava või tegevus on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(4) Ahistamine on kaitstud tunnuse või käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud asjaoluga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väarikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

(5) Seksuaalne ahistamine on mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalset laadi käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väarikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

(6) Diskrimineerimiseks loetakse ka:

1) ohvristamine, mille puhul isikut koheldakse pahatahtlikult või halvemini või talle põhjustatakse negatiivseid tagajärgi seetõttu, et isik on toetunud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitsel;

2) mitmene diskrimineerimine, mille puhul isikut koheldakse halvemini või ta on ebasoodsamas olukorras kahe või enama kaitstud tunnuse tõttu, mille mõju isiku kohtlemisele või olukorrale on kas erinevate kaitstud tunnuste kaupa eristatav või on mõju põimunud selliselt, et see ei ole erinevate kaitstud tunnuste kaupa eristatav;

- 3) algoritmipõhine diskrimineerimine, mille puhul kasutatakse isiku suhtes otsuse tegemisel osaliselt või täielikult automatiseeritud süsteemi loodud väljundit, mis põhjustab või soodustab isikute põhjendamatu erinevat kohtlemist või avaldab isikule kaitstud tunnuse põhjal ebasoodsat mõju;
- 4) käesoleva seaduse §-s 12 sätestatud puudega inimestele võrdsete võimaluste tagamise kohustuse täitmata jätmist.

§ 7. Töötaja ja tööandja

Käesoleva seaduse tähenduses on:

- 1) töötaja töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik, samuti tööle või teenistusse soovija ning tööpraktikale võetud või sinna minna sooviv isik;
- 2) tööandja füüsiline või juriidiline isik, kes võimaldab tööd töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel, samuti riigi- või kohaliku omavalitsuse üksuse asutus ning tööpraktikat pakkuv isik.

§ 8. Puue

Käesoleva seaduse tähenduses on puue pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoides erinevate takistustega tõkestada isiku täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.

2. peatükk

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamine

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

(1) 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.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kohustuste täitmiseks peab nimetatud asutus õigusakti, riigieelarve seaduse § 19 lõike 1 kohast strateegilist arengudokumenti, kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 37 kohast arengukava, muud riigi või kohaliku omavalitsuse tasandi arengudokumenti, ning nende alusel tegevusi ja teenuseid planeerides, ellu viies ja hinnates, samuti nende elluviimiseks vajalikke vahendeid planeerides ja kasutades:

- 1) selgitama statistikale ja analüüsidele tuginedes välja erinevused naiste ja meeste, puudega, eri vanuses ja rahvuses inimeste ning kus võimalik ja asjakohane, muude kaitstud tunnuste järgi jaotunud elanikkonnarühmade ühiskondlikus staatuses, vajadustes ja võimalustes, ning nende erinevuste põhjused;
- 2) hindama, kuidas kavandatavad, rakendatavad ja rakendatud valdkondlikud meetmed ja tegevused käesoleva lõike punktis 1 nimetatud erinevusi mõjutavad, ning kujundama ümber meetmed ja tegevused, mis võivad ebavõrdsust tekitada;
- 3) viima ellu sihitatud, tõhusaid, asjakohaseid ja proportsionaalseid meetmeid ja tegevusi, et muuta tingimusi ning asjaolusid, mis takistavad eri elanikkonnarühmadesse kuuluvate inimeste jaoks soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste saavutamist.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohustuste täitmist planeerides ning neid kohustusi täites konsulteerib riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus vajaduse korral asjakohaste huvirühmadega ning kodanikuühendustega, kellel on õigustatud huvi võidelda diskrimineerimise vastu ning toetada soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamist.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustuste täitmisest tulemusvaldkonna ja programmide eesmärkide saavutamiseks tegevuste planeerimisel ja elluviimisel ning nendega seotud eelarveliste vahendite kasutamisel annab iga ministeerium enda ja oma valitsemisala asutuste kohta ülevaate riigieelarve seaduse § 33¹ lõike 5 alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse määruses sätestatud tulemusaruandes.

(5) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus peab sotsiaal-majanduslikke rakendusuringuid tellides või tehes arvestama soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamise eesmärki.

(6) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus peab seadma eesmärgiks enda moodustatud komisjonides, nõukogudes ja teistes kollegiaalsetes kogudes soolise tasakaalu saavutamise.

(7) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus peab hoolitsema, et tema kasutatav algoritmiline süsteem oleks kavandatud ja väljatöötatud võrdse kohtlemise põhimõtet ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste eesmärke arvestavalt ning et selle kasutamine ei avaldaks isikutele kaitstud tunnuste põhjal ebasoodsat mõju ega taastoodaks või süvendaks kaitstud tunnustel põhinevat ühiskondlikku ebavõrdsust.

