



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 13. detsember 2022
(OR. en)

15902/22

Institutsioonidevaheline
dokument:
2022/0400(COD)

SOC 684
ANTIDISCRIM 120
GENDER 199
JAI 1662
FREMP 264

SAATEMÄRKUSED

| | |
|-----------------------|--|
| Saatja: | Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor |
| Kättesaamise kuupäev: | 8. detsember 2022 |
| Saaja: | Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär |
| Komisjoni dok nr: | COM(2022) 688 final |
| Teema: | Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta naiste ja meeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes ning millega jäetakse direktiivist 2006/54/EÜ välja artikkel 20 ja direktiivist 2010/41/EL artikkel 11 |

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2022) 688 final.

Lisatud: COM(2022) 688 final



Brüssel, 7.12.2022
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta naiste ja meeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes ning millega jäetakse direktiivist 2006/54/EÜ välja artikkel 20 ja direktiivist 2010/41/EL artikkel 11

{SWD(2022) 386-387}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

• Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Võrdõigusasutustel on ELi mittediskrimineerimise raamistikus oluline roll. Need on avalik-õiguslikud organisatsioonid, kes abistavad diskrimineerimise ohvreid, jälgivad olukorda ja teatavad diskrimineerimisest ning aitavad suurendada teadlikkust inimeste õigustest ja võrdõiguslikkuse väärtusest. ELi õiguse kohaselt on võrdõigusasutuste ülesanne seni olnud võidelda rassilise ja etnilise päritolu ning soo alusel diskrimineerimise vastu konkreetsetes valdkondades. Siseriiklikus õiguses on sageli ette nähtud laiem pädevus.

Käesoleva ettepaneku eesmärk on kehtestada võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavad siduvad nõuded naiste ja meeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise valdkonnas. Vastu on võetud eraldi ettepanek,¹ et kehtestada võrdõigusasutuste suhtes siduvad nõuded isikute võrdse kohtlemise valdkonnas sõltumata isiku rassilisest või etnilisest päritolust, isikute võrdse kohtlemise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes sõltumata isiku usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest, naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas ning seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega. Koos paralleelse ettepanekuga on käesoleva ettepaneku eesmärk luua Euroopa Liidu võrdõigusasutuste jaoks tugevam raamistik, et edendada võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi ning võidelda diskrimineerimisega kõikidel alustel ja kõikides valdkondades, mis on sätestatud võrdõiguslikkuse direktiivides, millele on viidatud allpool.

Seoses soolise diskrimineerimise keeluga nähti võrdõigusasutuste loomine esmakordselt ette siis, kui muudeti² direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega)³. Muudetud direktiiviga 76/207 nähti ette, et liikmesriigid määravad asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, ja teevad nende asutuste jaoks vajalikud korraldused.

Koos teiste soolise diskrimineerimise keeldu käsitlevate direktiividega⁴ (mis ei sisaldanud veel sätteid võrdõigusasutuste kohta) tunnistati direktiiv 76/207 kehtetuks ja asendati

¹ COM(2022) 689.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse 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).

³ Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, 14.2.1976, lk 40–42).

⁴ Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19–20); nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiiv 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 225, 12.8.1986, lk 40–42). nõukogu 20. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/97/EÜ, millega muudetakse direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT L 46, 17.2.1997, lk 20–24); nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 6–8). nõukogu 13. juuli 1998. aasta direktiiv 98/52/EÜ, millega laiendatakse Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi suhtes direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT L 205, 22.7.1998, lk 66–66) ning direktiiv 76/207/EMÜ ja selle hilisemad muudatused.

direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)⁵.

Direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta⁶ sisaldab võrdõigusasutusi käsitlevat sätet, mis on sisult identne direktiivi 2006/54/EÜ sättega.

Direktiivides 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL on sätestatud võrdõigusasutuste pädevus, sealhulgas:

- diskrimineerimise ohvrile sõltumatu abi osutamine, kui ta esitab diskrimineerimise tõttu kaebuse,
- diskrimineerimist käsitlevate sõltumatute uuringute korraldamine,
- sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine diskrimineerimisega seotud küsimustes
- ning kättesaadava teabe vahetamine vastavate Euroopa asutustega.

Kahes muus võrdõiguslikkuse direktiivis anti võrdõigusasutustele nende vastavates valdkondades samad ülesanded: rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv (2000/43/EÜ)⁷ ning soolise võrdõiguslikkuse direktiiv kaupade ja teenuste valdkonnas (2004/113/EÜ)⁸.

Kaks muud võrdõiguslikkuse direktiivi – võrdse tööalase kohtlemise direktiiv (2000/78/EÜ)⁹ ja direktiiv (79/7/EMÜ) soolise võrdõiguslikkuse kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas¹⁰ – ei sisalda võrdõigusasutusi käsitlevaid sätteid. Tegelikuses on aga paljud liikmesriigid siiski otsustanud usaldada siseriikliku õiguse alusel võrdõigusasutustele kõik nende kahe direktiiviga reguleeritud diskrimineerimise põhjused ja valdkonnad ning mõnikord veelgi enam¹¹. Enamik liikmesriike on nüüdseks loonud mitut valdkonda hõlmavad võrdõigusasutused, kes tegelevad mitme diskrimineerimise põhjuse ja valdkonnaga, mille hulka sageli kuuluvad ka põhjused ja valdkonnad, mis ei ole kaitstud ELi õigusega. See ei ole aga nii kõigis liikmesriikides ning mõnel juhul¹² ei tegele võrdõigusasutused veel direktiivide 2000/78/EÜ ja 79/7/EMÜ kohaldamisalasse kuuluvate põhjuste ja valdkondadega.

⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36).

⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta 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, 15.7.2010, lk 1–6).

⁷ Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22).

⁸ Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta 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).

⁹ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

¹⁰ Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24).

¹¹ Mõne liikmesriigi õigusaktid pakuvad seoses aluste ja valdkondadega (st kodakondsus, majanduslik staatus, sooväljendus) ulatuslikumat kaitset või isegi aluste mitteammendava loetelu.

¹² Vt SWD(2021) 63, punkt 2.1.1, [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies_en.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equality_bodies_en.pdf).

Ristviidete kaudu direktiivile 2006/54/EÜ sisaldavad ka muud õigusaktid ja ettepanekud sätteid võrdõigusasutuste kohta. Seega antakse direktiiviga (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu (edaspidi „töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiiv“) direktiivi 2006/54/EÜ kohaselt määratud võrdõigusasutustele pädevus seoses kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse kuuluva diskrimineerimisega.

Komisjoni ettepanekus tasustamise läbipaistvuse kohta¹³ (edaspidi „kavandatav tasustamise läbipaistvuse direktiiv“) tehakse direktiivi 2006/54/EÜ suhtes kohaldatava erinormina (*lex specialis*) ettepanek tugevdada direktiivi 2006/54/EÜ alusel loodud võrdõigusasutuste õigusi küsimustes, mis on seotud võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega ning anda neile kohtuvaidlustega seotud õigused ja asjakohased vahendid oma ülesannete täitmiseks küsimustes, mis kuuluvad kõnealuse tulevase õigusakti kohaldamisalasse.

Kehtivad ELi võrdõiguslikkuse direktiivid ei sisalda sätteid võrdõigusasutuste tegeliku struktuuri ja toimimise kohta, vaid nõuavad üksnes, et neil oleks teatav miinimumpädevus ja et nad tegutseksid oma pädevuse piires sõltumatult. Kuna liikmesriikidele on jäetud nende sätete rakendamisel suur kaalutusruum, on võrdõigusasutuste vahel liikmesriigiti märkimisväärseid erinevusi, eelkõige seoses nende volituste, õiguste, juhtimise, sõltumatuse, vahendite, juurdepääsetavuse ja tulemuslikkusega. See mõjutab nende ELi õigusest tulenevate eesmärkide täitmist. Kuigi nende erinevused on osaliselt tingitud liikmesriikide õigustraditsioonide ja õigussüsteemide mitmekesisusest, kajastab olukord ka erisugust ambitsiooni- ja saavutuste taset liikmesriikides direktiivide eesmärkide saavutamisel.

Tagamaks, et võrdõigusasutused saaksid teostada oma täielikku potentsiaali, aidata tulemuslikult kaasa kõigi võrdõiguslikkuse direktiivide täitmise tagamisele ja aidata diskrimineerimise ohvritel pääseda juurde õiguskaitsele, võttis komisjon 2018. aastal vastu soovitusel võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta¹⁴. Eelkõige oli selle eesmärk lahendada probleeme, mis tulenevad ELi direktiivide laia tähendusega ja mittetäielikest sätetest võrdõigusasutuste kohta.

2021. aastal avaldas komisjon aruande rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ja võrdse tööalase kohtlemise direktiivi kohaldamise kohta. Aruandes vaadeldi komisjoni 2018. aasta soovitusel rakendamist ja sellele oli lisatud üksikasjalikum komisjoni talituste töödokument võrdõigusasutuste kohta¹⁵. Aruandes rõhutati, et võrdõigusasutused on osutunud vajalikuks ja väärtuslikuks institutsiooniks, mille kaudu on võimalik saavutada muutusi nii üksikisikute, institutsioonide kui ka kogu ühiskonna tasandil.

Enamik probleeme, mida soovitusel püüti käsitleda, jäid siiski lahendamata ja see takistab mõnel võrdõigusasutusel oma ülesandeid tulemuslikult täita. Kaitse diskrimineerimise eest, direktiivide täitmise tagamine ja võrdõiguslikkuse edendamine ning üldsuse ja riiklike institutsioonide teadlikkuse suurendamine on ELis endiselt ebaühtlane. See näitas, et soovitusel ei piisanud. Seepärast lubas komisjon hinnata, kas teha 2022. aastaks ettepanek võimaliku õigusakti kohta, millega tugevdatakse riiklike võrdõigusasutuste rolli.

¹³ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu (COM(2021) 93 final).

¹⁴ Komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitus (EL) 2018/951 võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta (ELT L 167, 4.7.2018, lk 28).

¹⁵ SWD(2021) 63, 19. märts 2021.

Käesolevale ettepanekule lisatud analüütilises dokumendis esitatud tagasisivaatav analüüs kinnitas seda hinnangut¹⁶. Selles jõuti järeldusele, et eesmärki kindlustada ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise vastu võitlemist ning nende suuremat ennetamist käsitlevate ELi õigusaktide rakendamine ja täitmise tagamine ei ole täielikult saavutatud. Diskrimineerimise määr on endiselt kõrge ja ohvrite teadlikkus oma õigustest on jätkuvalt väike. Teatamata jätmine on endiselt märkimisväärne probleem; üldsuse teadlikkus diskrimineerimisest ja teadmised selle kohta on endiselt piiratud. Paljudel võrdõigusasutustel ei ole ohvrite tulemuslikuks abistamiseks piisavalt õigusi ega vahendeid.

Euroopa Parlament ja nõukogu on väljendanud toetust uute normide vastuvõtmisele võrdõigusasutuste tugevdamiseks. 2021. aastal kutsus Euroopa Parlament komisjoni üles¹⁷ esitama ettepanekut võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavaid nõudeid käsitlevate õigusaktide kohta, millega antaks neile suuremad volitused ja piisavad vahendid, et kaitsta puuetega inimeste võrdset kohtlemist ning tagada kõigile kättesaadava teabe levitamine. 2022. aastal kutsus nõukogu¹⁸ liikmesriike üles toetama tugevaid võrdõigusasutusi ja võtma vastu õigusraamistiku, mis võimaldab neil täita oma ülesandeid sõltumatult, ning tagama neile oma ülesannete tulemuslikuks täitmiseks piisavad vahendid. Lisaks rõhutas Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, et võrdõiguslikkuse ja inimõigustega tegelevaid riiklikke asutusi on vaja rohkem toetada, eelkõige tugevdada nende sõltumatust ning suurendada personali ja rahalisi vahendeid; ning väljendas toetust komisjoni algatusele, mis käsitleb riiklike võrdõigusasutuste tulemuslikkust ning nende potentsiaali, mitmete rollide ja suutlikkuse arendamist¹⁹.

Seetõttu, nagu teatati 2022. aasta tööprogrammis,²⁰ teeb komisjon ettepaneku siduvate normide kohta, et suurendada võrdõigusasutuste rolli ja sõltumatust. See on osa tööst, mida komisjon teeb kõigi jaoks võrdõigusliku liidu saavutamiseks, nagu on sätestatud komisjoni poliitilistes suunistes aastateks 2019–2024.

Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavad nõuded, milles käsitletakse nende volitusi, ülesandeid, sõltumatust, struktuuri, õigusi, juurdepääsetavust ja vahendeid, tagamaks, et nad saavad koos teiste osalejatega

- (a) aidata tõhusalt kaasa direktiivi 2006/54/EÜ, sealhulgas töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi ning direktiivi 2010/41/EL täitmise tagamisele;
- (b) abistada diskrimineerimise ohvrite tulemuslikult õiguskaitsele juurdepääsemisel;
- (c) edendada võrdset kohtlemist ja hoida ära diskrimineerimist.

Käesolev ettepanek põhineb direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL võrdõigusasutusi käsitlevate kehtivate sätete sisul, et asendada need rangemate ja üksikasjalikumate normidega. Uued normid sisaldavad kõiki kahe direktiiviga ette nähtud miinimumkohustusi.

¹⁶ SWD(2022) 386.

¹⁷ Euroopa Parlamendi 10. märtsi 2021. aasta resolutsioon nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) rakendamise kohta ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni taustal (2020/2086(INI)).

