

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.01.2024
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	Hetkel kehtiv
Avaldamismärge:	RT I, 30.06.2023, 72

# Soolise võrdõiguslikkuse seadus<sup>1</sup>

Vastu võetud 07.04.2004

[RT I 2004, 27, 181](#)

jõustumine 01.05.2004

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
11.12.2008	<a href="#">RT I 2008, 56, 315</a>	01.01.2009
24.09.2009	<a href="#">RT I 2009, 48, 323</a>	23.10.2009
14.06.2012	<a href="#">RT I, 02.07.2012, 8</a>	01.08.2012
13.06.2012	<a href="#">RT I, 06.07.2012, 1</a>	01.04.2013
11.04.2013	<a href="#">RT I, 26.04.2013, 2</a>	06.05.2013
19.06.2014	<a href="#">RT I, 29.06.2014, 109</a>	01.07.2014, Vabariigi Valitsuse seaduse § 107 <sup>3</sup> lõike 4 alusel asendatud ministrite ametinimetused alates 2014. aasta 1. juulil jõus olevast redaktsioonist.
10.06.2015	<a href="#">RT I, 07.07.2015, 1</a>	01.01.2016
19.12.2018	<a href="#">RT I, 10.01.2019, 2</a>	20.01.2019
13.10.2021	<a href="#">RT I, 22.10.2021, 2</a>	01.04.2022; muudetud [ <a href="#">RT I, 22.12.2021, 3</a> ]
08.12.2021	<a href="#">RT I, 22.12.2021, 3</a>	01.04.2022
15.02.2023	<a href="#">RT I, 07.03.2023, 5</a>	01.01.2024
20.06.2023	<a href="#">RT I, 30.06.2023, 1</a>	01.07.2023

## 1. peatükk ÜLDSÄTTED

### § 1. Seaduse eesmärk ja reguleerimisala

[[RT I 2008, 56, 315](#)- jõust. 01.01.2009]

(1) Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

(2) Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus:

- 1) soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris;
- 2) riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste, haridus- ja teadusinstiitutsioonide ning tööandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust;
- 3) kahju hüvitamise nõudeõiguse tekkimise.

### § 2. Seaduse kohaldamisala

[[RT I 2008, 56, 315](#)- jõust. 01.01.2009]

(1) Seadust kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

(2) Seaduse nõudeid ei kohaldata:

- 1) registrisse kantud usuühendustes usu tunnistamisele ja viljelemisele või vaimulikuna töötamisele;
- 2) perekonna- või eraelu suhetes.

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

### § 3. Mõisted

(1) Seaduses kasutatakse mõisteid järgmises tähenduses:

1) sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel;

2) naiste ja meeste võrdne kohtlemine on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine;

3) otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine;

[RT I, 22.12.2021, 3- jõust. 01.04.2022]

4) kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sätel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

5) seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

6) sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(2) Käesoleva seaduse tähenduses:

1) töötaja on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat;

[RT I, 06.07.2012, 1- jõust. 01.04.2013]

2) tööandja on füüsiline või juriidiline isik, kes võimaldab tööd töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel, samuti riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus.

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

### § 4. Jagatud tõendamiskohustus

(1) Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(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 omaksõvõetuga.

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

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

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

## 2. peatükk SOOLISE DISKRIMINEERIMISE KEELD

### § 5. Sooline diskrimineerimine

(1) Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(1<sup>1</sup>) Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitseks.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(2) Otseseks või kaudseks sooliseks diskrimineerimiseks ei loeta:

1) sätteid, mis sisaldavad naiste erilist kaitset seoses raseduse ja sünnitamisega;

2) kohustusliku kaitseväge ajateenistuse kehtestamist ainult meestele;

3) ainult naiste või ainult meeste vastuvõtmist mittetulundusühingu liikmeteks, kui see tuleneb ühingu põhikirjast;

4) tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne eesmärgiga;

4<sup>1</sup>) kaupade või teenuste pakkumisel isikute erinevat kohtlemist nende soo tõttu kindlustustegevuse seaduse § 265 lõike 4 kohaselt või juhul, kui kauba või teenuse ainult või peamiselt ühe sugupoole esindajatele pakkumise eesmärk on õigustatud ja selle saavutamise vahendid proportsionaalsed eesmärgiga;

[RT I, 07.07.2015, 1- jõust. 01.01.2016]

5) ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

## § 6. Diskrimineerimine tööelus

(1) Diskrimineerivateks loetakse tööelus juhtumeid, kui tööandja valib tööle või ametikohale, võtab tööle või tööpraktikale, edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.