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

(1) Haridus- ja teadusasutus ning koolituse korraldamisega tegelev juriidiline isik peab soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi aktiivselt, süstemaatiliselt ja eesmärgistatult edendama.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustuse täitmiseks peab nimetatud asutus ja isik:

- 1) tagama, et õpikeskkond, õppekavad, kasutatav õppematerjal ja meetodika ning tema tehtav uuring ja analüüs aitavad kaasa kaitstud tunnustel põhineva või nendega seotud ebavõrdsuse kaotamisele ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamisele;

- 2) võtma kasutusele tõhusad meetmed, et ennetada hariduse andmisel ja omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel, ümberõppel, kutsenõustamisel ning nendega seotud olukorras õppetöös ja nõustamises osaleda soovija ja osaleja kaitstud tunnuse põhjal diskrimineerimist;

- 3) looma õppetöös ja nõustamisel osaleda soovijale ning osalejale võimaluse teavitada käesolevas seaduses sätestatud diskrimineerimiskeelu ja käesolevas paragrahvis sätestatud kohustuste võimalikust rikkumisest ning tagama diskrimineerimiskeelu rikkumise kaebuste erapooletu ja tõhusa lahendamise.

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

(1) Tööandja peab soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi aktiivselt, süstemaatiliselt ja eesmärgistatult edendama. Töötajate kaitstud tunnustel põhineva mitmekesisuse väärtustamiseks peab tööandja looma töötajate erinevusi ja nende vajadusi arvestava, turvalise, toetava ja kaasava töökeskkonna ning tingimused kõigi töötajate panuse tunnustamiseks ja potentsiaali rakendamiseks.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kohustuste täitmiseks peab tööandja:

- 1) teavitama töötajat käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest;
- 2) hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas ja muudes tööga seotud olukordades kaitstud ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest ning võtma kasutusele muid meetmeid, et kaitsta töötajaid diskrimineerimise eest;
- 3) looma töötajatele võimaluse teavitada käesolevas seaduses sätestatud diskrimineerimiskeelu ja käesolevas paragrahvis sätestatud kohustuste võimalikust rikkumisest ning tagama diskrimineerimiskeelu rikkumise kaebuste erapooletu ja tõhusa lahendamise;
- 4) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste, samuti eri vanuses isikute kandideerimist vabadele töö- ja ametikohtadele;
- 5) võtma eri töö- ja ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile soost ja vanusest sõltumata tööalaseks arenguks võrdsed võimalused;
- 6) kujundama töötingimused sobivaks eri soost ja vanuses töötajatele ning looma töötajatele tingimused töö ja pereelu ühitamiseks;
- 7) rakendama kooskõlas käesoleva seaduse § 12 lõigetega 1 ja 2 konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel tööle kandideerida, töökohale pääseda, töös osaleda ja edutamist või koolitust saada;
- 8) tagama andmete olemasolu, mis võimaldavad tööandjal ja vajaduse korral asjaomastel institutsioonidel saada vähemalt kahe viimase kalendriaasta kohta soo ja vanuse lõikes statistiline ülevaade organisatsioonis töötavate naiste ja meeste võrdsuse ning eri vanuserühmades töötajate võrdsete võimaluste olukorrast, eelkõige seoses värbamise, tööalase edenemise, juhtimis- ja otsustustasandil esindatuse, töö tasustamise, töö ja pereelu ühitamise võimalustega ning kaitsega ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest;
- 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.

(3) 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.

(4) Valitsusasutus peab organisatsioonis naiste ja meeste võrdse kohtlemise tagamiseks ning soolise võrdsuse edendamiseks koostama ja ellu viima soolise võrdsuse tegevuskava (edaspidi *tegevuskava*). Tegevuskavaga seatakse käesoleva paragrahvi lõike 2 punktides 1–6 nimetatud kohustusi arvestades ja käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 8 nimetatud andmete analüüsi põhjal organisatsioonis soolise võrdsuse edendamise eesmärgid, kavandatakse tegevused nende saavutamiseks ja määratakse mõõdikud eesmärkide saavutamise regulaarseks jälgimiseks. Tegevuskava võib olla osa valitsusasutuse muust strateegiadokumendist ning avaldatakse asutuse avalikul veebilehel.

(5) Käesolevas paragrahvis sätestatud on tööandja teenuse osutamise lepingu alusel töötava isiku puhul kohustatud täitma ulatuses, mis ei ole vastuolus lepingu olemuse või eesmärgiga.

§ 12. Meetmed võrdsete võimaluste tagamiseks puudega inimestele

(1) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus, haridus- ja teadusasutus ning koolituse korraldamisega tegelev juriidiline isik, samuti kauba või teenuse pakkuja ning tööandja on kohustatud puudega inimeste diskrimineerimise vältimiseks ning neile õiguste teostamiseks ja

vabaduste kasutamiseks võrdsete võimaluste tagamiseks võtma asjakohaseid ja konkreetsel juhul vajalikke meetmeid.

(2) Käesoleva seaduse tähenduses hõlmab teenuse pakkuja elu- või äriruumi üürileandjat, kes on üürilepingu sõlminud avaliku pakkumise tulemusena (edaspidi *üürileandja*).