¹⁸ Nõukogu järeldused rassismi ja antisemitismi vastase võitluse kohta – 6406/1/22 REV 1.

¹⁹ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee omaalgatuslik arvamus „Võrdõiguslikkuse parandamine ELis“, SOC/724-EESC-2022, vastu võetud 26. oktoobril 2022.

²⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Direktiivi 2006/54/EÜ asjakohaste sätete asendamise kaudu kohaldatakse käesolevat ettepanekut võrdõigusasutuste suhtes ka siis, kui nad võitlevad direktiiviga (EL) 2019/1158 reguleeritud diskrimineerimise vastu kooskõlas kõnealuse direktiivi artikliga 15.

Kavandata tasustamise läbipaistvuse direktiiv on direktiivi 2006/54/EÜ²¹ suhtes erinorm. Kui otsustamismenetluse tulemusena kehtestatakse tulevase tasustamise läbipaistvuse direktiiviga võrdõigusasutustele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise küsimustes käesolevas ettepanekus sätestatutega võrreldes rangemad miinimumnõuded, peaksid need rangemad nõuded olema käesolevas direktiivis sätestatud nõuete suhtes ülimuslikud.

EL ja kõik liikmesriigid on ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooniga, mis sisaldab kohustust keelata diskrimineerimine puude alusel ning tagada puuetega inimestele võrdne ja tulemuslik õiguskaitse igasuguse diskrimineerimise eest.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Muudes ELi õigusaktides on võrdõigusasutustele ette nähtud konkreetne roll.

Vaba liikumise direktiivis²² käsitletakse kodakondsusel põhinevat diskrimineerimist ning põhjendamatuid piiranguid või takistusi liidu töötajate ja nende pereliikmete vabale liikumisele. Selles nähakse ette asutused, kes tegelevad „liidu töötajate ja nende pereliikmete võrdse kohtlemise edendamise, analüüsi, seire ja toetamisega neid kodakondsuse alusel diskrimineerimata, vaba liikumise õigust põhjendamatult piiramata või takistamata“ ning täpsustatakse, et „[n]imetatud asutused võivad olla siseriiklikul tasandil olemasolevate sarnaste eesmärkidega asutuste osad“. Enamik liikmesriike on otsustanud määrata nende diskrimineerimisejuhtumitega tegelema võrdõigusasutuse. Kuigi käesolev ettepanek ei hõlma asjaomaseid põhjusi ja valdkondi, võivad võrdõigusasutuste toimimise parandamiseks võetavad horisontaalsed meetmed mõjutada ka nende vaba liikumise direktiivist tuleneva pädevuse teostamist.

Jagatud eelarve täitmise alla kuuluvaid fonde käsitlevas ühissätete määruses²³ nõutakse, et liikmesriigid kaasaksid võrdõigusasutused selliste programmide ettevalmistamisse, rakendamisse ja hindamisse, sealhulgas seirekomisjonides osalemise kaudu.

Strateegia põhiõiguste harta²⁴ (edaspidi „harta“) kohaldamise tugevdamiseks ELis hõlmab võrdõigusasutuste kaasamist hartat käsitlevasse koolituse ning hartaga seotud tegevuste alast koostööd ja koordineerimist teiste asjaomaste osalejatega.

²¹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu (COM(2021) 93 final, 4.3.2021).

²² Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiivi 2014/54/EL (meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist) artikkel 4 (ELT L 128, 30.4.2014, lk 8). Nimetatud direktiivi kohaldamisalasse ei kuulu ELi toimimise lepingu artiklis 19 sätestatud diskrimineerimise põhjused. See põhineb ELi toimimise lepingu artiklil 46, milles käsitletakse töötajate vaba liikumist.

²³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta määrus (EL) 2021/1060, millega kehtestatakse ühissätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfond+, Ühtekuuluvusfondi, Õiglase Ülemineku Fondi ja Euroopa Merendus-, Kalandus- ja Vesiviljelusfondi kohta ning nende ja Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi, Sisejulgeolekufondi ning piirihalduse ja viisapoliitika rahastu suhtes kohaldatavad finantsreeglid (ELT L 231, 30.6.2021, lk 159).

Direktiivi ettepanekus naistevastase vägivalga ja perevägivalga tõkestamise kohta²⁵ nähakse ette ka direktiivide 2004/113/EÜ, 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL alusel loodud võrdõigusasutuste võimalik roll. See jätab liikmesriikidele paindlikkuse kaasata võrdõigusasutus või muu asutus täitma kavandatavas direktiivis sätestatud ülesandeid, mis on seotud naistevastase vägivalga ja perevägivalga ohvrite sõltumatu abistamise ja nõustamisega; selles valdkonnas sõltumatute aruannete avaldamise ja soovitude andmisega ning teabe vahetamisega vastavate Euroopa asutustega.

Tõhustades abi üksikisikutele ja rühmadele, keda diskrimineeritakse juurdepääsul õigusemõistmisele kogu Euroopa Liidus, täiendab käesolev ettepanek juba vastu võetud ELi õigusakte ohvrite õiguste²⁶ ja õiguskaitse kättesaadavuse valdkonnas (õigusabi,²⁷ alternatiivsed vaidluste lahendamise mehhanismid²⁸ ja kollektiivsed õiguskaitsevahendid²⁹) ning üldsuse osalemise vastaste strateegiliste hagide vastu võitlemist³⁰.

Võrdõigusasutused koos ombudsmanide ja riiklike inimõiguste kaitse asutustega on samuti tugeva demokraatia kontrolli- ja tasakaalustussüsteemi olulised osad. Katsed piirata nende tegutsemisruumi võivad ohustada õigusriiki. 2022. aasta aruandes õigusriigi olukorra kohta rõhutatakse, et need asutused vajavad tulemuslikuks tööks struktuurseid sõltumatuse tagatise ja piisavaid vahendeid ning mitu neist liikmesriikide asutustest seisavad jätkuvalt silmitsi probleemidega³¹.

Käesoleva ettepanekuga suurendatakse võrdõigusasutuste tulemuslikkust, sõltumatust ja vahendeid ning aidatakse ühtlasi parandada ka nende panust kõigis valdkondades, kus neil on oluline roll.

Käesolev ettepanek on kooskõlas ka Euroopa sotsiaalõiguste sambaga,³² eelkõige selle teise ja kolmanda põhimõttega, mis käsitlevad soolist võrdõiguslikkust ja võrdseid võimalusi.

Kuna liit seisab oma välispoliitikas võrdõiguslikkuse eest, näitab ta selle ettepanekuga head eeskju võrdõigusasutuste edendamisel ja nende sõltumatuse tugevdamisel. Samal ajal saavad tugevamatest võrdõigusasutustest kasu ka kolmandate riikide kodanikud, kes puutuvad ELis

²⁴ Komisjoni teatis: Strateegia põhiõiguste harta kohaldamise tugevdamiseks ELis (COM(2020) 711).

²⁵ Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, mis käsitleb naistevastase vägivalga ja perevägivalga tõkestamist (COM(2022) 105, 8. märts 2022).

²⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. oktoobri 2012. aasta direktiiv 2012/29/EL, millega kehtestatakse kuriteoohvrite õiguste ning neile pakutava toe ja kaitse miinimumnõuded ning asendatakse nõukogu raamotsus 2001/220/JSK (ELT L 315, 14.11.2012, lk 57–73).

²⁷ Nõukogu 27. jaanuari 2003. aasta direktiiv 2003/8/EÜ, millega parandatakse õiguskaitse kättesaadavust piiriüleste vaidluste korral, kehtestades sellistes vaidlustes antava tasuta õigusabi kohta ühised miinimumeeskirjad (EÜT L 26, 31.1.2003, lk 41–47).

²⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. mai 2008. aasta direktiiv 2008/52/EÜ vahendusmenetluse teatavate aspektide kohta tsiviil- ja kaubandusajades (ELT L 136, 24.5.2008, lk 3–8).

²⁹ Komisjoni 11. juuni 2013. aasta soovitus ühiste põhimõtete kohta, mida kohaldatakse liikmesriikide keelava iseloomuga ja kahju hüvitamisele suunatud kollektiivsete õiguskaitsevahendite suhtes ELi õigusest tulenevate õiguste rikkumise puhul (ELT L 201, 26.7.2013, lk 60–65) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. novembri 2020. aasta direktiiv (EL) 2020/1828, mis käsitleb tarbijate kollektiivsete huvide kaitsmise esindushagisid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2009/22/EÜ (ELT L 409, 4.12.2020, lk 1–27).

³⁰ Komisjoni 27. aprilli 2022. aasta soovitus (EL) 2022/758, milles käsitletakse avalikus elus osalevate ajakirjanike ja inimõiguste kaitsjate kaitsmist ilmselgelt põhjendamatute või kuritarvilike hagide eest (üldsuse osalemise vastased strateegilised hagid).

³¹ [2022. aasta aruanne õigusriigi kohta | Euroopa Komisjon \(europa.eu\)](#).

³² [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf \(europa.eu\)](#).

kokku diskrimineerimisega võrdõiguslikkuse direktiividega reguleeritud põhjustel ja valdkondades.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Käesoleva algatuse kahe paralleelse ettepaneku eesmärk on tugevdada võrdõigusasutuste rolli ja sõltumatust vastavalt kõigile võrdse kohtlemise valdkonnas juba vastu võetud direktiividele 79/7/EMÜ, 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ, 2004/113/EÜ, 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL. Kuna need direktiivid võeti vastu kahel erineval õiguslikul alusel kahe erineva vastuvõtmismenetlusega, koosneb käesolev algatus kahest sisuliselt identsest ettepanekust, millel on kaks erisugust õiguslikku alust.

Käesolev ettepanek võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta naiste ja meeste võrdse kohtlemise valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise valdkonnas, põhineb ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikel 3, milles on sätestatud, et „seadusandliku tavamenetluse kohaselt ja pärast konsulteerimist majandus- ja sotsiaalkomiteega võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes“, ning mis on direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL õiguslik alus.

Paralleelne ettepanek põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 19 lõikel 1, milles on sätestatud õiguslik alus teistele õigusaktidele, näiteks direktiividele, et võtta meetmeid eesmärgiga võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Konkreetsemalt on ELi toimimise lepingu artikli 19 lõikes 1 sätestatud: „Ilma et see piiraks aluslepingute teiste sätete kohaldamist ja talle liidu poolt antud volituste piires, võib nõukogu seadusandliku erimenetluse kohaselt ja pärast Euroopa Parlamendilt nõusoleku saamist astuda vajalikke samme, et võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.“

• Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Võrdõiguslikkus ja mittediskrimineerimine on ELi põhiväärtused, mis on sätestatud Euroopa Liidu lepingu artiklis 2 ning kaitstud harta artiklitega 21 ja 23. Need peaksid olema kogu ELis piisavalt kaitstud.

Käesoleva algatusega ei kehtestata õigusakte uues valdkonnas. Sellega vaadatakse läbi juba kehtivad õigusaktid, et suurendada nende tulemuslikkust. Juba on jõutud ühisele kokkuleppele, et selles valdkonnas on vaja ELi tasandi meetmeid ja et need on kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega.

Nagu eespool selgitatud, ei piisa olemasolevatest seadusandlikest meetmetest, et lahendada võrdõigusasutuste ees seisvad probleemid ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise vastu ja suuremale ennetamisele suunatud ELi õiguse rakendamise ja täitmise tagamise kaudu. Selle tagajärg on ebapiisav ja ebavõrdne kaitse diskrimineerimise vastu kogu ELis.

Võrdõigusasutusi käsitlevate sätete vastuvõtmisele eelnenud olukorra analüüs näitas selgelt ELi sekkumise lisaväärtust³³. Enne võrdõigusasutusi käsitlevate ELi sätete kehtestamist ELi võrdõiguslikkuse direktiivides olid võrdõigusasutused olemas vaid vähestes liikmesriikides.

Samal ajal näitavad võrdõigusasutusi käsitlev komisjoni talituste 2021. aasta töödokument ja käesolevale ettepanekule lisatud analüütiline dokument selgelt, et 2018. aasta soovitusel võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta oli piiratud mõju. Vähem kui pooled liikmesriigid on teatanud, et on võtnud soovitusel järeletoetavusena meetmed, ning üksnes neli liikmesriiki³⁴ on teatanud, et nad töötavad seadusandlike reformide kallal.

See näitab, et ainult siduva ELi algatusega tagatakse, et kõigis liikmesriikides saavutatakse piisav edu ning kõrvaldatakse ELis diskrimineerimisvastase kaitse taseme märkimisväärsed erinevused, eelkõige soolise diskrimineerimise korral tööhõive ja elukutse küsimustes, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise valdkonnas.

Käesolevas ettepanekus sätestatakse miinimumnõuded, milles võetakse arvesse liikmesriikide õigustraditsioonide mitmekesisust ja austatakse täielikult nende institutsioonilist sõltumatust. See võimaldab liikmesriikidel kehtestada rangemad standardid.

Võrdõigusasutuste tugevdamine aitab tugevdada ka majanduslikku ja sotsiaalset ühtekuuluvust, tagades, et kõigis liikmesriikides on inimestel ühine miinimumkaitse diskrimineerimise eest koos võrreldava õigusega õiguskaitsele, samal ajal võetakse arvesse liikmesriikide süsteemide mitmekesisust.

Selle valdkonna ühised miinimumnõuded on olulised ka ühtse turu toimimiseks. Inimeste vaba liikumise kontekstis on oluline kindlustada kogu ELis ühetaolisel viisil põhiõigus mittediskrimineerimisele ning tagada kõigis liikmesriikides juurdepääs kaitsele diskrimineerimise eest ja õiguskaitsemehhanismidele.