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

1) käesolevas paragrahvis loetletud otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

2) kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda;

3) kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

4) juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras;

5) ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata käesoleva seaduse § 11 lõike 1 punktis 4 sätestatud kohustuse. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

6) [kehtetu -RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

7) karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist soolise kuuluvusega seotud põhjustel.

(3) Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku ebasoodsamat kohtlemist tema soo tõttu seoses tema kuulumisega töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegutsevad teataval kutsealal, samuti seoses tema osalemisega nende töös ning seoses nende organisatsioonide poolt antavate soodustustega.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(4) Ettevõtja, kes tegeleb tööturumeetmete seaduse § 13 lõike 2 punktis 2 nimetatud töövahendusega, ja tööandja ei või nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 1 nimetatud asjaolude kohta.

[RT I, 07.03.2023, 5- jõust. 01.01.2024]

## § 7. Tööandja kohustus anda seletusi

(1) Tööandja on kohustatud andma kirjaliku seletuse isikule, kes taotleb seda käesoleva seaduse § 6 lõikes 1 nimetatud tema suhtes diskrimineeriva käitumise kahtlustamise korral, alates kirjaliku taotluse esitamisest kümne tööpäeva jooksul. Seletuses peab tööandja oma valiku põhjendamiseks esitama isiku kohta, kelle kasuks valik tehti, järgmised andmed:

1) tööstaaž;

2) haridus;

3) töökogemus ja muud tööks vajalikud oskused;

4) muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused.

(2) Tööandja on kohustatud taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on käesoleva seaduse § 6 lõikes 2 nimetatud alusel diskrimineeritud.

(3) Töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada käesoleva seaduse § 6 lõike 2 punktis 3 nimetatud diskrimineerimise esinemise üle.

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

[RT I, 22.12.2021, 3- jõust. 01.04.2022]

### § 7<sup>1</sup>. Kauba või teenuse pakkuja kohustus anda seletusi

Kauba või teenuse pakkuja 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 seoses kauba või teenuse kättesaadavuse või pakkumisega tema soo tõttu diskrimineeritud.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

### § 8. Diskrimineeriv töö- ja koolituspakkumine

Keelatud on töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele, kui selleks ei ole käesoleva seaduse § 5 lõike 2 punktides 4 ja 5 nimetatud põhjusi.

## 3. peatükk SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE

### § 9. Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused soolise võrdõiguslikkuse edendajatena

(1) Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused on kohustatud soolist võrdõiguslikkust süstemaatiliselt ja eesmärgistatult edendama. Nende ülesanne on muuta tingimusi ja asjaolusid, mis takistavad soolise võrdõiguslikkuse saavutamist.

(2) Riiklikke, piirkondlikke ning institutsionaalseid strateegiaid, poliitikaid ja tegevuskavasid planeerides, ellu viies ja hinnates peavad käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud asutused lähtuma naiste ja meeste erinevatest vajadustest ja ühiskondlikust staatusest ning arvestama, kuidas rakendatud ja rakendatavad meetmed mõjutavad naiste ja meeste olukorda ühiskonnas.

(2<sup>1</sup>) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 pandud kohustuste täitmist planeerides ning neid kohustusi täites konsulteerivad riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused vajaduse korral asjakohaste huvigruppide ning mittetulundusühendustega, kellel on õigustatud huvi aidata võidelda soolise diskrimineerimise vastu, toetamaks võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(3) Valdkonna eest vastutav minister annab ja avaldab soovitusi käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud kohustuste täitmiseks.

[RT I, 30.06.2023, 1- jõust. 01.07.2023]

(4) Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste poolt moodustatud komisjonides, nõukogudes ja teistes kollegiaalsetes kogudes peavad võimaluse korral olema esindatud mõlemad sugupooled.

### § 10. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine hariduse ja koolituse valdkonnas

Haridus- ja teadusasutused ning koolituse korraldamisega tegelevad institutsioonid peavad tagama naiste ja meeste võrdse kohtlemise kutsenõustamisel, hariduse omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel ja ümberõppel. Õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama kaasa naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele.

### § 11. Tööandjad soolise võrdõiguslikkuse edendajatena

(1) Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades:

1) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

2) võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise;

3) kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi;

4) hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest;

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

5) teavitama töötajat käesolevas seaduses garanteeritud õigustest;

6) andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.