(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 üürnikule vajalikud üüritava eluruumi kasutamiseks,

(4) Käesoleva paragrahvi lõikeid 1 ja 3 rakendatakse ulatuses, mis ei ole kohustatud isikule ebaproportsionaalselt koormav. Proportsionaalsuse hindamisel arvestatakse:

1) meetme, parenduse või muudatuse tegemata jätmisega puudega inimesele kaasnevat negatiivset mõju;

2) meetme, parenduse või muudatuse abil saavutatavat hinnangulist üldist kasu puudega inimestele, võttes arvesse kasutuse kestust ja sagedust ning lepingu kestust ja sõlmimise sagedust;

3) meetme hinnangulist maksumust ja riikliku või muudest allikatest rahastamise võimalusi;

4) kohustatud isiku olemasolevaid vahendeid, kus asjakohane, netokäivet, kasumit, juriidilise isiku puhul suurust;

5) meetmest, parendusest või muudatusest mõjutatud vallas- või kinnisasja ajaloolist, kultuurilist, kunstilist või arhitektuurilist väärtust;

6) meetmete, parenduste või muudatuste ohutust ja teostatavust.

(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.

3. peatükk

Diskrimineerimise keeld

§ 13. Diskrimineerimise keeld

(1) Diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud.

(2) Diskrimineerimine on keelatud olenemata sellest, kas see põhineb isiku enda või mõne temaga seotud isiku kaitstud tunnusel või oletusel selle kohta.

§ 14. Erandid diskrimineerimiskeelust

(1) Diskrimineerimiseks ei loeta ajutise erimeetme rakendamist, mille otsene eesmärk on soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste saavutamiseks vähendada või ära hoida kaitstud tunnusel põhinevat ebavõrdsust või ebaõiglust. Selliselt rakendatav erimeede peab olema taotletava eesmärgiga proportsionaalne.

(2) Sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta:

1) õigusaktiga sätestatud naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega;

2) kohustusliku kaitseväge ajateenistuse kehtestamist ainult meestele;

3) soopõhist vastuvõtmist mittetulundusühingu liikmeks, kui selline erinev kohtlemine põhineb ühingu põhikirjas sätestatud õiguspärasel eesmärgil ja on taotletava eesmärgiga proportsionaalne;

4) kauba või teenuse pakkumisel isikute erinevat kohtlemist nende soo tõttu kindlustustegevuse seaduse § 265 lõike 4 kohaselt või juhul, kui kauba või teenuse ainult või peamiselt ühe soo esindajatele pakkumise eesmärk on õiguspärane ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ning vajalikud.

(3) Vanuseliseks diskrimineerimiseks ei loeta seadusega sätestatud erinevat kohtlemist vanuse alusel, kui see on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(4) Vanuseliseks või puudel põhinevaks diskrimineerimiseks ei loeta:

1) vanusest või puudest tingitud erivajadustele vastava keskkonna loomist ja muud vanusel või puudel põhinevate eeliste andmist, kui eeliste andmine on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

2) vanuse või tervise seisundiga seotud erinevusi kindlustusmaksetes ja -hüvitistes, kui neil erinevustel on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk, selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, vanus või tervise seisund on riskide hindamisel määrav tegur, ning erinevuste aluseks olev riskihinnang põhineb täpsetel aja- ja asjakohastel kindlustusmatemaatilistel või statistilistel andmetel, või nende andmete puudumisel, asjakohastel ja usaldusväärsetel meditsiinilistel teadmistel, ja võtab arvesse kindlustuslepingut sõlmida sooviva isiku individuaalset olukorda.

(5) Usutunnistusel või veendumustel põhinevaks diskrimineerimiseks ei loeta:

1) usulise ühenduse loodud erakooli vastuvõtmisel usutunnistuse alusel erinevat kohtlemist, kui selline kohtlemine põhineb õiguspärasel eesmärgil ja on taotletava eesmärgiga proportsionaalne;

2) hariduse andmisel ning avalikkusele kauba ja teenuse pakkumisel usutunnistusest või veendumustest tuleneva erivajadusega mitteamestamist, kui sellega arvestamine põhjustaks ebaproportsionaalselt suuri kulusi.

(6) Käesoleva paragrahvi lõike 5 punktis 2 nimetatud kulutuste ebaproportsionaalsuse hindamisel arvestatakse eelkõige kohustatud isiku majanduslikku olukorda ja vahendeid, tema majandustegevuse ulatust ning riikliku rahastamise või muu abi võimalusi.

(7) Keelel põhinevaks diskrimineerimiseks ei loeta keelel põhinevalt erinevat kohtlemist, kui see on ette nähtud seadusega või muudel juhtudel, kui see on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(8) Käesolev seadus ei piira usuliste ühenduste ja teiste, usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonide õigust nõuda nende poolt avalikkusele pakutava teenuse kasutajalt tegutsemist heas usus.

§ 15. Diskrimineerimine töösuhetes

(1) Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta jätab töötaja kaitstud tunnuse tõttu kõrvale või seab selle tunnuse põhjal töötaja ebasoodsamasse olukorda järgmisi otsuseid tehes:

1) kehtestab värbamisel valikukriteeriumid või töölevõtutingimused või kavandab

värbamisprotsessi;

- 2) kehtestab töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused sama, võrdset või võrdväärset tööd tegevatele töötajatele;
- 3) juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused;
- 4) karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist.