• **Proportsionaalsus**

Euroopa Liidu lepingu artikli 5 lõikes 4 on sätestatud: „Kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ei või liidu meetme sisu ega vorm minna aluslepingute eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale“.

Võrdõigusasutusi käsitlevate kehtivate sätetega ja 2018. aasta soovitusel ei ole täielikult saavutatud eesmärki rakendada ELi õigusakte, milles käsitletakse võitlust ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise vastu ning tulemuslikumat ennetamist, ja tagada nende täitmine. See on tingitud liikmesriikidele jäetud ulatuslikust tegutsemisruumist võrdõigusasutusi käsitlevate direktiivisätete kohaldamisel ja soovitusel mittedisiduvusest.

Pehmed meetmed ei ole olnud piisavalt tulemuslikud, et kaitsta inimeste põhiõigust mittediskrimineerimisele. Kavandatud algatusega kehtestatakse miinimumnõuded, mida liikmesriigid peavad rakendama. Need miinimumnõuded peaksid märkimisväärselt parandama kaitset diskrimineerimise eest ning neil on suur positiivne mõju diskrimineerimise (potentsiaalsete) ohvrite olukorrale.

³³ Käesolevas ettepanekus osutatud ELi sekkumine ehk ELi raamistik hõlmab võrdõigusasutusi käsitlevaid sätteid võrdõiguslikkuse direktiivides ja 2018. aasta soovitusel võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta.

³⁴ Portugal, Hispaania, Malta, Läti. Hispaania on vahepeal vastu võtnud uue seaduse (Ley 15/2022, 12. juuli 2022).

Miinimumnõuete kehtestamisel austatakse ettepanekus täielikult liikmesriikide pädevust ja menetlusautonoomiat³⁵ ning jäetakse liikmesriikidele kaalutusõigus otsustada, kuidas kavandatud meetmeid rakendada ja kehtestada võrdõigusasutuste toimimiseks soodsamad nõuded.

- **Vahendi valik**

Direktiivi vormis õigusakt võimaldab tugevdada võrdõigusasutusi ja tagada ühised miinimumnõuded, kuid jätab samal ajal liikmesriikidele kaalutusõiguse selles, kuidas uusi nõudeid oma riigis rakendada. See lähenemisviis on kooskõlas ELi sekkumise algse vormiga selles valdkonnas, olles samal ajal suunatud praeguste probleemide lahendamisele.

Ettepanekust jäetakse välja direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL võrdõigusasutusi käsitlevad kehtivad sätted. Uus direktiiv on suunatud võrdõigusasutustele ja koondab kõik asjakohased sätted nende tulemuslikuks toimimiseks direktiividega 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL reguleeritud põhjuste ja valdkondade puhul. Kehtivate sätete väljajätmine tähendab ka seda, et võrdõigusasutuste praegust ülesannete loetelu on võimalik täpsustada ja täiendada, näiteks lisada sinna sõnaselgelt sätte ennetus- ja edendustegevuse kohta, mis ei olnud seni piisavalt selge.

3. EKSPERDITEADMISTE KOGUMINE, ANALÜÜS JA KONSULTEERIMINE SIDUSRÜHMADEGA

- **Ekspertideadmiste kogumine ja analüüs**

Komisjon sõlmis lepingu uuringu tegemiseks, et toetada tagasivaatava ja tulevikku suunatud analüütilise **dokumendi** koostamist, et koostada seadusandlik ettepanek võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate siduvate nõuete kohta. Analüütiline dokument on lisatud nii käesolevale ettepanekule kui ka paralleelsele ettepanekule, milles käsitletakse naiste ja meeste võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi tööhõive ja elukutse, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise küsimustes. See sisaldab võrdõigusasutusi käsitlevate kehtivate ELi sätete tagasivaatavat analüüsi ja ELi võimaliku edasise sekkumise tulevikku suunatud analüüsi.

Täielikku hindamist ja mõju hindamist ei viidud läbi alljärgnevatel põhjustel.

(1) Proportsionaalsus – ELi sekkumise piiratud ulatus

Ettepanekutes keskendutakse üksnes võrdõigusasutustele, mis on reguleeritud nelja võrdõiguslikkuse direktiivi ühe artikliga (ja mida ei ole käsitletud kahes teises võrdõiguslikkuse direktiivis). Nimetatud artikkel on neljas direktiivis peaaegu identne. Ettepanekutega ei muudeta direktiivide teisi sätteid. Ettepanekud põhinevad ka komisjoni 2018. aasta soovitusel võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta, mida hinnati 2021. aastal. Seepärast ei peetud asjaomaste direktiivide täielikku hindamist tervikuna proportsionaalseks ega vajalikuks.

(2) Lihtsustamisvõimaluste puudumine

Tagasivaatav analüüs näitab, et võrdõiguslikkuse direktiivide võrdõigusasutusi käsitlevad kehtivad sätted on liiga kitsad ja ebamäärased. Neid sätteid ei ole võimalik lihtsustada.

³⁵ Paljusid meetmeid tuleb rakendada kooskõlas siseriikliku õigusega ja mõningaid meetmeid ei ole kavandatud, et austada liikmesriikide menetlusautonoomiat, näiteks nõuet, et võrdõigusasutused saaksid vastu võtta siduvaid otsuseid.

Tagasisides 2018. aasta soovitus rakendamise kohta ei viidatud kunagi lihtsustamisvajadusele ega halduskoormusele.

(3) Mõju hindamise keerukus

Võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise valdkonnas on majanduslikku, sotsiaalset ja keskkonnamõju raske kvantifitseerida ning rahasse arvestada ja andmete kättesaadavus on piiratud. Võrdõigusasutuste tegevuse sotsiaalset mõju, nagu diskrimineerimise ohvrite abistamine ja ennetamise või võrdse kohtlemise edendamine üldiselt, ei saa mõõta, kui võrdõiguslikkuse kohta puuduvad põhjalikud andmed. Käesolev ettepanek aitab seda probleemi lahendada ja selles nõutakse, et võrdõigusasutused koguksid uuringute kaudu oma tegevuse kohta andmeid ning neile antakse võimalus täita koordineerivat rolli, kui võrdõiguslikkuse kohta koguvad andmeid teised avalik-õiguslikud või eraõiguslikud üksused.

Kehtivate õigusaktide tagasivaatav analüüs

Tagasivaatavas analüüsis on vaatluse all võrdõiguslikkuse direktiivide ja 2018. aasta soovitus võrdõigusasutusi käsitlevate ELi sätete tulemuslikkus, tõhusus, sidusus, ELi lisaväärtus ja asjakohasus³⁶.

On hinnatud, et võrdõigusasutusi käsitleva kehtiva ELi raamistiku tulemuslikkus on diskrimineerimise vastu võitlemisel ja selle ennetamisel tehtud edusammude osas piiratud. Teatavaid edusamme on tehtud, eriti liikmesriikides, kus võrdõigusasutusi ei olnud enne ELi sekkumist olemas. Soovitud mõju³⁷ ei saavutatud siiski täielikult. Analüüs on näidanud, et diskrimineerimise määr on endiselt kõrge, samal ajal kui ohvrite teadlikkus oma õigustest oli jätkuvalt väike. Teatamata jätmine on endiselt märkimisväärne probleem ning üldsuse teadlikkus diskrimineerimisest ja teadmised selle kohta on endiselt piiratud. Paljudel võrdõigusasutustel ei ole ohvrite tulemuslikuks abistamiseks piisavalt õigusi ega vahendeid.

Leiti, et võrdõigusasutuste ELi raamistiku tõhusus on piiratud, pidades silmas võrdõigusasutuste suutlikkust võidelda diskrimineerimise vastu ja seda ennetada, ning kulude ja tulude osas ebaselge, peamiselt andmete piiratud kättesaadavuse tõttu. Tagasivaatav analüüs on näidanud, et praegune direktiivides sätestatud ELi raamistik on liiga üldine ja kitsas ega käsitle võrdõigusasutuste ülesehitust, tõhusust ega vahendeid. 2018. aasta üksikasjalikum soovitus ei leevendanud olukorda, kuna soovitus ei ole siduv. Tagasivaatav analüüs on näidanud, et võrdõigusasutuste vahendid on selles kontekstis märkimisväärne probleem, sest need on liikmesriigiti väga erinevad ega ole piisavad selleks, et enamik võrdõigusasutusi saaksid täita kõiki oma ülesandeid tulemuslikult.

Kehtiva ELi raamistiku sidusust hinnati üldiselt kõigil tasanditel positiivseks. Analüüs on näidanud, et sidusus aluslepingute ja hartaga on suur, kuna ELi raamistiku eesmärk on edendada võrdõiguslikkust ja mittediskrimineerimist, mis on ühed ELi alusväärtused. Võrdõiguslikkus on ka hartaga kaitstud põhiõigus. Kuigi rahvusvahelised õigusaktid, nagu ÜRO „Inimõiguste edendamise ja kaitsega tegelevate riiklike asutuste staatust käsitlevad põhimõtted“³⁸ (nn Pariisi põhimõtted) ning Euroopa Nõukogu rassismi ja sallimatuse vastu

³⁶ Edaspidi „ELi raamistik“ või „ELi sekkumine“.

³⁷ Eeldatav peamine mõju oli i) võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist käsitlevate ELi õigusaktide tulemuslik rakendamine ja täitmise tagamine, ii) diskrimineerimise ja ebavõrdse kohtlemise vähenemine ning iii) ulatuslikum ennetamine ja suurem teadlikkus.

³⁸ <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>

võitlemise Euroopa komisjoni soovitus nr 2³⁹ oma erineva õigusliku olemuse tõttu üksikasjalikumad, on eri vahendid sisuliselt ühtsed.

ELi lisaväärtusele anti positiivne hinnang. Analüüs näitas, et direktiivi 2000/43/EÜ vastuvõtmise ajal oli ainult umbes pooltel tollastest EL 15 liikmesriikidest piiratud volitustega võrdõigusasutus ja ainult ühel ülejäänud EL 12 liikmesriigist oli võrdõigusasutus enne ühinemisprotsessi. Sidusrühmad, kellega uuringu ajal konsulteeriti, kinnitasid, et ilma ELi meetmeteta ei oleks võrdõigusasutusi kõigis liikmesriikides loodud. Kuna diskrimineerimise määr⁴⁰ püsib kõigis liikmesriikides kõrge, on endiselt vaja võtta meetmeid ELi tasandil. Siiski peaksid need olema praegusest õigusraamistikust üksikasjalikumad ja konkreetsemad, et tagada liikmesriikide rakendatavate meetmete osas suurem õiguslik selgus.

ELi raamistiku algsete eesmärkide asjakohasust esialgsete ja praeguste vajaduste valguses on hinnatud positiivseks. Võrdõigusasutusi käsitlevat algset õigusraamistikku on siiski peetud liiga kitsaks ja ebamääraseks. Seda seisukohta jagavad üldiselt kõik sidusrühmad, eelkõige võrdõigusasutused, kodanikuühiskonna organisatsioonid ja liikmesriigid. Analüüs on näidanud, et on olemas ülekaalukas toetus edasistele meetmetele nimetatud probleemide⁴¹ lahendamiseks ja selle tagamiseks, et võrdõigusasutustel oleksid vahendid, et lahendada mittediskrimineerimise valdkonnas uusi probleeme, näiteks automatiseeritud süsteemide kasutamisega seotud probleeme, mille sagedus ja tõsidus on tehnoloogia arenedes kasvanud.

Eeltoodut arvesse võttes tehti kindlaks mitmed saadud kogemused, mis on esitatud järgmistes osades. Võrdõigusasutusi käsitlevate kehtivate sätete ebamäärasuse tõttu on neil liikmesriikides hulk probleeme, nagu on selgitatud järgmistes osades. Kuigi 2018. aasta soovitusena püüti neid probleeme lahendada, oli sellel mittesiduvuse tõttu vaid piiratud mõju, seega on kavandatud siduv õigusakt vajalik nende tulemuslikuks lahendamiseks.

Vahendid ja sõltumatus

Analüüs on näidanud, et vahendite puudumine on korduv probleem, mis takistab märkimisväärselt võrdõigusasutuste toimimist. Samuti takistab sõltumatus puudumine võrdõigusasutustel täitmast tulemuslikult oma ülesandeid ja eesmärke.

Ohvrite abistamine

Ohvritele antav abi ja sel eesmärgil võrdõigusasutustele antud õigused varieeruvad liikmesriigiti suuresti. Mittediskrimineerimise põhiõiguse minimaalse kaitse tagamiseks oleks kasulik, kui selles valdkonnas kehtiksid konkreetsemad ühised normid. Sellega seoses pakuvad erilist huvi kohtuvaidlustega seotud õigused. Selleks et aidata kõiki diskrimineerimise ohvreid, on oluline ka tagada, et võrdõigusasutused oleksid kõigile ohvritele takistusteta juurdepääsetavad.

Võrdse tööalase kohtlemise direktiiv ja soolise võrdõiguslikkuse direktiiv sotsiaalkindlustuse valdkonnas ei sisalda praegu võrdõigusasutusi käsitlevaid sätteid. Tagasivaatav analüüs on siiski näidanud, et diskrimineerimise määr asjaomastes direktiividega reguleeritud põhjuste ja valdkondade puhul on liikmesriikides endiselt kõrge.

Teadmised diskrimineerimisest

³⁹ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality.and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance>.

