

| | |
|------------------------------|----------------------|
| Väljaandja: | Riigikogu |
| Akti liik: | seadus |
| Teksti liik: | algtekst-terviktekst |
| Redaktsiooni jõustumise kp: | 01.05.2004 |
| Redaktsiooni kehtivuse lõpp: | 31.12.2008 |
| Avaldamismärge: | RT I 2004, 27, 181 |

Välja kuulutanud
Vabariigi President
14.04.2004 otsus nr 588

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Vastu võetud 07.04.2004

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse eesmärk

(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 teadusinstituutide ning tööandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust;
- 3) kahju hüvitamise nõudeõiguse tekkimise.

§ 2. Seaduse reguleerimisala

(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 (RT I 2001, 58, 354; 2002, 53, 336; 61, 375; 2003, 20, 117, 78, 527), 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 või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega ning seksuaalne ahistamine;
- 4) kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- 5) seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes alluvus- või sõltuvussuhtes isikule soovimatu tahtlik sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, mis loob häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna, ning isik kas tõrjub sellist tegevust või talub sellist tegevust põhjusel, et see on otseselt või kaudselt väljendatuna eelduseks teenistusse või tööle võtmisele, töösuhte säilimisele, koolitusele lubamisele, tasu maksmisele või muudele eelistustele või soodustustele.

(2) Käesoleva seaduse tähenduses on:

1) töötaja töölepingu alusel töötav isik ja avalik teenistuja avaliku teenistuse seaduse (RT I 1995, 16, 228; 1999, 7, 112; 10, 155; 16, 271 ja 276; 2000, 25, 144 ja 145; 28, 167; 102, 672; 2001, 7, 17 ja 18; 17, 78; 42, 233; 47, 260; 2002, 21, 117; 62, 377; 110, 656; 2003, 4, 22; 13, 67 ja 69; 20, 116; 51, 349; 58, 387; 90, 601) tähenduses; 2) tööandja füüsilise või juriidilise isiku, kes võimaldab tööd töölepingu alusel, samuti riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus.

§ 4. Tõendamiskohustus

(1) Kui isik leiab, et teda on käesoleva seaduse §-s 6 või 8 nimetatud alusel diskrimineeritud ja esitab pädevale organile diskrimineerimise faktilisi asjaolusid sisaldava avalduse, mille alusel võib eeldada, et toimunud on otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, siis isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab pädeva organi nõudel selgitama oma käitumise või langetatud otsuse põhjusi ja motiive. Kui ta seda ei tee või keeldub selgitusest, võrdsustatakse see käitumine isiku diskrimineerimise omaksvõtuga.

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

2. peatükk

SOOLISE DISKRIMINEERIMISE KEELD

§ 5. Sooline diskrimineerimine

(1) Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine on keelatud.

(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 saamisest 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;
- 5) soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust.

§ 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) käesoleva paragrahvi lõikes 1 loetletud otsuseid tehes jätab kõrvale teise isiku raseduse, sünnituse või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu või kui ta piirab samadel asjaoludel töö kestust või selle ulatust;
- 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 muud tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele;
- 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 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 seksuaalse ahistamise asetleidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada;
- 6) halvendab töötaja töötingimusi või lõpetab temaga töösuhte seetõttu, et töötaja on toetunud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele;
- 7) karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist soolise kuuluvusega seotud põhjustel.

§ 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) tööstaaz;
- 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.

§ 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.

(3) Sotsiaalminister annab soovitusi käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 toodud kohustuste täitmiseks. Soovitused avalikustatakse Sotsiaalministeeriumi veebilehel.

(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 vabadele töökohtadele võetakse tööle mõlemast soost isikuid;
- 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 seksuaalse ahistamise eest;
- 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.

4. peatükk SOOLISE DISKRIMINEERIMISE VAIDLUSTE LAHENDAMINE

§ 12. Soolise diskrimineerimise vaidluste lahendamine

Diskrimineerimisvaidlus lahendatakse kohtus, samuti õiguskantsleri seaduses (RT I 1999, 29, 406; 2000, 92, 597; 2001, 43, 240; 58, 353; 2002, 30, 176; 57, 357; 2003, 20, 119; 23, 142; 90, 601), käesolevas või teistes seadustes sätestatud korras.

§ 13. Kahju hüvitamine

(1) Käesoleva seaduse §-des 6 ja 8 sätestatud diskrimineerimiskeelu rikkumise korral võib kannatanud isik nõuda kahju hüvitamist ning kahju tekitava käitumise lõpetamist.

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

(3) Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ning laadi. Samuti võetakse arvesse seda, kas rikkuja on diskrimineerivad asjaolud kõrvaldanud või mitte.

§ 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 VOLINIK

§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse volinik

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

(2) Voliniku töökord sätestatakse põhimääruses. Voliniku põhimääruse [kehtestab Vabariigi Valitsus](#).