(2) Tööandja peab koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Andmete kogumise korra ja andmete loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

(3) Töötajal on õigus taotleda tööandjalt töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi, millele tööandja peab mõistliku aja jooksul reageerima.  
[RT I, 22.12.2021, 3- jõust. 01.04.2022]

## **4. peatükk**

# **SOOLISE DISKRIMINEERIMISE VAIDLUSTE LAHENDAMINE**

### **§ 12. Soolise diskrimineerimise vaidluste lahendamine**

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler.  
[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

### **§ 13. 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 kahju hüvitamist.  
[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(2) Kannatanu võib nõuda, et lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatule makstaks talle rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlik rahasumma.

(3) Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi.  
[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

(4) Tööle ja teenistusse soovijad, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse soo tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.  
[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

### **§ 14. Kahju hüvitamise nõude aegumine**

Käesoleva seaduse §-s 13 sätestatud nõue aegub ühe aasta jooksul, arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

## **5. peatükk**

# **SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK**

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

### **§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik**

(1) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi *volinik*) on käesoleva seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt.

(2) Voliniku ametisse nimetamine, tema volituste lõppemine ja tema tegevuse piirangud ning voliniku pädevus on sätestatud võrdse kohtlemise seaduses.  
[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

**§ 16.–§ 21.** [Kehtetud -RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

## **6. peatükk**

# **MAJANDUS- JA KOMMUNIKATSIOONIMINISTEERIUMI ÜLESANDED SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SEADUSE RAKENDAMISEL**

02.08.2023 11:20

Veaparandus. Parandatud ilmne ebatäpsus, pealkiri viidud kooskõlla peatüki sisuga, asendades sõna „Sotsiaalministeerium“ sõnadega „Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium“ Riigi Teataja seaduse § 10 lõike 3 alusel.

## § 22. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ülesanded

[RT I, 30.06.2023, 1- jõust. 01.07.2023]

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium:

- 1) nõustab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise seotud küsimustes ning annab juhiseid käesoleva seaduse rakendamiseks;
- 2) analüüsib seaduste ja õigusaktide mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas;
- 3) avaldab aruandeid naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta;
- 4) koordineerib soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise edendamist ja sellealast tegevust.

[RT I, 30.06.2023, 1- jõust. 01.07.2023]

## § 23. Nõustamine

(1) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi võrdõiguslikkuse struktuuriüksuse ametnik (edaspidi *nõustaja*) nõustab igaüht naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise seonduvates küsimustes. Nõustamine võib toimuda suuliselt või kirjalikult.

[RT I, 30.06.2023, 1- jõust. 01.07.2023]

(2) Vajadusel nõustaja selgitab isikule, millise institutsiooni pädevusse võimaliku diskrimineerimisjuhtumi lahendamine kuulub. Isiku soovil osutatakse abi avalduse kirjalikul vormistamisel ja edastatakse see pädevale organile. Avaldust ei edastata kohtule ja töövaidluskomisjonile.

# 7. peatükk SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE NÕUKOGU

## § 24. Soolise võrdõiguslikkuse nõukogu

(1) Soolise võrdõiguslikkuse nõukogu on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi juures asuv nõuandev kogu, kes:

[RT I, 30.06.2023, 1- jõust. 01.07.2023]

- 1) kinnitab soolise võrdõiguslikkuse poliitika üldsuunad ning täidab käesolevas seaduses ja põhimääruses ettenähtud ülesandeid;
- 2) nõustab Vabariigi Valitsust soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegia küsimustes;
- 3) esitab Vabariigi Valitsusele oma seisukoha ministeeriumide esitatud riiklike programmide vastavuse kohta käesoleva seaduse §-le 9.

(2) Soolise võrdõiguslikkuse nõukogu töökord sätestatakse põhimääruses. Soolise võrdõiguslikkuse nõukogu põhimääruse kehtestab [Vabariigi Valitsus](#).

(3) Soolise võrdõiguslikkuse nõukogu koosseisu kinnitab Vabariigi Valitsus.

# 8. peatükk RAKENDUSSÄTTED

## § 25. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2004. aasta 1. mail.

<sup>1</sup>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 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 (uuestisõnastamine) (ELT L 204, 26.07.2006, lk 23–36); 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 (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).

[RT I, 22.12.2021, 3- jõust. 01.04.2022]