⁴⁰ Vt analüütilise dokumendi 5. lisa peatükk 3, kus on esitatud üksikasjalikud andmed 2019. aasta Eurobaromeetri uuringust.

⁴¹ Eelkõige leiab enamik avalikule konsultatsioonile vastanutest (97,2 %), et oluline on luua tugevad ja tulemuslikud võrdõigusasutused – vt [Võrdõiguslikkust edendavad asutused – siduvad standardid \(europa.eu\)](#).

Tagasivaatav analüüs näitab, et võrdõigusasutuste sõltumatute uurimuste koostamise, uuringute läbiviimise ja aruannete avaldamise korrapärasus varieerub suuresti. Sama kehtib ka võrdõiguslikkust käsitlevate esmaste ja teiseste andmete kogumise kohta. Arvestades asjaolu, et teadlikkus diskrimineerimisest ja teadmised selle kohta on endiselt ebapiisavad, on selles valdkonnas vaja selgemaid norme.

Koostöö

See, mil määral võrdõigusasutused teevad koostööd ja jagavad teavet omavahel ning asjaomaste riiklike, Euroopa ja rahvusvaheliste asutuste või organitega, erineb liikmesriigiti. Selline teabevahetus oleks aga kasulik teadmiste jagamiseks ja koostoime loomiseks.

ELi võimalike uute meetmete tulevikku vaatav analüüs

Seoses poliitikavalikutega võimalike uute ELi meetmete võtmiseks on muid kui seadusandlikke variante juba katsetatud, ilma et see oleks toonud täiel määral oodatud tulemusi. Muud kui seadusandlikud sekkumised on hõlmanud järgmist:

- (a) komisjoni rahastatava võrdõigusasutuste aktiivse võrgustiku (Equinet) loomine;
- (b) komisjoni 2018. aasta mittesiduv soovitus;
- (c) parimate tavade vahetamine ning
- (d) otserahastamine kodanike, võrdõiguslikkuse, õiguste ja väärtuste programmi (CERV) kaudu.

Kuigi kõigil nendel meetmetel oli positiivne mõju ja need jäävad ka edaspidi toimima, rakendati soovitus selle mittesiduvuse tõttu ainult osaliselt.

Seepärast on ainus poliitikavalik, mida lisaks praegusele olukorrale uuriti, uute õigusaktide vastuvõtmine. Iga poliitikameetme juures analüüsiti, millist liiki meetmeid tuleks uutesse õigusaktidesse lisada, nagu siinkohal on täpsemalt selgitatud.

ELi sekkumise eesmärgid võib liigitada võrdõigusasutuste kolme põhieesmärgi alla:

- aidata tagada kuue võrdõiguslikkuse direktiivi täitmist,
- tulemuslikult abistada diskrimineerimise ohvreid õiguskaitsele juurdepääsemisel ning
- edendada võrdset kohtlemist ja hoida ära diskrimineerimist.

Analüüsis määrati kindlaks 21 eesmärki kirjeldatud probleemide lahendamiseks. Nende eesmärkide saavutamiseks määrati kindlaks kolm tegevuseesmärki: täpsemalt tuleks tagada, et

- võrdõigusasutused on vabad välisest mõjust, et nad saaksid täita kõiki oma ülesandeid sõltumatult;
- võrdõigusasutustel on kõigi oma ülesannete täitmiseks vajalikud vahendid ning
- kui võrdõigusasutus on mitmes valdkonnas tegutseva asutuse osa, on olemas sisestruktuur (nn tulemüür), mis tagab piisava sõltumatuse, tähelepanu ja vahendid, et täita võrdõiguslikkuse valdkonna volitusi.

Täiendavaks analüüsiks valiti 48 meetet, mis kuuluvad 11 temaatilise bloki⁴² alla ja mille võiks lisada õigusaktidesse, et aidata saavutada nimetatud eesmäärke.

Analüütilises dokumendis uuriti kavandatud meetmeid viie kriteeriumi alusel: tulemuslikkus,⁴³ tõhusus,⁴⁴ sidusus,⁴⁵ ELi lisaväärtus⁴⁶ ja asjakohasus⁴⁷. ELi lisaväärtust, asjakohasust ja sidusust hinnati kavandatud seadusandliku algatuse kui terviku puhul, samas kui tulemuslikkust ja tõhusust hinnati temaatiliste plokkide kaupa, võttes arvesse eraldiseisvaid meetmeid. Mõne meetme puhul ei olnud täielik hindamine võimalik andmete piiratud kättesaadavuse või metodoloogiliste piirangute tõttu. See kehtib eriti tõhususe kohta.

Uuringus jõutakse järeldusele, et uued direktiivid, milles järgitakse subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtteid, oleksid asjakohased. 44 kindlaks määratud meetet jäeti ettepanekutesse lisamiseks alles.

Vähesed liikmesriigid juba annavad oma võrdõigusasutustele küllaltki ulatuslikud vahendid ja õigused, kuid enamik teisi täidab nimetatud eesmäärke vaid osaliselt. Uutest ELi normidest tulenev kohandamise vajadus ja ulatus varieerub seega iga poliitikameetme puhul ja sõltub igas liikmesriigis võrdõigusasutuse(te) omadustest⁴⁸.

Muud eksperditeadmised ja analüüs

Komisjon kasutas ka teavet, mis koguti võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavaid nõudeid käsitleva komisjoni soovitusel rakendamist käsitleva ja 19. märtsil 2021 avaldatud komisjoni talituste töödokumendi ettevalmistamisel⁴⁹. See hõlmas liikmesriikidelt, Euroopa Liidu riiklike võrdõiguslikkust edendavate asutuste võrgustikult (Equinet), Euroopa Liidu Põhiõiguste Ametilt, rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjonilt (ECRI), võrdõigusasutustelt, kodanikuühiskonnalt ning soolise võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise õiguseksperide Euroopa võrgustikult saadud vastuseid ning olemasolevat teavet. Samuti tugineti headele tavadele, mida jagati heade tavade vahetamise seminaril, mille korraldasid ühiselt komisjon ja Rootsi valitsus 2019. aasta juunis.

Komisjon kasutas analüütilise dokumendi toetamiseks kasutatud tõendite kogumiseks täiendavaid olemasolevaid allikaid Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudilt (EIGE) ja Euroopa inimõiguste asutuste võrgustikult (ENNHRI).

Samuti võttis komisjon arvesse rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastase õiguskaitse võimalikke lünki käsitleva uuringu tulemusi; uuring viidi läbi vastavalt

⁴² Volitused, õigused, juurdepääs, koostöö, uuringud, andmete kogumine, järelevalve, täitmise tagamine, sõltumatus, vahendid ja struktuur.

⁴³ Tulemuslikkuse analüüsis võetakse arvesse seda, mil määral peaks kavandatav meede aitama kaasa sekkumisloogikas määratletud eesmärkide saavutamisele.

⁴⁴ Tõhususe analüüsis hinnatakse kavandatava meetme raames kasutatud vahendite ja selle loodavate eeldatavate muudatuste seost.

⁴⁵ Sidususe analüüsis keskendutakse sellele, kui hästi kavandatud meede peaks toimima koos muude ELi, rahvusvaheliste ja riiklike vahenditega.

⁴⁶ ELi lisaväärtuse analüüsi raames vaadeldakse kavandatud meetmetega kaasnevaid muudatusi, mis lisandusid neile muutustele, mille toimumist oleks mõistlikult võinud eeldada ainult tänu sidusrühmadele või juhul, kui meetmeid ei oleks võetud.

⁴⁷ Asjakohasuse analüüsis vaadeldakse, kas kavandatav meede vastab asjakohasel viisil vajadustele.

⁴⁸ Lisateave olukorra kohta igas liikmesriigis on esitatud analüütilise dokumendi 4. lisas.

⁴⁹ SWD(2021) 63 final.

rassismivastasele tegevuskavale. Uuringus uuriti võimalikke lünki rassilise võrdõiguslikkuse direktiivis sätestatud kaitsemehhanismides, sealhulgas võrdõigusasutuste rollis.

Uuring kinnitas, et võrdõigusasutusi peetakse diskrimineerimisvastases võitluses (väga) oluliseks kaitsemehhanismiks. Uuringu raames korraldatud eriuuringus osalejad kinnitasid seda järeldust. Selles leiti, et võrdõigusasutused – arvestades nende pädevust, eriti kui seda laiendatakse – võivad suurendada muude kaitsemehhanismide tulemuslikkust. Lisaks võrdõigusasutuste rollile hõlmavad kaitsemehhanismid, mis võivad aidata kaasa diskrimineerimise ennetamisele ja selle eest kaitsmisele, sätteid õiguste kaitse ja ohvrustamise, sanktsioonide, positiivsete meetmete ja dialoogi kohta. Uuringus tehti kindlaks mõned võimalikud lüngad seoses nende olemasolevate mehhanismidega (nt sanktsioonid, kaitseõigused) ja mehhanismide/meetmetega, mis võiksid võimaldada proaktiivsemate/ennetavamate lähenemisviiside kasutamist diskrimineerimise vastu võitlemisel (nt riiklikud tegevuskavad, võrdõiguslikkusega seotud kohustused, võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumine). Selles soovitati võrdõigusasutuste suuremat rolli seoses järgmisega:

- (a) teavitamine, teadlikkuse suurendamine, juhendamine ja koolitus,
- (b) õiguste kaitse, sealhulgas uurimise ja kohtuvaidlustega seotud õigused, vaidluste kohtuväline lahendamine ja sanktsioonid,
- (c) võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kasutamine,
- (d) dialoog, koostöö ja kaastöö ning
- (e) positiivsed meetmed / võrdõiguslikkusega seotud kohustused⁵⁰.

- **Konsulterimine sidusrühmadega**

Asjaomase seadusandliku algatuse ettevalmistamiseks korraldati arvukalt konsultatsioone. Sidusrühmad toetavad tugevalt uusi ELi meetmeid selles valdkonnas.

Avaliku konsultatsiooni raames laekus kokku 182 vastust. Töövõtja viis läbi ligikaudu 100 intervjuud ja sai spetsiaalsetele veebiküsitlustele 84 vastust. Kokku osales 239 sidusrühma kolmel seminaril ja lõppkonverentsil, kus käsitleti põhiteemasid ja võimalikke meetmeid. Samal ajal korraldas komisjon neli kohtumist, et teavitada liikmesriikide esindajaid ja nendega konsulteerida. Samuti toimusid korrapärased sidusrühmade ettekanded.

Need tegevused olid suunatud väga paljudele sidusrühmadele, et jõuda kõigi huvitatud isikuteni ning koguda nende seisukohti ja arvamusi. Muu hulgas konsulteeriti järgmiste sidusrühmadega: kõik võrdõigusasutused, Equinet, Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet ja EIGE, kõigi liikmesriikide esindajad ministeeriumi tasandil, diskrimineerimisvastase võitluse valdkonna peamised teadlased ja eksperdid, kodanikuühiskonna organisatsioonid, sotsiaalpartnerid, sealhulgas tööandjate esindajad ELi tasandil, ning ELi elanikud (ELi kodanikud ja kolmandate riikide kodanikud).

Volinik Dalli korraldas 24. mail 2022 noorte võrdõiguslikkuse valdkonna aktivistide osalusel noorte poliitikadialoogi „Võrdõigusasutused, mis töötavad meie kõigi jaoks“. Dialoog oli osa

⁵⁰ Võrdõiguslikkusega seotud kohustused on avalik-õiguslike ja/või eraõiguslike üksuste kohustus arvestada või kaaluda, kuidas nende poliitikameetmed või otsused mõjutavad võrdse kohtlemise õigusega kaitstud inimesi.

Euroopa noorteaastast 2022 ja selle eesmärk oli laiendada enne käesoleva ettepaneku esitamist konsultatsioonitegevust veelgi enam. Osalejad kinnitasid, et vähesed noored pöördusid võrdõigusasutuse poole, kui nende õigusi oleks rikutud. Nad rõhutasid vajadust tugevdada koostööd võrdõigusasutuste ja noorteorganisatsioonide vahel, seda ka rohujuure tasandil.

Ettepanek võtta nimetatud probleemide lahendamiseks vastu uued ELi normid pälvis konsultatsioonide käigus ülekaaluka toetuse. Näiteks 97,2 % avalikule konsultatsioonile vastanutest leidis, et tugevate ja tulemuslike võrdõigusasutuste loomine on (väga) oluline. Sidusrühmad pooldasid ELi norme järgmistes valdkondades:

- sõltumatus (sealhulgas läbipaistev ja pädevuspõhine juhtkonna valimine ning eelarveline sõltumatus);
- piisavad vahendid (inimressursid, rahalised vahendid ja asjakohased ruumid);
- kõigi võrdõiguslikkuse direktiivide kohaldamisalasse kuuluvate diskrimineerimise põhjuste ja valdkondade reguleerimine;
- lihtne kaebuste esitamine ja juurdepääsetavus;
- kohtuvaidluste ja uurimisega seotud õigused kõigile võrdõigusasutustele;
- võrdõigusasutuste siduvate otsuste täitmine ja sanktsioonide kehtestamise võimalus;
- teadlikkuse suurendamine võrdõigusasutuste olemasolust elanikkonna ja diskrimineerimise ohus olevate rühmade seas;
- võrdõiguslikkuse edendamine ja diskrimineerimise ennetamine;
- oma tegevuse kohta andmete kogumine võrdõigusasutustes ja juurdepääs teiste avalik-õiguslike ja eraõiguslike üksuste kogutud võrdõiguslikkust käsitlevatele andmetele, et koostada korrapäraseid aruandeid, ning
- koordineerimine ja koostöö avaliku sektori asutuste, sidusrühmade (nt kodanikuühiskonna organisatsioonid ja sotsiaalpartnerid) ja rahvusvaheliste/ELi asutustega.