(2) Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:

- 1) valides isiku tööle või ametikohale, võttes tööle või tööpraktikale, edutades, valides väljaõppele või ülesande täitmiseks või saates koolitusele jätab kõrvale vastassoost või kaitstud tunnusel põhinevalt vähemusrühma kuuluva kõrgema kvalifikatsiooniga isiku, välja arvatud juhul, kui selleks on käesoleva seaduse § 16 punktides 4 või 5 tulenev põhjus, või juhul, kui see tuleneb selle tunnusega mitteseotud asjaoludest;
- 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;
- 3) ahistab või seksuaalselt ahistab töötajat või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 2 punktis 2 sätestatud hoolitsuskohustuse.

(3) Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku ebasoodsamat kohtlemist töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, samuti isiku kaitstud tunnuse põhjal ebasoodsamat kohtlemist seoses tema kuulumisega töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegutsevad teataval kutsealal, samuti seoses tema osalemisega nende töös või seoses nende organisatsioonide poolt antavate soodustustega.

(4) Tööandja või ettevõtja, kelle tegevus toetab isikule sobiva töö ja tööandjale sobiva töötaja leidmist, ei või isikult küsida andmeid käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 2 nimetatud asjaolude, välja arvatud kaitseväekohustuse täitmise kohta. Kaitseväekohustuse täitmise kohta võib küsida andmeid vaid juhul, kui sellel on töö olemuse tõttu õiguspärane eesmärk ning andmete küsimine on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik.

§ 16. Erandid diskrimineerimiskeelust töösuhetes

Töösuhetes ei loeta diskrimineerimiseks:

- 1) eeliste andmist raseduse või sünnituse tõttu ning märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemiga tuge vajava isiku hooldamise tõttu;
- 2) eeliste andmist kaitseväeteenistuskohustuse täitmise või asendusteenistuses osalemise kohustuse täitmise tõttu;
- 3) puudega inimestele eeliste andmist käesoleva seaduse § 12 alusel või § 14 lõikes 1 sätestatud erandi alusel;
- 4) tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel isiku kaitstud tunnuse põhjal erinevat kohtlemist, kui see tunnus on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega seotud tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õiguspärane ja nõue eesmärgiga proportsionaalne;
- 5) usulistes ühendustes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides toimuva kutsetegevuse puhul isiku erinevat kohtlemist usutunnistuse või veendumuste tõttu, kui usutunnistus või veendumus on nimetatud kutsetegevuse olemuse või sellega seotud tingimuste tõttu organisatsiooni üldist kõlbelist iseloomu silmas pidades oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue;

6) eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui see on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

§ 17. Diskrimineeriv töö- või koolituspakkumine

Keelatud on töö- või koolituspakkumised, mille sihtrühm on määratud kaitstud tunnusest lähtudes, kui selleks ei ole käesoleva seaduse § 14 lõikes 1 või § 16 punktis 4 või 5 nimetatud põhjust.

§ 18. Osalise tööajaga ja tähtajalise töölepinguga töötaja ning töötaja, kes täidab tööülesandeid renditööna, võrdne kohtlemine

(1) Töötajale, kellega tööleping on sõlmitud osalise tööajaga, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale täistööajaga töötajale, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(2) Töötajale, kellega on sõlmitud tähtajaline tööleping, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale töötajale, kellega tööleping on sõlmitud tähtajatult, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(3) Töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, ei või kohaldada ebasoodsamaid töötavishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale. Töötajal, kes täidab tööülesandeid renditööna, on õigus kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja võrreldava töötajaga samadel tingimustel kasutajaettevõtja hüvesid, eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja lapsehoiuteenust.

(4) Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava töötaja määramine sama tööandja juures osutub võimatuks, määratakse võrreldav töötaja kollektiivlepingus sätestatud korras. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja.

(5) Käesolevat paragrahvi käsitlevate vaidluste puhul kohaldatakse käesoleva seaduse § 20 lõiget 1 ja §-e 21–23.

§ 19. Kohustus anda seletusi

(1) Tööandja, kauba või teenuse pakkuja ja muu diskrimineerimiskeelu järgimise eest vastutav isik on kohustatud 15 tööpäeva jooksul võimaliku diskrimineerimise faktilisi asjaolusid sisaldava kirjaliku taotluse saamisest arvates andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on kaitstud tunnuse põhjal diskrimineeritud või tema suhtes on rikutud käesoleva seaduse § 18 lõigetes 1–3 sätestatud õiguseid või keelde.

(2) Seletuses, mille tööandja annab isikule, kes taotleb seda käesoleva seaduse § 15 lõike 2 punktis 1 nimetatud diskrimineeriva käitumise kahtlustamise korral, esitab tööandja oma valiku põhjendamiseks isiku kohta, kelle kasuks valik tehti, järgmised andmed:

- 1) tööstaaz;
- 2) haridus;

- 3) töökogemus ja muud tööks vajalikud oskused;
- 4) muud eeliseid andvad oskused või põhjendused.

(3) Töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada käesoleva seaduse § 15 lõike 1 punktis 2 nimetatud diskrimineerimise esinemise üle.

(4) Tööandja on kohustatud talle taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma seletuse ka isikule, kelle käesoleva seaduse § 11 lõike 3 alusel esitatud taotluse rahuldamisest on keeldutud või selline töökorraldus edasi lükatud.