(3) Voliniku nimetab ametisse sotsiaalminister viieks aastaks.

(4) Voliniku tegevust finantseeritakse riigieelarvest.

§ 16. Voliniku pädevus

Volinik:

- 1) jälgib käesoleva seaduse nõuete täitmist;
- 2) võtab vastu isikute avaldusi ja annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta;
- 3) analüüsib seaduste mõju naiste ja meeste seisundile ühiskonnas;
- 4) teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohalikele omavalitsustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta;
- 5) nõustab ja teavitab Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohalike omavalitsusüksuste asutusi käesoleva seaduse rakendamist puudutavates küsimustes;
- 6) võtab tarvitusele meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

§ 17. Voliniku arvamus

(1) Volinik annab arvamuse diskrimineerimise läbi kannatanud isikule ja isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvamuse eesmärk on anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes käesoleva seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ning muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.

(3) Arvamuse taotleja esitab volinikule avalduse, milles on kirjeldatud soolisele diskrimineerimisele viitavad asjaolud.

(4) Arvamuse andmiseks on volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kes võivad omada diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks vajalikku informatsiooni, ja nõuda kirjalikke seletusi oletatava soolise diskrimineerimise asjaolude kohta, dokumentide või nende koopiade esitamist tema määratud tähtaja jooksul.

(5) Arvamus antakse kahe kuu jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud avalduse esitamisest arvates.

§ 18. Voliniku arvamuse andmisest keeldumine

Volinik võib keelduda arvamuse andmisest, tagastada isiku esitatud kirjaliku avalduse või keelduda suulise avalduse vormistamisest, kui:

- 1) arvamuse andmine oleks võimatu soolisele diskrimineerimisele viitavate asjaolude puudumise tõttu;
- 2) samal alusel ja sama eseme kohta on volinik eelnevalt arvamuse andnud;
- 3) samal alusel ja sama eseme kohta on algatatud kohtumenetlus, jõustunud kohtuotsus, esitatud avaldus õiguskantslerile, pooleli õiguskantsleri lepitusmenetlus diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks või õiguskantsleri poolt lepitusmenetluses kinnitatud kokkulepe.

§ 19. Voliniku volituste lõppemine

Voliniku volitused loetakse lõppenuks:

- 1) käesoleva seaduse §-s 15 nimetatud viieaastase tähtaja möödumise päevast;
- 2) tema ametist tagasiastumise avalduse rahuldamise päevast;
- 3) tema kestva võimetuse korral üle kuue kuu järjest täita oma ametiülesandeid;
- 4) tahtlikult toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast;
- 5) ettevaatamatuse tõttu toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast, kui selle kohtuotsusega on määratud vabaduskaotuslik karistus;
- 6) tema surma korral.

§ 20. Voliniku tegevuse piirangud

(1) Volinik ei tohi ametisoleku ajal:

- 1) olla mõnes teises riigi-, kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku ametis;
- 2) kuuluda äriühingu juhatusse, nõukogusse või järelevalveorganisse;
- 3) osaleda ettevõtluses, välja arvatud teha isiklikke investeeringuid ning saada neilt protsente ja dividende, samuti saada tulu talle kuuluva vara kasutamisest.

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

§ 21. Avalduse uurimistulemuste avalikustamine

Volinik võib anda avalikkusele informatsiooni avaldaja nõusolekuta üksnes menetletava avalduse sisu kohta.

6. peatükk SOTSIAALMINISTEERIUMI ÜLESANDED SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SEADUSE RAKENDAMISEL

§ 22. Sotsiaalministeeriumi ülesanded

Sotsiaalministeerium:

- 1) nõustab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega 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.

§ 23. Nõustamine

(1) Sotsiaalministeeriumi võrdõiguslikkuse struktuuriüksuse ametnik (edaspidi *nõustaja*) nõustab igapäevaste naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega seonduvates küsimustes. Nõustamine võib toimuda suuliselt või kirjalikult. Nõustaja vastuvõtuajad tehakse teatavaks Sotsiaalministeeriumi veebilehel.

(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 Sotsiaalministeeriumi juures asuv nõuandev kogu, kes:

- 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.

Riigikogu esimees Ene ERGMA

¹ EÜ Nõukogu direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, 19.02.1975, lk 19–20); EÜ Nõukogu direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, 14.02.1976, lk 40–42); EÜ 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); EÜ Nõukogu direktiiv 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT L 225, 12.08.1986, lk 40–42); EÜ Nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses rasedusega ning sünnitusega (EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56–58); EÜ Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ raseduse, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1–8); EL Nõukogu direktiiv 96/97/EÜ, mis muudab direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT L 46, 17.02.1997, lk 20–24); EL Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ tõendamiskoormuse kohta diskrimineerimisasjades (EÜT L 14, 20.01.1998, lk 6–8); EL Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse EÜ Nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 269, 5.10.2002 lk 15–20).