Sidusrühmad toetasid nimetatud valdkondades kõige ambitsioonikamaid valikuid. Enamiku sidusrühmade arvates peaksid liikmesriigid tulevaste õigusaktide kohaselt vastutama selliste tingimuste kehtestamise eest, mis võimaldavad võrdõigusasutustel täita täiel määral oma ülesandeid, kuna võrdõigusasutused ei suuda saavutada oma eesmarke tulemuslikult ilma asjakohaste vahendite ja õigusteta.

Samal ajal rõhutasid nad, et võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate rangemate siduvate miinimumnõuete vastuvõtmisel tuleks arvesse võtta liikmesriikide õigustraditsioonide mitmekesisust ja austada nende institutsioonilist sõltumatust. Sellega seoses rõhutati järgmisi olulisi elemente.

Kõigile võrdõigusasutustele ei tohiks kehtestada siduvat otsustusõigust (kohtulaadne funktsioon); selle asemel peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, kas anda võrdõigusasutustele siduv otsustusõigus, ja milline on parim viis nende tulemuslikkuse tagamiseks.

Võrdõigusasutuste vastastikuse hindamise tsentraliseeritud akrediteerimissüsteemi ei tohiks praeguses etapis luua; selle asemel peaks komisjonipoolne korrapärane järelevalve näitajate loetelu alusel võimaldama hinnata, mil määral on algatuse eesmärgid saavutatud ja liikmesriigid täitnud algatuse nõuded.

Selleks et tagada võrdõigusasutuste teenuste kättesaadavus kõigile võimalikele ohvritele, on oluline teatav paindlikkus seoses võrdõigusasutuste füüsilise kohalolekuga tervel liikmesriigi territooriumil (nt liikmesriikidel peaks olema vabadus korraldada sellist kohalolekut nii, nagu nad soovivad, näiteks kontorite püsiva võrgustiku, regulaarsete kohalike külastuste (*flying office*) või kohalike kodanikuühiskonna organisatsioonidega tehtava koostöö kaudu).

Liikmesriigid peaksid tagama, et võrdõigusasutustel on oma ülesannete täitmiseks asjakohased volitused, tingimused ja vahendid, kirjutamata ette, kuidas nad peaksid oma ülesandeid igal konkreetsel juhul täitma (nt neil oleks õigus osaleda kohtuvaidluses, kuid mitte kohustus seda teha).

Kõiki neid aspekte on kaalutud ja kajastatud käesolevas ettepanekus.

- **Põhiõigused**

Käesoleva ettepaneku eesmärgid on kooskõlas hartaga, eelkõige selle artikliga 21, millega keelatakse igasugune diskrimineerimine soo, rassi, etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel, ning artikliga 23, milles on sätestatud, et „[n]aiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk“, ning kooskõlas eesmärgiga toetada harta kohaldamist. Artikliga 26 tunnustatakse puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane kaasamine ning osalemine avalikus elus.

4. MÕJU EELARVELE

Algatus ei tekita Euroopa Komisjonile ega selle ametitele lisakulusid. Käesoleva direktiivi rakendamise järelevalve toetamiseks koguvad ja analüüsivad Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet ja EIGE asjakohaseid andmeid. Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti⁵¹ ja EIGE⁵² praegused volitused juba hõlmavad seda liiki ülesandeid ning neid saab teostada lisavahenditeta.

5. MUU TEAVE

- **Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad käesoleva direktiivi üle võtma 18 kuu jooksul pärast selle jõustumist ja teavitama komisjoni ülevõtmismeetmetest.

Selleks et hinnata, kui tulemuslikult saavutatakse algatuse eesmäärke, annavad liikmesriigid selle rakendamise kohta iga viie aasta järel aru ning komisjon võtab liikmesriikide edastatud teabe, Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti ja EIGE kogutud andmete põhjal vastu rakendamisaruande vastavalt näitajate loetelule, mille komisjon töötab välja tihedas koostöös asjaomaste ametite ja Equinetiga. Komisjon kavatses luua eksperdirühma, kes konsulteerib liikmesriikidega nende näitajate teemal.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

Artikkel 1 – Eesmärk, reguleerimisese ja -ala

⁵¹ Nõukogu 15. veebruari 2007. aasta määruse (EÜ) nr 168/2007 (millega asutatakse Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet) artikkel 4 (ELT L 53, lk 1).

⁵² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. detsembri 2006. aasta määruse (EÜ) nr 1922/2006 (millega luuakse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut) artikkel 3 (ELT L 403, lk 9).

Selles sättes määratletakse direktiivi eesmärk, reguleerimise ja kohaldamisala. Selles selgitatakse, et direktiiviga kehtestatud miinimumnõudeid kohaldatakse võrdõigusasutuste suhtes, mis kuuluvad direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL kohaldamisalasse.

Artikkel 2 – Võrdõigusasutuste määramine

Selle artikliga nähakse ette, et liikmesriigid määravad ühe või mitu võrdõigusasutust, et võidelda diskrimineerimise vastu direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL kohaldamisalas. See vastab nende direktiivide samaväärsele sättele.

Isegi kui kõik liikmesriigid on praeguseks määranud võrdõigusasutused, tuleb uues direktiivis säilitada kohustus määrata ja luua vähemalt üks asutus, kuna kehtivad sätted jäetakse välja.

Direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL sätted, millega täpsustatakse võrdõigusasutuste pädevus või ülesanded, jäetakse samuti välja. Need on lisatud käesolevasse direktiivi koos järgmiste uute pädevuste ja ülesannetega.

- Sõltumatus: artikkel 3
- Diskrimineerimise ohvrite abistamine: artiklid 6–9
- Arvamused ja soovitusel: artiklid 8, 13 ja 14
- Uuringud ja aruanded: artiklid 14 ja 15
- Koostöö: artikkel 12

Artikkel 3 – Sõltumatus

Sõltumatus on võrdõigusasutuste nõuetekohase toimimise ja nende ülesannete täitmise keskne element.

Selle sättega kehtestatakse võrdõigusasutustele üldine sõltumatuse kohustus, kuna võrdõiguslikkuse direktiivide sätted kohustavad neid tegutsema sõltumatult üksnes oma pädevuse piires.

Käesolevas sättes on loetletud erinõuded, mis aitavad sellele sõltumatusele kaasa ja/või tagavad selle. Need puudutavad võrdõigusasutuste õiguslikku struktuuri, vastutust, eelarvet, personali, organisatsioonilisi küsimusi ning nende töötajate ja juhtkonna suhtes kohaldatavaid norme, et tagada nende pädevus ja sõltumatus.

Lisaks nõutakse selle sättega, et liikmesriigid tagaksid, et võrdõigusasutuste sisestruktuur kindlustab nende volituste ja pädevuse sõltumatu täitmise. Võrdõigusasutuste (sise)struktuur määrab kindlaks nende suutlikkuse teostada oma pädevust ja täita oma ülesandeid tulemuslikult. Näiteks otsuste tegemiseks või juhtumi kohta arvamuste esitamiseks on nõutav, et võrdõigusasutused tegutseksid erapooletult, samas kui ohvrite toetamine võib nõuda, et võrdõigusasutus asuks nende poolele.

Mõni võrdõigusasutus on sellise suurema üksuse osa, mis tegutseb mitmes valdkonnas, näiteks riiklikud inimõiguste kaitse asutused või ombudsmanid. Sellistel juhtudel võib nende volituste vahel tekkida vahendite kasutamisel (eriti kui võrdõiguslikkuse valdkonna volitused on lisatud teistele volitustele) ja õiguste teostamisel konflikt. Näiteks on ombudsmanid tavaliselt kohustatud tegutsema erapooletult, mis ei sobi alati kokku ohvrite abistamisega, sealhulgas kohtutes.

Neid pingeid on võimalik lahendada, kui asutuse jaoks võetakse vastu asjakohane struktuur, kus neid õigusi ja/või volitusi teostavad spetsiaalsed osakonnad või töötajad, st kehtestatakse struktuursed nn tulemüürid.

Artikkel 4 – Vahendid

Piisavad vahendid on võrdõigusasutuste tulemusliku toimimise ja nende ülesannete täitmise eeltingimus.

Selle sättega kehtestatakse liikmesriikidele üldine kohustus anda võrdõigusasutustele piisavad vahendid kõigi nende ülesannete täitmiseks ja kogu oma pädevuse tulemuslikuks teostamiseks. Lisaks täpsustatakse selles asjaolud ja/või valdkonnad, mida liikmesriigid peavad rahaliste vahendite kindlaksmääramisel arvesse võtma: pädevuse laienemine või ülesannete lisandumine, vajadus eriteadmiste järele, et kasutada automaatseid süsteeme võimalike diskrimineerimisriskide maandamiseks, piisav reserv, et tulla toime tekkinud kohtukuludega, mida võib olla raske prognoosida, ning võrdõigusasutuse struktuur mitmes valdkonnas tegutseva asutuse osana.

Artikkel 5 – Ennetus, edendamine ja teadlikkuse suurendamine

Võitlus diskrimineerimise vastu algab vajalike meetmete võtmisega selle ennetamiseks. Kehtivates võrdõiguslikkuse direktiivides ette nähtud kaitsemehhanismid on põhimõtteliselt tagasiulatuvad (pärast diskrimineerimise asetleidmist), individualiseeritud ja ohvrikesksed. Direktiivid ei sisalda terviklikke ennetusmehhanisme ja ennetamine ei kuulunud sõnaselgelt algsete võrdõigusasutuste ülesannete hulka.

Seoses võrdse kohtlemise edendamisega nimetati võrdõigusasutusi direktiivis 2000/43/EÜ kõigepealt „võrdset kohtlemist toetavateks organiteks“ ning seejärel hilisemates võrdõiguslikkust käsitlevates direktiivides „asutusteks, kelle ülesanne on analüüsida, jälgida ja toetada võrdset kohtlemist“. Seega oli nende roll võrdse kohtlemise edendamisel alati ilmne, kuid direktiivides ei ole seda kunagi sõnaselgelt sätestatud.

See säte selgitab nüüd võrdõigusasutuste rolli võrdse kohtlemise edendamisel ja sellega tihedalt seotud diskrimineerimise ennetamisel. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua need avaliku sektori asutustena, mis vastutavad avaliku ja erasektori asutuste teadmiste edendamise ning nende suutlikkuse suurendamise eest võrdse kohtlemisega seotud küsimustes, eesmärgiga vältida diskrimineerimise (korduvat) esinemist.

Selle sätte eesmärk on ka tagada, et liikmesriigid võtaksid vastu strateegia, et tegeleda vähese teadlikkusega võrdõiguslikkusega seotud õigustest ja võrdõigusasutuste osutatavatest teenustest, võttes arvesse eri sihtrühmade eripära.

Artikkel 6 – Ohvrite abistamine

Selles sättes täpsustatakse, kuidas võrdõigusasutused peavad ohvrit pärast temalt kaebuse saamist abistama ning andma asjakohast ja sihipärast teavet õigusraamistiku, kättesaadavate õiguskaitsevahendite, võrdõigusasutuse osutatavate teenuste, kohaldatavate konfidentsiaalsusreeglite, isikuandmete kaitse ja psühholoogilise toe võimaluste kohta (isegi kui võrdõigusasutused ise ei vastuta sellise toetuse andmise eest).

Võrdõigusasutused võivad koguda asjaomaste poolte vabatahtlikult esitatud teavet. Nad peavad andma kõigile kaebustele esialgse hinnangu ning teavitama kaebuse esitajat oma

hinnangust ja järelmeetmetest, mida nad soovivad. Olenevalt juhtumile antud hinnangust võivad nad valida ja soovitada kaebuse esitajale järelmeetmeid vastavalt artiklitele 7, 8 ja 9.

Artikkel 7 – Vaidluse lahendamine kompromissiga

Selles artiklis nõutakse, et liikmesriigid näeksid ette võimaluse vaidluste rahumeelseks lahendamiseks, mida juhib võrdõigusasutus ise või mõni muu olemasolev spetsiaalne üksus, kui kõik pooled on nõus sellises protsessis osalema. See jätab liikmesriikidele õiguse määrata kindlaks protsessi üksikasjad vastavalt siseriiklikule õigusele.

Artikkel 8 – Arvamused ja otsused

See säte võimaldab võrdõigusasutustel uurida võimalikke diskrimineerimise juhtumeid ja esitada kaebuse alusel või omal algatusel põhjendatud arvamus (mittesiduv) või otsus (siduv). Kui neil on juba piisavalt teavet, mille asjaomased pooled on vabatahtlikult esitanud, võivad nad esitada selliseid arvamus/otsuseid ilma lisateavet nõudmata. Kõik pooled peaksid saama kasutada asjakohaseid nõuetekohase menetluse õigusi, sealhulgas õigust olla ära kuulatud.

Seni oli võrdõigusasutustel pädevus anda soovitusi kõikides diskrimineerimisega seotud küsimustes. Käesolevas direktiivis on säilitatud mõiste „soovitus“, et viidata artiklite 13, 14 ja 15 kohastele poliitikasoovitustele. Mõned võrdõigusasutused kasutasid seda pädevust ka soovitude andmiseks üksikjuhtudel. Selleks et neid olukordi eristada, kasutatakse käesolevas direktiivis mõistet „arvamus“, et viidata võrdõigusasutuste pädevusele esitada üksikjuhtudel järeldused. Need arvamused ei ole õiguslikult siduvad.