4. peatükk

Diskrimineerimisvaidluste lahendamine

§ 20. Diskrimineerimisvaidluste lahendamine

- (1) Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon.
- (2) Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler.

§ 21. Jagatud tõendamiskohustus

(1) Kohtu, töövaidluskomisjoni või võrdsusvoliniku poole pöörduv isik esitab avalduses faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Faktiliste asjaolude tõendamiseks esitab avalduse esitaja tõendid, mis on tema valduses või millele tal on seadusest või praktikast tulenevalt vaba juurdepääs.

(2) Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

(3) Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.

§ 22. Kahju hüvitamine

(1) Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist.

(2) Käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel määratud hüvitis peab olema tõhus, proportsionaalne kahju suurusega ning aitama ennetada diskrimineerimise jätkumist ja kordumist. Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi ning diskrimineerimise tõttu isiku õigusi rikkunud juriidilise isiku käivet ja kasumit.

(3) Tööle ja teenistusse soovija, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse kaitstud tunnuse tõttu, ei või kahju tekitava käitumise lõpetamisena nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.

§ 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.

5. peatükk Võrdsusvolinik

§ 24. Võrdsusvolinik ja tema kantselei

(1) Võrdsusvolinik (edaspidi *volinik*) on käesoleva seaduse nõuete täitmist jälgiv ning muid talle seadusega pandud ülesandeid täitev iseseisvalt tegutsev sõltumatu ja erapooletu asjatundja.

(2) Volinikku teenindab kantselei. Kantselei struktuuri kinnitab volinik.

(3) Voliniku ülesandeid täidab tema asetäitja-nõunik:

1) voliniku ajutisel äraolekul;

2) voliniku ametist vabastamise korral käesoleva seaduse §-s 27 märgitud alustel kuni uue voliniku ametisse nimetamiseni;

3) olukorras, kus volinik on ennast huvide konflikti tõttu arvamuse andmisest taandanud.

(4) Voliniku ja tema kantselei tegevust finantseeritakse riigieelarvest. Voliniku ja tema kantselei eelarve esitatakse iga-aastases riigieelarve seaduses Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi eelarves programmi tegevusena ja sõltumatute institutsioonide eelarveid käsitlevas sättes.

(5) Voliniku ja tema kantselei töökorraldus sätestatakse põhimääruses, mille kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

§ 25. Voliniku valimine ja ametisse nimetamine

(1) Avaliku konkursi voliniku ametikohale kuulutab välja valdkonna eest vastutav minister.

(2) Konkursi korraldab valdkonna eest vastutava ministri moodustatud voliniku valiku komisjon. Voliniku valiku komisjoni koosseisust vähemalt poole moodustavad võrdsete võimaluste või soolise võrdsuse valdkonna eksperdid ja selliste kodanikuühenduste esindajad, millel on põhikirjast tulenev õigustatud huvi võidelda diskrimineerimise vastu ning toetada soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamist.

(3) Volinikuna tegutsev isik peab:

1) olema teovõimeline Eesti Vabariigi kodanik, kelle alaline elukoht on Eesti Vabariigis;

2) olema omandanud kõrghariduse või sellele vastava kvalifikatsiooni Eesti Vabariigi haridusseaduse § 28 lõike 2² tähenduses või sellele vastava välisriigi kvalifikatsiooni;

3) omama häid teadmisi võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja soolise võrdsuse õiguslikust regulatsioonist ja eelnevat töökogemust soolise võrdsuse või võrdsete võimaluste valdkonnas;

4) valdama keelseaduse nõuetest lähtudes riigikeelt vähemalt C1-tasemel.

(4) Voliniku nimetab valdkonna eest vastutava ministri ettepanekul viieks aastaks ametisse Vabariigi Valitsus, olles enne ära kuulunud Riigikogu põhiseaduskomisjoni arvamuse.

§ 26. Voliniku tegevuse piirangud

(1) Volinik ei tohi ametis oleku ajal:

- 1) olla mõnes teises riigi-, kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku ametis;
- 2) töötada riigi-, kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku juures töölepinguga;
- 3) olla erakonna liige või osaleda muul moel erakonna tegevuses;
- 4) kuuluda äriühingu juhtimis- või kontrollorganisse;
- 5) olla füüsilisest isikust ettevõtja, enamusaktsionär või -osanik.

(2) Volinik võib tegeleda teadus- ja pedagoogilise tööga, kui see ei takista tema ametiülesannete täitmist.

§ 27. Voliniku volituste lõppemine ja ametist vabastamine

(1) Voliniku volitused loetakse lõppenuks ja ta vabastatakse ametist:

- 1) käesoleva seaduse § 25 lõikes 4 nimetatud tähtaja möödumise päevast;
- 2) tema ametist tagasiastumise avalduse rahuldamise päevast;
- 3) tahtlikult toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast;
- 4) ettevaatamatuse tõttu toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast, kui selle kohtuotsusega on määratud vabaduskaotuslik karistus;
- 5) tema surma korral.

(2) Vabariigi Valitsus võib voliniku vabastada ametist ka siis, kui ta on haiguse tõttu või muul põhjusel olnud kuus kuud järjest kestvalt võimetu täitma oma ametiülesandeid.