Mõnel võrdõigusasutusel on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele õigus teha siduvaid otsuseid, kui liikmesriigid nii otsustavad. Kuigi käesoleva direktiivi eesmärk ei ole anda seda õigust kõigile võrdõigusasutustele kõigis liikmesriikides, käsitletakse selles olukordi, kus võrdõigusasutustel on siseriiklike õigusnormide kohaselt selline õigus, ning püütakse tagada siduvate otsuste täitmine.

Kui diskrimineerimine on toimunud, on arvamuste ja otsuste esitamine vahend diskrimineerimise lõpetamiseks, aga ka võimalus ennetada sarnaseid olukordi. Vajaduse korral peavad võrdõigusasutused lisama oma arvamustesse ja otsustesse lisaks konkreetsetele meetmetele olukorra parandamiseks ka ennetavad meetmed.

Arvamuste või otsuste rakendamise soodustamiseks ja järelmeetmete võtmiseks peavad liikmesriigid kehtestama asjakohased mehhanismid, et võtta arvamuste järelmeetmeid, näiteks kohustus anda tagasisidet, ning tagada otsuste täitmine.

Artikkel 9 – Kohtuvaidlused

Selle artikliga antakse võrdõigusasutustele kohtuvaidlustega seotud õigused, et tagada direktiivides 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine. Sätteid kohaldatakse ka võrdõigusasutuste suhtes, kui nad võitlevad direktiiviga (EL) 2019/1158 (milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu) reguleeritud diskrimineerimisega, kuna viimati nimetatud direktiivi artiklis 15 viidatakse direktiivi 2006/54/EÜ artiklile 20, mis asendatakse käesoleva ettepaneku sätetega.

Kohtumenetlusega seotud õigused võimaldavad võrdõigusasutustel konkreetselt toetada ohvreid õiguskaitse saamisel, aga ka taotleda õigusnormide õiguslikku tõlgendamist ja sotsiaalseid muutusi strateegiliste kohtuvaidluste kaudu. Sellega seoses on eriti oluline

võimalus tegutseda enda nimel, avalikes huvides, tuvastatud ohvri puudumisel ja mitme ohvri toetuseks või nimel. Võrdõigusasutuste võimalus esitada kohtutele suulisi või kirjalikke avaldusi (nt *amicus curiae*) täiendab kasulikult viisil neid kohtuvaidlustega seotud õigusi, kuna see on võrdõigusasutuste jaoks vähem ressursimahukas, kuid võimaldab neil siiski esitada kohtutele oma eksperdiarvamuse.

Selle sättega tagatakse ka, et võrdõigusasutuste õigus kohtus tegutseda järgib õiglase kohtumenetluse ja poolte võrdsuse põhimõtteid. Võrdõigusasutusel ei ole lubatud esitada menetluse käigus tõendeid, mida väidetav diskrimineerija või mis tahes kolmas isik oli õiguslikult kohustatud sama juhtumi varasemate uurimiste käigus esitama. See ei kehti juhul, kui võrdõigusasutus osaleb enda otsuse täitmise või kohtuliku läbivaatamise menetluses või tegutseb *amicus curiae*'na.

Artikkel 10 – Menetluslikud tagatised

Artiklites 6–9 ette nähtud menetlused peavad olema seotud asjaomastele füüsilistele ja juriidilistele isikutele ettenähtud asjakohaste menetluslike tagatistega, mis puudutavad õigust kaitsele, konfidentsiaalsusele ja kohtulikule läbivaatamisele. Selliste tagatiste kindlaksmääramine vastavalt siseriiklikele normidele on liikmesriikide ülesanne.

Artikkel 11 – Juurdepääs, kättesaadavus ja mõistlikud abinõud

Selleks et pakkuda abi kõigile diskrimineerimise ohvritele, on oluline, et võrdõigusasutused oleksid kõigile takistusteta juurdepääsetavad ning et nad osutaksid kaebuse esitajatele tasuta teenuseid kogu liikmesriigi territooriumil, sealhulgas maapiirkondades ja äärealadel. See säte nõuab ka kõigi teenuste kättesaadavust ning mõistlike abinõude võtmist puuetega inimeste jaoks.

Artikkel 12 – Koostöö

Koostöö muude avalik-õiguslike ja eraõiguslike üksustega on hädavajalik, et edendada võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist, pakkuda teavet võrdõigusasutuste töö jaoks ja koordineerida nende tegevust teiste üksuste tegevusega.

Artikkel 13 – Konsulterimine

Selle sätte eesmärk on tagada, et valitsus ja muud avalik-õiguslikud asutused konsulteriks võrdõigusasutustega korrapäraselt võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise küsimustega seotud avaliku poliitika osas tänu õigeaegsete ja läbipaistvate menetluste vastuvõtmisele. Samuti võimaldab see võrdõigusasutustel anda sellise avaliku poliitika kohta soovitusi, nagu on olnud võrdõigusasutuste pädevus alates nende loomisest ELi õiguse alusel. See säte aitab seega tugevdada nende rolli avaliku sektori ekspertidena võrdse kohtlemise küsimustes.

Artikkel 14 – Andmete kogumine ja juurdepääs võrdõiguslikkust käsitlevatele andmetele

Selles sättes nähakse ette võrdõigusasutuste i) kohustused koguda andmeid oma tegevuse kohta, ii) õigus viia läbi uuringuid, iii) õigus pääseda juurde teiste avalik-õiguslike või eraõiguslike üksuste kogutud statistikale ja seda töödelda ning iv) võimalus täita koordineerivat rolli võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumisel teiste avalik-õiguslike või eraõiguslike üksuste poolt. Võrdõigusasutused aitavad seega koguda võrdõiguslikkust käsitlevaid andmeid, mis on aluseks nende endi aruannetele, artiklis 16 osutatud komisjoni järelevalvearuandele ning üldsuse teadmistele võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise kohta liikmesriikides.

Lisaks tagatakse selle sättega, et võrdõigusasutused saavad anda soovitusi võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumiseks liikmesriikides. Võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumine on ülioluline, et suurendada teadlikkust, kõita inimeste tähelepanu, teha kindlaks diskrimineerimise märke, kajastada aja jooksul täheldatud suundumusi, tõendada diskrimineerimisjuhtumeid, hinnata võrdõiguslikkusalaste õigusaktide rakendamist, näidata vajadust rakendada positiivseid meetmeid ning anda panus tõenduspõhisesse poliitikakujundamisse.

Artikkel 15– Aruanded ja strateegiline planeerimine

Selle sätte eesmärk on tagada, et võrdõigusasutused kavandavad korrapäraselt oma tööd ning annavad aru oma tööst ning võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise olukorrast. Tehes kättesaadavaks andmed oma tegevuse, põhjuste ja valdkondade kaupa saadud kaebuste arvu ning liikmesriikides esineva diskrimineerimise kohta üldiselt, suurendavad võrdõigusasutused üldsuse teadlikkust diskrimineerimisest ja oma tööst.

Need teadmised omakorda aitavad neil teha teadlikke otsuseid oma tulevase töökorralduse, järgmiste aastate prioriteetide ja vahendite parimal viisil eraldamise kohta.

Artikkel 16 – Järelevalve

Selle sätte kohaselt koostab komisjon ühiste näitajate loetelu, et jälgida asjaomase direktiivi rakendamist ja koostada kohaldamisaruanne. Näitajate koostamisel võib komisjon küsida nõu Euroopa Liidu Põhiõiguste Ametilt ja EIGE-lt. Näitajate loetelu hõlmab võrdõigusasutuste vahendeid, sõltumatut toimimist, tegevust ja tulemuslikkust ning nende volituste, õiguste või struktuuri muudatusi. Liikmesriikide ja sidusrühmadega konsulteeritakse nii riiklikul kui ka ELi tasandil ning arvesse võetakse Equineti väljatöötatud näitajaid.

Selle artikliga kehtestatakse ka liikmesriikidele kohustus edastada komisjonile iga viie aasta järel direktiivi rakendamise kohta eespool nimetatud näitajate alusel kogu asjakohane teave, mis võimaldab komisjonil direktiivi rakendamise läbi vaadata ja koostada rakendamisaruanne.

Artikkel 17 – Miinimumnõuded

See on standardne kaitse taseme säilitamise säte, mis on asjakohane liikmesriikide puhul, kes on kehtestanud või võivad soovida vastu võtta õigusaktid, millega nähakse ette direktiiviga tagatud kaitsetasemest kõrgem tase. Selles on sätestatud, et kui liikmesriigid rakendavad käesolevat direktiivi, ei tohiks nad muuta leebemaks tingimusi, mille nad on võrdõigusasutuste toimimiseks juba kehtestanud.

Artikkel 18 – Isikuandmete töötlemine

Kõiki isikuandmeid, mida võrdõigusasutused koguvad oma ülesannete täitmiseks, näiteks kaebuse menetlemisel, tuleks töödelda kooskõlas isikuandmete kaitse üldmäärusega⁵³. Selles artiklis täpsustatakse, et võrdõigusasutused võivad koguda isikuandmeid ainult juhul, kui see on vajalik käesolevast direktiivist tulenevate ülesannete täitmiseks. Kui võrdõigusasutused peavad töötleva tundlikke isikuandmeid, et täita üht oma ülesannetest, tuleks võtta täiendavaid kaitsemeetmeid.

⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

Artikkel 19 – Võrdõigusasutusi käsitlevate kehtivate sätete väljajätmine

Selle artikliga muudetakse direktiive 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL, et jätta välja võrdõigusasutusi käsitlevad kehtivad sätted, ning täpsustatakse, et kõiki viiteid väljajäetud sätetele tuleb käsitada viidetena käesolevale direktiivile.

Artiklis 21 täpsustatakse käesoleva artikli jõustumise kuupäeva, tagamaks, et võrdõigusasutuste toimimises ei esineks lünki.

Artikkel 20 – Ülevõtmine

Selle artikliga kehtestatakse pikim ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad jõustama direktiivi riiklikus õiguses ja edastama asjaomased tekstid komisjonile. Asjaomase ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud 18 kuud alates direktiivi jõustumisest.

Artikkel 21 – Jõustumine

See on standardsäte, mille kohaselt direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*. Samuti tagatakse sellega, et kehtivad võrdõigusasutusi käsitlevad sätted jäävad jõusse kuni uute sätete kohaldamiseni.

Artikkel 22 – Adressaadid

See on standardsäte, mille kohaselt on direktiiv adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta naiste ja meeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes ning millega jäetakse direktiivist 2006/54/EÜ välja artikkel 20 ja direktiivist 2010/41/EL artikkel 11

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,
võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,
võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,
olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,
võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,
võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,
võttes arvesse Euroopa Andmekaitseinspektori arvamust³,
toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt
ning arvestades järgmist:

- (1) Aluslepingutes ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatakse õigust võrdõiguslikkusele ja õigust mittediskrimineerimisele liidu põhiväärtustena⁴ ning liit on juba võtnud vastu mitu diskrimineerimiskeeldu käsitlevat direktiivi.
- (2) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 kohaselt võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu vastu meetmed, et tagada naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.
- (3) Käesoleva direktiivi eesmärk on sätestada võrdõigusasutuste toimimise miinimumnõuded eesmärgiga parandada nende tulemuslikkust ja tagada nende sõltumatus, et tugevdada direktiividest 2006/54/EÜ⁵ ja 2010/41/EL⁶ tuleneva võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist.

¹ ELT C , , lk .

² ELT C , , lk .

³ ELT C , , lk .

⁴ Euroopa Liidu lepingu (edaspidi „ELi leping“) artiklid 2 ja 3, Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artiklid 8 ja 10 ning harta artiklid 21, 23 ja 26.

⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta 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, 15.7.2010, lk 1).

- (4) Direktiiviga 2006/54/EÜ keelatakse sooline diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise, sealhulgas edutamise, kutseõppe, töötingimuste, sealhulgas töötasu, ja kutsealaste sotsiaalkindlustuskeemide valdkonnas.
- (5) Direktiiviga 2010/41/EL keelatakse füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste diskrimineerimine.
- (6) Direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL kohaselt peavad liikmesriigid määrama asutuse või asutused, mille ülesanne on edendada võrdset kohtlemist, sealhulgas analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset kohtlemist nii, et neid ei diskrimineeritaks nende direktiividega reguleeritud põhjustel (edaspidi „võrdõigusasutused“). Neis nõutakse, et liikmesriigid tagaksid, et nende asutuste pädevusse kuulub diskrimineerimise ohvritele sõltumatu abi osutamine, diskrimineerimist käsitlevate sõltumatute uuringute korraldamine ning sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine diskrimineerimise küsimustes. Samuti peavad liikmesriigid tagama, et nende asutuste ülesannete hulka kuulub teabevahetus vastavate Euroopa asutustega, näiteks Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudiga.
- (7) Võrdõigusasutuste määramine on ette nähtud ka nõukogu direktiiviga 2000/43/EÜ⁷ ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2004/113/EL⁸.
- (8) Kõik liikmesriigid on loonud võrdõigusasutused vastavalt direktiividele 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL. Loodud on võrdõigusasutuste mitmekesine süsteem ja välja on töötatud head tavad. Paljudel võrdõigusasutustel on siiski probleeme, eelkõige seoses oma ülesannete täitmiseks vajalike vahendite, sõltumatuse ja õigustega⁹.
- (9) Direktiivid 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL jätavad liikmesriikidele võrdõigusasutuste struktuuri ja toimimise osas ulatusliku kaalutusõiguse. Seetõttu erinevad liikmesriikides loodud võrdõigusasutused oluliselt nii oma volituste, pädevuse, struktuuri, vahendite kui ka toimimise poolest. See omakorda tähendab, et kaitse diskrimineerimise eest on liikmesriigiti erinev.
- (10) Tagamaks, et võrdõigusasutused saaksid aidata tulemuslikult kaasa direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL täitmise tagamisele, edendades võrdset kohtlemist, ennetades diskrimineerimist ning pakkudes õiguskaitse kättesaadavuse tagamisel kogu liidus abi kõigile diskrimineeritud üksikisikutele ja rühmadele, on vaja võtta vastu nende asutuste toimimise siduvad miinimumnõuded. Uued nõuded peaksid tuginema komisjoni soovitusel 2018/951¹⁰ kohaldamisel saadud kogemustele ning aluseks tuleks võtta selle teatavad sätted ja kehtestada vajaduse korral uued normid. Need peaksid põhinema ka muudel asjakohastel vahenditel, näiteks rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni vastuvõetud üldisel poliitilisel

⁷ Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22).