§ 28. Voliniku pädevus

(1) Volinik:

- 1) jälgib käesoleva seaduse nõuete täitmist;
- 2) nõustab tema poole pöördunud diskrimineerimist kahtlustavat isikut ning käesoleva seaduse alusel võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise ja käesoleva seaduse 2. peatükis kehtestatud soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamise kohustuse (edaspidi *edendamiskohustus*) täitmise eest vastutavat isikut käesoleva seaduse rakendamise küsimuses;
- 3) annab arvamuse võimaliku diskrimineerimise asetleidmise või edendamiskohustuse rikkumise kohta isiku avalduse alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel;
- 4) nõustab ja vajaduse korral abistab isikut haldus- või kohtumenetluses diskrimineerimist käsitleva kaebuse esitamisel;
- 5) esineb põhjendatud juhul käesolevas seaduses sätestatud keelu või kohustuse rikkumise küsimuses toimivas haldus- või kohtumenetluses kaebuse esitaja nõusolekul tema esindajana või haldusmenetluse seaduse § 11 lõike 2 kohaselt muu organina, tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 228 kohaselt nõustajana või halduskohtumenetluse seadustiku § 24 kohaselt kaasatud haldusorganina tema toetuseks;
- 6) pöördub põhjendatud juhul diskrimineeritud isiku õiguste kaitseks tema nõusolekul ja nimel kohtusse;
- 7) analüüsib kaitstud tunnustest lähtudes seaduste mõju isikute seisundile ühiskonnas;
- 8) teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutusele, samuti kohaliku omavalitsuse üksusele ning selle asutusele õigusakti ja selle eelnõu muutmise kohta;
- 9) annab Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutusele soovitusi riikliku strateegilise arengudokumendi, meetme ja tegevuse käesolevale seadusele vastavuse tagamiseks;

- 10) annab soovitusi käesolevas seaduses sätestatud õiguste kasutamise ja kohustuste täitmise kohta statistiliste andmete kogumiseks;
- 11) teeb kaitstud tunnustest lähtudes võrdse kohtlemise põhimõtte ning selle rikkumisega seotud sõltumatuid uuringuid;
- 12) avaldab regulaarselt, kuid mitte harvem kui kord nelja aasta jooksul aruande ja soovitused võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste olukorra ja edendamise kohta;
- 13) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise tagamiseks ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamiseks;
- 14) teeb soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamisel koostööd teiste isikute ja asutustega;
- 15) tegutseb Euroopa Liidu liikmesriikide koostöö kontaktpunktina Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi kodanikest töötajate ning nende pereliikmete vaba liikumise õiguse teostamise toetamiseks.

(2) Volinik esitab kord aastas Riigikogu põhiseaduskomisjonile ülevaate talle seadusega pandud ülesannete täitmise kohta ja avaldab oma veebilehel ülevaate enda eelmise aasta tegevusest.

(3) Vabariigi Valitsus, valitsusasutus ja kohaliku omavalitsuse üksus ning selle asutus on kohustatud voliniku nõudmisel teavitama volinikku hiljemalt kolme kuu möödumisel käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 8 alusel tehtud ettepaneku või sama lõike punkti 9 alusel antud soovitusi saamisest sellest, kuidas ettepanekut või soovitusi on arvesse võetud, ja tegema selle teabe avalikkusele kättesaadavaks.

(4) Volinikul on õigus saada andmete valdajalt statistilist teavet käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 12 alusel aruande koostamisel üldise hinnangu andmiseks võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste olukorra kohta riigis.

§ 29. Nõustamine ja voliniku arvamus

(1) Igaühel on õigus pöörduda diskrimineerimiskahtluse korral voliniku poole (edaspidi *pöördumine*) käesoleva seaduse § 28 lõike 1 punktis 2 nimetatud nõustamise saamiseks (edaspidi *nõustamine*) või avaldusega sama lõike punkti 3 alusel võimaliku diskrimineerimise asetleidmise või edendamiskohustuse rikkumise kohta arvamus saamiseks (edaspidi *arvamus*). Voliniku poole pöördumise takistamine on keelatud.

(2) Kui see on asjakohane ega kahjusta voliniku poole pöördunud isiku võimalusi oma käesolevas seaduses sätestatud õiguseid kaitsta, võib volinik arvamus saamiseks esitatud avalduse lahendada nõustamise teel.

(3) Arvamuse eesmärk on anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes käesoleva seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet või edendamiskohustust.

(4) Arvamuse andmiseks on volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kellel võib olla diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks või edendamiskohustuse rikkumise küsimustes vajalikku informatsiooni. Volinikul on õigus nõuda kirjalikke seletusi võimaliku diskrimineerimise asjaolude kohta, samuti dokumentide või nende koopiate esitamist tema

määratud mõistliku tähtaja jooksul. Volinikul on õigus saada andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva tasu, tasustamise tingimuste ning muude hüvede kohta.

(5) Arvamus antakse kahe kuu jooksul alates ajast, kui saab selgeks, et avaldust ei ole võimalik lahendada nõustamise teel. Kui arvamus ei ole käesoleva lõike esimeses lauses ette nähtud tähtaja jooksul võimalik anda, võib volinik tähtaega kuni kahe kuu võrra pikendada, teavitades sellest avalduse esitajat.