⁸ Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta 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).

⁹ Vt üksikasjalik analüüs dokumendis SWD(2021) 63 final „Võrdõigusorganid ja võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavaid nõudeid käsitleva komisjoni soovitusel rakendamine“.

¹⁰ Komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitus (EL) 2018/951 võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta (ELT L 167, 4.7.2018, lk 28).

soovitusel nr 2, milles käsitletakse võrdõigusasutusi,¹¹ ning ÜRO vastuvõetud Pariisi põhimõtetel,¹² mida kohaldatakse riiklike inimõiguste kaitse institutsioonide suhtes.

- (11) Võrdõigusasutuste toimimise samad miinimumnõuded nõukogu direktiividega 79/7/EMÜ¹³, 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ¹⁴ ja 2004/113/EÜ reguleeritud küsimustes on sätestatud direktiivis (EL).../... [*võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta isikute võrdse kohtlemise valdkonnas sõltumata isiku rassilisest või etnilisest päritolust, isikute võrdse kohtlemise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes sõltumata isiku usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest, naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas ning seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega ning millega jäetakse direktiivist 2000/43/EÜ välja artikkel 13 ja direktiivist 2004/113/EÜ artikkel 12*]¹⁵.
- (12) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada võrdõigusasutuste tegevuse suhtes direktiividega 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL reguleeritud küsimustes. Nõuded peaksid puudutama üksnes võrdõigusasutuste toimimist ega tohiks laiendada asjaomaste direktiivide materiaalselt või isikulist kohaldamisala.
- (13) Käesolevat direktiivi kohaldatakse võrdõigusasutuste suhtes, kui nad võitlevad direktiiviga (EL) 2019/1158 (milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu) reguleeritud diskrimineerimisega, kuna viimati nimetatud direktiivi artiklis 15 viidatakse direktiivi 2006/54/EÜ artiklile 20, mis asendatakse käesoleva direktiivi sätetega.
- (14) Kavandatavat direktiivi, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja täitmise tagamise mehhanismide kaudu,¹⁶ tuleks pidada erinormiks direktiivi 2006/54/EÜ täitmise tagamise sätete suhtes, mis asendatakse käesoleva direktiiviga. Kõik rangemad miinimumnõuded, mis kehtestatakse võrdõigusasutustele töötasusid käsitleva tulevase direktiiviga võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise küsimustes, sealhulgas tasustamise läbipaistvuse kohta, peaksid olema käesolevas direktiivis sätestatud nõuete suhtes ülimuslikud.
- (15) Võrdse kohtlemise edendamisel, diskrimineerimise ennetamisel ja diskrimineerimise ohvrite abistamisel peaksid võrdõigusasutused pöörama erilist tähelepanu diskrimineerimisele mitmel direktiividega 79/7/EMÜ, 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ, 2004/113/EÜ, 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL kaitstud põhjusel.
- (16) Võrdõigusasutused saavad täita oma rolli tulemuslikult ainult siis, kui nad saavad tegutseda täiesti sõltumatult ja ilma välise mõjuta. Selleks peaksid liikmesriigid võtma arvesse mitmeid kriteeriume, mis aitavad kaasa võrdõigusasutuste sõltumatusele. Võrdõigusasutusi ei tohiks luua osana ministeeriumist või asutusest, mis saab juhiseid

¹¹ Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni üldine poliitiline läbivaadatud soovitus nr 2, milles käsitletakse võrdõigusasutusi, et võidelda rassismi ja sallimatuse vastu riigi tasandil – vastu võetud 13. juunil 1997 ja läbi vaadatud 7. detsembril 2017.

¹² Riiklike institutsioonide staatusega seotud põhimõtted, mis on vastu võetud ÜRO Peaassamblee 20. detsembri 1993. aasta resolutsiooniga 48/134.

¹³ Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24).

¹⁴ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

¹⁵ COM(2022) 689.

¹⁶ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu (COM(2021) 93 final).

otse valitsuselt. Iga töötaja või juhtival ametikohal olev isik – näiteks võrdõigusasutuse juhatuse liikmena, võrdõigusasutuse juhina, asetäitjana või ajutise liikmena – peaks olema sõltumatu, tal peaks olema oma ametikoha jaoks vajalik kvalifikatsioon ja ta peaks olema valitud läbipaistva menetluse teel. Võrdõigusasutused peaksid saama hallata oma eelarvet ja vahendeid, sealhulgas valides ja juhtides oma töötajaid, ning seada oma prioriteedid.

- (17) Selleks et võrdõigusasutused saaksid teostada kogu oma pädevust ja täita kõiki oma ülesandeid, peaksid liikmesriigid tagama, et võrdõigusasutuste sisestruktuur võimaldab neil kasutada oma mitmesuguseid pädevusi sõltumatult. Erilist tähelepanu tuleks pöörata olukordadele, kus asutused peavad olema erapooletud ja pakkuma ohvritele tuge. See on eriti asjakohane juhul, kui võrdõigusasutusel on erapooletust nõudev siduv otsustusõigus või kui ta on sellise mitmes valdkonnas tegutseva asutuse osa, kus teises valdkonnas tegutsemine nõuab erapooletust. Sisestruktuur, mis tagab asjaomaste pädevuste ja ülesannete range lahususe, peaks kindlustama, et võrdõigusasutus saab neid tulemuslikult teostada.
- (18) Asjakohaste vahendite puudumine on peamine probleem, mis takistab võrdõigusasutustel oma ülesandeid nõuetekohaselt täita. Seepärast peaksid liikmesriigid tagama, et võrdõigusasutused saavad piisavalt rahastust, saavad värvata kvalifitseeritud töötajaid ning et neil on asjakohased ruumid ja taristu, et täita kõiki oma ülesandeid tulemuslikult, mõistliku aja jooksul ja siseriiklikus õiguses ettenähtud tähtaegade jooksul. Nende eelarveeraldised peaksid olema stabiilsed, välja arvatud pädevuse suurenemise korral, kavandatud mitmeks aastaks ning võimaldama neil katta kulusid, mida võib olla raske ette näha, näiteks kohtuvaidlustega seotud kulud. Et tagada võrdõigusasutustele piisavad vahendid, ei tohiks nende eelarvekärped olla oluliselt suuremad kui muude avaliku sektori asutuste keskmised eelarvekärped; samuti peaks nende iga-aastane kasv olema seotud vähemalt teiste üksuste rahastamise keskmise kasvuga. Kui võrdõigusasutuste ülesandeid ja volitusi laiendatakse, tuleks vahendeid proportsionaalselt suurendada.
- (19) Automatiseeritud süsteemid, sealhulgas tehisintellekt, on kasulik vahend diskrimineerimismustrite kindlakstegemiseks, kuid ka algoritmiline diskrimineerimine on oht. Seepärast peaks võrdõigusasutustel olema juurdepääs kvalifitseeritud töötajatele või teenistustele, kes ühelt poolt saavad kasutada automatiseeritud süsteeme oma töös ja teiselt poolt hinnata nende vastavust mittediskrimineerimise eeskirjadele. Erilist tähelepanu tuleks pöörata võrdõigusasutuste varustamisele asjakohaste digiresurssidega kas otse või alltöövõtu korras.
- (20) Võrdõigusasutustel on koos teiste osalejatega diskrimineerimise ennetamisel ja võrdõiguslikkuse edendamisel oluline roll. Selleks et tegeleda diskrimineerimise struktuuriliste aspektidega ja aidata kaasa sotsiaalsetele muutustele, peaksid nad edendama võrdõiguslikkusega seotud kohustusi, häid tavasid, positiivseid meetmeid ja võrdõiguslikkuse peavoolustamist avaliku ja erasektori üksustes ning pakkuma neile asjakohast koolitust, teavet, nõustamist, suuniseid ja tuge. Nad peaksid suhtlema avaliku ja erasektori üksuste ja diskrimineerimisohus rühmadega ning osalema avalikus arutelus, et võidelda stereotüüpide vastu ning suurendada teadlikkust mitmekesisusest ja selle eelistest, sest mitmekesisus on liidu võrdõiguslikkuse strateegiate tugisammas.
- (21) Lisaks ennetamisele on võrdõigusasutuste keskne ülesanne pakkuda diskrimineerimise ohvritele abi. See abi peaks alati hõlmama kaebuse esitajatele põhiteabe andmist ja nende kaebuse esialgset hindamist, mis põhineb pooltelt vabatahtlikult kogutud

esialgsel teabel. Liikmesriigid peaksid vastutama selle eest, et määrata kindlaks kord, mille alusel võrdõigusasutus sellise hinnangu annab, näiteks protsessi ajakava või menetluslikud tagatised korduvate või kuritahtlike kaebuste vastu.

- (22) Tagamaks, et kõik ohvrid saavad kaebuse esitada, peaks olema võimalik esitada kaebusi mitmel viisil. Liikmesriigid peaksid pöörama nõuetekohast tähelepanu ka komisjoni soovitusel 2018/951, mille kohaselt peaks olema võimalik esitada kaebusi keeles, mille valib kaebuse esitaja ja mis on üldkasutatav liikmesriigis, kus asub võrdõigusasutus. Selleks et tegeleda teatamata jätmise ühe põhjusega, nimelt hirmuga survestamise ees, ning ilma et see piiraks direktiivi (EL) 2019/1937 (liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta)¹⁷ kohaldamist, tuleks tunnistajatele ja rikkumisest teatajatele ning võimaluse korral kaebuse esitajatele pakkuda konfidentsiaalsust.
- (23) Selleks et võimaldada vaidluste kiiret, taskukohast ja kohtuvälist lahendamist, peaksid liikmesriigid nägema pooltele ette võimaluse leida oma vaidlusele võrdõigusasutuse või mõne muu olemasoleva spetsiaalse asutuse kaudu kohtuväline lahendus. Nad peaksid määrama kindlaks korra vaidluse lahendamiseks kompromissiga vastavalt siseriiklikule õigusele.
- (24) Kui võrdõigusasutused kahtlustavad direktiivis 2006/54/EÜ või 2010/41/EL sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte võimalikku rikkumist, peaks neil olema võimalik kaebuse alusel või omal algatusel meetmeid võtta.
- (25) Tõendid on määrava tähtsusega, et teha kindlaks, kas diskrimineerimine on aset leidnud, ja need on sageli väidetava diskrimineerija käes. Seepärast peaks võrdõigusasutustel olema võimalik pääseda juurde teabele, mis on vajalik diskrimineerimise tuvastamiseks, ja teha koostööd asjaomaste avalike teenistustega, nagu töö- või haridusinspeksioonid. Liikmesriigid peaksid kehtestama selle pädevuse teostamiseks asjakohase raamistiku kooskõlas siseriiklike õigusnormide ja menetlustega.
- (26) Võrdõigusasutused peaksid kas vabatahtlikult või uurimise käigus kogutud tõendite põhjal esitada kaebuse esitajale ja väidetavale diskrimineerijale oma hinnangu. Liikmesriigid peaksid määrama kindlaks, millise õigusjõuga on selline hinnang, mis võib olla mittesiduv arvamus või siduv ja täidetav otsus. Mõlemas tuleks esitada hindamise põhjused ja vajaduse korral meetmed tuvastatud rikkumise heastamiseks ja edasiste juhtumite ärahoidmiseks. Võrdõigusasutuste töö tulemuslikkuse tagamiseks peaksid liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid arvamuste järelmeetmete võtmiseks ja otsuste täitmiseks.
- (27) Võrdõigusasutustel peaks oma töö ja võrdõiguslikkust käsitleva õiguse edendamiseks olema võimalik avaldada oma arvamuste ja otsuste kokkuvõtte ilma isikuandmeid avaldamata.
- (28) Võrdõigusasutustel peaks olema õigus osaleda kohtumenetlustes tsiviil- või haldusõiguse küsimustes, et aidata kaasa direktiivides 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte järgimisele. Kuigi nende kohtumenetluste suhtes tuleks kohaldada siseriiklikku menetlusõigust, sealhulgas siseriiklike õigusnorme hagide vastuvõetavuse kohta, ei saa selliseid norme ja eelkõige õigustatud huvi tingimust kohaldada viisil, mis kahjustab võrdõigusasutuste tegutsemisõiguse tulemuslikkust. Käesoleva direktiiviga võrdõigusasutustele antud uurimis- ja

¹⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1937 liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta (ELT L 305, 26.11.2019, lk 17).

otsustusõigus ning kohtumenetluses osalemise õigus hõlbustavad direktiivide 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2004/113/EÜ tõendamiskoormist ja õiguste kaitset käsitlevate kehtivate sätete praktilist rakendamist. Käesolevas direktiivis sätestatud tingimustel on võrdõigusasutustel võimalik esitada asjaolud, „mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine“, täites seega direktiivi 2000/43/EÜ artiklis 8, direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 10 ja direktiivi 2004/113/EÜ artiklis 9 sätestatud tingimusi. Seetõttu hõlbustab nende toetus ohvrite juurdepääsu õiguskaitsele.