(6) Volinik annab arvamuse võimaliku diskrimineerimise asetleidmise või edendamiskohustuse rikkumise kohta avalduse esitanud isikule ja vajaduse korral isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist. Omal algatusel antud arvamuse puhul või avalduse esitanud isiku kirjalikul nõusolekul edastab volinik arvamuse isikule, kes vastutab võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise eest või edendamiskohustuse täitmise eest arvamuse aluseks olevas olukorras.

(7) Kui see on asjakohane, esitab volinik arvamusega koos ettepanekud rikkumise heastamiseks ja rikkumise kordumise või edasiste rikkumiste ennetamiseks. Isik, kes vastutab võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise või edendamiskohustuse täitmise eest arvamuse aluseks olevas olukorras, on kohustatud andma volinikule kolme kuu jooksul alates ettepanekute saamisest teavet nende täitmise kohta.

(8) Nõustamiseks pöördumise esitanud isikule tagatakse konfidentsiaalsus.

(9) Avalduse alusel arvamuse andmisel võib volinik pöördumise teinud isiku kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusolekuta anda menetluse käigus pöördumise aluseks olevas olukorras võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise või edendamiskohustuse täitmise eest vastutavale isikule informatsiooni üksnes pöördumise sisu kohta. Avalikkusele võib volinik pöördumise teinud isiku kirjaliku nõusolekuta anda informatsiooni üksnes menetluse lõppedes pöördumise sisu kohta.

(10) Huvide konflikti korral taandab volinik ennast arvamuse andmise menetlusest.

§ 30. Voliniku arvamuse andmisest loobumine või keeldumine

(1) Volinik võib arvamuse andmisest loobuda või keelduda, kui:

- 1) avaldus ei puuduta käesoleva seaduse reguleerimis- ega kohaldamisala või arvamuse andmine on võimatu diskrimineerimisele viitava asjaolu puudumise tõttu;
- 2) avalduses esitatud informatsioon on arvamuse andmiseks ebapiisav ja arvamuse taotleja on jätnud asjakohase lisainformatsiooni voliniku antud tähtajaks esitamata;
- 3) avalduse esitaja on avalduses teadlikult esitanud valeinfot või tegutseb pahauskselt;
- 4) volinik on samal alusel ja sama eseme kohta varem arvamuse andnud;
- 5) samal alusel ja sama eseme kohta on algatatud vaidemenetlus, tehtud vaideotsus, algatatud kohtumenetlus, jõustunud kohtuotsus, algatatud menetlus töövaidluskomisjonis, jõustunud töövaidluskomisjoni otsus, esitatud avaldus õiguskantslerile, õiguskantsleri lepitusmenetlus diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks on pooleli või õiguskantsler on lepitusmenetluses kinnitanud kokkuleppe;
- 6) avaldus on käesoleva seaduse § 29 lõike 2 alusel lahendatud nõustamise teel;
- 7) arvamuse taotlejal on võimalus esitada vaie või kasutada muid, tõhusamaid ja kiiremaid õiguskaitsevahendeid oma õiguste kaitseks.

(2) Volinik teavitab arvamuse taotlejat käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 2 nimetatud juhul lisainformatsiooni andmise vajalikkusest ning määrab taotlejale mõistliku tähtaja puuduste kõrvaldamiseks.

(3) Volinik teavitab arvamuse taotlejat käesoleva paragrahvi lõike 1 punktide 1–6 alusel arvamuse andmisest loobumisest või keeldumisest kirjalikult esimesel võimalusel, kuid hiljemalt kolme kuu möödumisel avalduse saamisest, ning selgitab selle põhjuseid.

(4) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 7 nimetatud juhul arvamuse andmisest loobumisel teavitab volinik arvamuse taotlejat arvamuse andmisest loobumise otsusest viivitamata, kuid hiljemalt kolmandal tööpäeval pärast temalt avalduse saamist, ning nõustab ja abistab isikut sobivama õiguskaitsevahendi kasutamisel.

6. peatükk

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ülesanded

§ 31. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ülesanded

Käesoleva seaduse rakendamisel Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium:

- 1) nõustab riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutusi käesoleva seaduse § 9 lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohustuste täitmisega seotud küsimustes;
- 2) analüüsib võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist ja võrdsete võimaluste ning soolise võrdsuse olukorda ühiskonnas;
- 3) annab soovitusi ja juhiseid käesoleva seaduse rakendamiseks.

7. peatükk

Võrdsusnõukogu

§ 32. Võrdsusnõukogu

(1) Võrdsusnõukogu on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi juures asuv Vabariigi Valitsusele nõu andev kogu, kes:

- 1) nõustab Vabariigi Valitsust soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamise strateegilistes küsimustes;
- 2) esitab Vabariigi Valitsusele ettepanekuid õigusaktide ja nende eelnõude soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste eesmärkidega kooskõlla viimiseks;
- 3) esitab käesoleva seaduse § 9 lõike 4 alusel antud ülevaadete põhjal Vabariigi Valitsusele regulaarselt ülevaateid kohustuste täitmise kohta ning teeb ettepanekuid valdkondlike arengukavade ja programmide muutmiseks.

(2) Võrdsusnõukogul on õigus ülesannete täitmiseks moodustada komisjone ja töörühmi ning tellida analüüse ja uuringuid.

(3) Võrdsusnõukogu töökorra kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

(4) Võrdsusnõukogu koosseisu kinnitab Vabariigi Valitsus korraldusega.

8. peatükk Rakendussätted

§ 33. Üleminekusäte

Seaduse jõustumisel soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuna ametisse nimetatud isik loetakse võrdsusvolinikuna ametisse nimetatuks kuni volituste lõppemiseni.

§ 34. Avaliku teenistuse seaduse muutmine

Avaliku teenistuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 6 lõike 2 punktis 7, § 11 lõike 4 teises lauses, § 23 lõike 2 punktis 6, § 24 lõike 4 punktis 6 ja § 63 lõikes 4 asendatakse tekstiosa „soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik“ sõnaga „võrdsusvolinik“ vastavas käändes;

2) paragrahv 13 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„§ 13. Võrdne kohtlemine ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamine

Ametiasutused peavad tagama teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse kohaselt.“;

3) paragrahvi 14 lõike 4 teine lause muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„Võrdsusvolinikule on nõuded kehtestatud soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seadusega, täpsustavate ning lisanõuete kehtestamise õigus on konkursi välja kuulutaval valdkonna eest vastutaval ministril.“.

§ 35. Erakonnaseaduse muutmine

Erakonnaseaduse § 5 lõiget 3 täiendatakse punktiga 8 järgmises sõnastuses:

„8) võrdsusvolinik.“.

§ 36. Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse muutmine

Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 18 lõike 1 punktis 5 asendatakse tekstiosa „või prokuröriks“ tekstiosaga „, prokuröriks või võrdsusvolinikuks“.

§ 37. Korruptsioonivastase seaduse muutmine

Korruptsioonivastase seaduse § 13 lõiget 1 täiendatakse punktiga 16 järgmises sõnastuses:

„16) võrdsusvolinik ja tema asetäitja-nõunik.“.

§ 38. Korteriomandi- ja korteriühistuseaduse muutmine

Korteriomandi- ja korteriühistuseaduse § 39 täiendatakse pärast sõna „energiatõhususe“ sõnadega „ja ligipääsetavuse“.

§ 39. Päästeteenistuse seaduse muutmine

Päästeteenistuse seaduse § 7 lõigetes 6 ja 7 asendatakse tekstiosa „võrdse kohtlemise seaduse § 9 lõikega 2“ tekstiosaga „soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse § 14 lõikega 3“.

§ 40. Reklaamiseaduse muutmine

Reklaamiseaduse § 3 lõike 4 punktis 18 asendatakse sõnad „soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet soolise võrdõiguslikkuse seaduse“ sõnadega „soolise võrdsuse põhimõtet soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse“.

§ 41. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kehtetuks tunnistamine

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (RT I 2004, 27, 181) tunnistatakse kehtetuks.

§ 42. Töölepingu seaduse muutmine

Töölepingu seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahv 3 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„§ 3. Võrdne kohtlemine ning soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamine

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse kohaselt.“;

2) paragrahvi 3¹ täiendatakse teise lausega järgmises sõnastuses:

„Diskrimineerimisvaidluse korral kohaldatakse soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seadusega kehtestatud aegumistähtaegu.“;

3) paragrahvi 89 lõige 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduses sätestatud võrdse kohtlemise nõudeid.“;

4) paragrahvi 92 lõike 1 punktis 7 asendatakse sõnad „soolise võrdõiguslikkuse seaduses“ sõnadega „soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduses“.

§ 43. Töövaidluse lahendamise seaduse muutmine

Töövaidluse lahendamise seaduse § 45 lõikes 2 asendatakse sõnad „võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrdõiguslikkuse seaduses“ sõnadega „soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste

seaduses“.

§ 44. Vabariigi Valitsuse seaduse muutmine

Vabariigi Valitsuse seaduse § 63 lõikes 1 asendatakse sõnad „võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja koordineerimine“ sõnadega „soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste poliitika kavandamine, koordineerimine ja elluviimine“.

§ 45. Võrdse kohtlemise seaduse kehtetuks tunnistamine

Võrdse kohtlemise seadus (RT I 2008, 56, 315) tunnistatakse kehtetuks.

§ 46. Seaduse jõustumine

Käesolev seadus jõustub 2026. aasta 1. jaanuaril.

¹ Nõukogu direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, 10.01.1979, lk 24–25); nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1–7); nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (ELT L 014, 20.01.1998, lk 9–14); nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (ELT L 175, 10.07.1999, lk 43–48); nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.07.2000, lk 22–26); nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 02.12.2000, lk 16–22); nõukogu direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastamine) (ELT L 204, 26.07.2006, lk 23–36); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9–14); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.07.2010, lk 1–6); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/54/EL meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist (ELT L 128, 30.04.2014, lk 8–14); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.07.2019, lk 79–93).

Lauri Hussar
Riigikogu esimees

Tallinn, 2024. a.

Algatab Vabariigi Valitsus 2024. a.

(allkirjastatud digitaalselt)