- (29) Kaebeõigus võimaldab võrdõigusasutustel tegutseda ohvrite nimel või nende toetuseks, võimaldades neile juurdepääsu õigusemõistmisele tingimustes, kus menetluslikud ja rahalised takistused või ohvristamise hirm neid sageli heidutavad. Kaebeõigus võimaldab võrdõigusasutustel valida ka strateegiliselt juhtumid, millega nad otsustavad siseriikliku kohtu poole pöörduda, ning aidata kaasa võrdset kohtlemist käsitlevate õigusaktide nõuetekohasele tõlgendamisele ja kohaldamisele.
- (30) Mõne diskrimineerimisjuhtumiga on raske võidelda, kuna puudub kaebuse esitaja, kes juhtumiga ise tegeleks. Oma otsuses kohtuasjas C-54/07 (Feryn),¹⁸ mille esitas võrdõigusasutus enda nimel, kinnitas Euroopa Kohus, et diskrimineerimist on võimalik kindlaks teha ka tuvastatud ohvri puudumise korral. Seepärast on oluline, et võrdõigusasutused saaksid tegutseda enda nimel, et kaitsta avalikke huve.
- (31) Võrdõigusasutustel peaks olema võimalik esitada kohtutele suulisi või kirjalikke avaldusi, nt *amicus curiae*, mis on lihtsam viis pakkuda kohtuasjas toetust oma eksperdiarvamusega.
- (32) Võrdõigusasutuste õigus kohtus tegutseda peab järgima õiglase kohtumenetluse ja poolte võrdsuse põhimõtet. Seetõttu ei tohiks võrdõigusasutustel olla lubatud esitada kohtumenetluses tõendeid, mis on saadud sama juhtumi varasemate uurimiste käigus ning mille väidetav diskrimineerija või mis tahes kolmas isik oli õiguslikult kohustatud esitama, välja arvatud juhul, kui võrdõigusasutus tegutseb enda otsuse täitmise või kohtuliku läbivaatamise menetluses poolena või toimib *amicus curiae*'na.
- (33) Selleks et austada üksikisikute õigusi, peaksid liikmesriigid kehtestama võrdõigusasutuste õigustele asjakohased menetluslikud tagatised, tagades, et nõuetekohaselt on kaitstud sellised kesksed põhimõtted nagu õigus kaitsele, õigus kohtulikule läbivaatamisele ja õigus konfidentsiaalsusele.
- (34) Sätted, milles käsitletakse võrdõigusasutuste õigust osaleda kohtumenetluses, ei muuda ohvrite ning ohvrite õigusi kaitsvate ühingute, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute (kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi tagada direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL järgimine) õigusi, nagu need on sätestatud kõnealustes direktiivides.
- (35) Võrdõigusasutuste töö tulemuslikkus sõltub ka sellest, kas diskrimineerimisosus olevatele rühmadele antakse täielik juurdepääs nende teenustele. Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti korraldatud uuringu¹⁹ raames teatas 71 % etniliste või sisserändajate vähemusrühmade liikmetest, et nad ei ole teadlikud ühestki organisatsioonist, mis pakub diskrimineerimise ohvritele tuge või nõu. Selle juurdepääsu toetamise põhimeetmena peavad liikmesriigid tagama, et inimesed teaksid oma õigusi ning oleksid teadlikud võrdõigusasutuste olemasolust ja pakutavatest teenustest. See on eriti oluline ebasoodsas olukorras olevate rühmade ja rühmade

¹⁸ Kohtuotsus, 10. juuli 2008, Feryn (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).

¹⁹ FRA uuring EU-MIDIS II.

puhul, kelle juurdepääsu sellele teabele võib takistada näiteks nende majanduslik seisund, puue, kirjaoskuse tase või veebipõhiste vahendite juurdepääsu puudumine.

- (36) Kõigile tuleks tagada võrdsel alusel juurdepääs võrdõigusasutuste teenustele ja väljaannetele. Selleks tuleks kindlaks teha ja kõrvaldada võimalikud võrdõigusasutuste teenustele juurdepääsu takistavad tegurid. Teenused peaksid olema kaebuse esitajatele tasuta. Samuti peaksid liikmesriigid tagama, et võrdõigusasutuste teenused on kõigile potentsiaalsetele ohvritele kättesaadavad kogu nende territooriumil, näiteks kohalike büroode, sealhulgas mobiilsete büroode loomise, kohalike kampaaniate korraldamise või kohalike delegaatide või kodanikuühiskonna organisatsioonidega tehtava koostöö kaudu.
- (37) Liit ja kõik liikmesriigid on ühinenud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga,²⁰ mis sisaldab kohustust keelata diskrimineerimine puude alusel ning tagada puuetega inimestele võrdne ja tulemuslik õiguskaitse diskrimineerimise eest mis tahes alusel. Käesolevat direktiivi tuleks tõlgendada kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga. Selleks et tagada puuetega inimestele võrdne ja tulemuslik õiguskaitse ning kõigi võrdõigusasutuste teenuste ja tegevuste kättesaadavus, on vaja tagada juurdepääsetavus kooskõlas direktiivis (EL) 2019/882 sätestatud nõuetega ja mõistlikud abinõud. Võrdõigusasutused peaksid tagama füüsilise ja digitaalse²¹ juurdepääsetavuse, ennetades tõkkeid, millega puuetega inimesed võivad teenustele ja teabele juurdepääsul kokku puutuda, ja kõrvaldades need, ning pakkuma mõistlikke abinõusid, tehes vajaduse korral konkreetsel juhul vajalikke ja asjakohaseid muudatusi ja kohandusi.
- (38) Vastastikuse õppimise, sidususe ja järjepidevuse seisukohast on väga oluline võimaldada võrdõigusasutustel pikaajaliselt korrapäraselt koordineerida ja teha koostööd eri tasanditel ning see võib laiendada nende töö ulatust ja mõju. Võrdõigusasutused peaksid tegema koostööd eelkõige sama liikmesriigi ja teiste liikmesriikide muude võrdõigusasutustega, sealhulgas Euroopa Liidu riiklike võrdõiguslikkust edendavate asutuste võrgustiku (Equinet) raames, ning kohaliku, piirkondliku, riikliku, liidu ja rahvusvahelise tasandi avaliku ja erasektori üksustega, nagu kodanikuühiskonna organisatsioonid, andmekaitseasutused, ametiühingud, töö- ja haridusinspeksioonid, õiguskaitseasutused, riigi tasandil inimõiguste kaitse eest vastutavad ametid, liidu vahendeid haldavad asutused, romade riiklikud kontaktpunktid, tarbijaasutused ning riiklikud sõltumatud mehhanismid ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni edendamiseks, kaitsmiseks ja järelevalveks. Sellise koostöö hulka ei tohiks kuuluda isikuandmete (st võrdõiguslikkust käsitlevad andmed sellisel kujul, et üksikisikuid on võimalik tuvastada) vahetamine.
- (39) Võrdõigusasutused ei saa täita täiel määral oma rolli võrdse kohtlemise ekspertidena, kui nendega ei konsulteerita direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevate õiguste ja kohustustega seotud küsimustes piisavalt varakult. Seepärast peaksid liikmesriigid kehtestama läbipaistvad menetlused, et tagada õigeaegne konsulteerimine. Samuti peaksid need võimaldama võrdõigusasutustel anda soovitusi ja need avaldada.
- (40) Võrdõiguslikkust käsitlevad andmed on väga olulised, et suurendada teadlikkust, kõita inimeste tähelepanu, teha kindlaks diskrimineerimise mõõde, kajastada aja jooksul

²⁰ ELT L 23, 27.1.2010, lk. 37.

²¹ Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. oktoobri 2016. aasta direktiiv (EL) 2016/2102, mis käsitleb avaliku sektori asutuste veebisaitide ja mobiilirakenduste juurdepääsetavust (ELT L 327, 2.12.2016, lk 1–15) ja seonduvat rakendusotsust.

täheldatud suundumusi, tõendada diskrimineerimisjuhtumist, hinnata võrdõiguslikkusalaste õigusaktide rakendamist, näidata vajadust võtta positiivseid meetmeid, anda panus tõendus põhisesse poliitikakujundamisse²². Võrdõigusasutustel on oma roll nende eesmärkide jaoks asjakohaste võrdõiguslikkust käsitlevate andmete väljatöötamises, näiteks korraldades korrapäraseid ümarlaudu, kus osalevad kõik asjaomased üksused. Samuti peaksid nad koguma ja analüüsima andmeid oma tegevuse kohta või korraldama uuringuid ning neil peaks olema võimalus saada ja kasutada statistilist teavet, mille on kogunud teised avalik-õiguslikud või eraõiguslikud üksused, nagu riiklikud statistikaametid, kohtud, töö- ja haridusinspeksioonid, ametiühingud või kodanikuühiskonna organisatsioonid, kui see teave puudutab küsimusi, mis on neile usaldatud direktiivide 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL alusel. Asjaomane statistiline teave ei tohiks sisaldada isikuandmeid.

- (41) Lisaks oma tegevuse aastaaruande avaldamisele peaksid võrdõigusasutused avaldama korrapäraselt aruande, milles antakse üldine hinnang liikmesriikides nende tegevusvaldkonnas toimuvale diskrimineerimisele. Aruanne peaks andma teavet avalik-õiguslikele ja eraõiguslikele üksustele ning olema suuniseks võrdõigusasutuste tulevikuprioriteetide kindlaksmääramisel. Aruanded ei tohiks sisaldada isikuandmeid.
- (42) Võrdõigusasutused peaksid võtma vastu mitmeaastase programmi, et määrata kindlaks oma tulevikuvision ja organisatsiooni eesmärgid. See peaks võimaldama neil tagada aja jooksul oma erinevate töösuundade sidususe ja tegeleda pikaajalise tegevuskava raames nende tegevusvaldkonda kuuluvate süsteemsete diskrimineerimisprobleemidega.
- (43) Selleks et hinnata käesoleva direktiivi tulemuslikkust, on vaja kehtestada mehhanism selle kohaldamise jälgimiseks ning lisaks nõuete täitmise järelevalvele hinnata ka selle praktilist mõju. Asjaomase järelevalve ja kohaldamisaruande korrapärase koostamise eest peaks vastutama komisjon. Selleks et tagada ühetaolised tingimused, et täita artikli 16 lõike 2 kohast liikmesriikide aruandluskohustust käesoleva direktiivi praktilise mõju kohta, tuleks komisjonile anda rakendamise volitused, et koostada loetelu asjakohastest näitajatest, mille alusel tuleks andmeid koguda. Järelevalve ei tohiks hõlmata isikuandmete töötlemist.
- (44) Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada soodsamaid sätteid või need säilitada. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.
- (45) Käesolev direktiiv tugineb direktiivides 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL sätestatud normidele, kehtestades võrdõigusasutuste toimimisele rangemad nõuded. Seepärast tuleks direktiivi 2006/54/EÜ artiklist 20 ja direktiivi 2010/41/EL artiklist 11 jätta välja võrdõigusasutusi käsitlevad varasemad sätted.
- (46) Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada võrdõigusasutuste toimimine vastavalt miinimumnõuetele eesmärgiga parandada nende tulemuslikkust ja kindlustada nende sõltumatus, et tugevdada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist. Kuna käesoleva direktiivi eesmärki ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seepärast tuleks need saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Asjaomases artiklis sätestatud

²² Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule nõukogu direktiivi 2000/43/EÜ (millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv)) ja nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (võrdse tööalase kohtlemise direktiiv)) kohaldamise kohta (SWD(2021) 63 final).

proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale, piirdudes miinimumnõuete kehtestamisega.

- (47) Võrdõigusasutused peaksid käesoleva direktiivi alusel töötleva isikuandmeid täielikus kooskõlas määrusega (EL) 2016/679. Liikmesriigid peaksid tagama, et võrdõigusasutuste ülesanded on õigusnormides selgelt sätestatud kooskõlas määruse (EL) 2016/679 artikli 6 lõike 1 punktiga e koostoimes asjaomase määruse artikli 6 lõigetega 2 ja 3. Võrdõigusasutused peaksid töötleva isikuandmeid üksnes ulatuses, mis on vajalik, et täita oma käesolevast direktiivist tulenevaid ülesandeid, mille eesmärk on tagada direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevate põhiõiguste ja kohustuste kasutamine. Üksikisikuid, kelle isikuandmeid töödeldakse, tuleks teavitada nende õigustest andmesubjektina, sealhulgas õiguskaitsvahenditest, mis on neile liikmesriigis kättesaadavad.
- (48) Kui võrdõigusasutuste ülesannete täitmiseks on vaja töödelda isikuandmete eriliike, nimelt andmeid rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude või seksuaalse sättumuse kohta, peaksid liikmesriigid ka tagama, et siseriiklikus õiguses austatakse andmekaitseõiguse olemust ning nähakse ette sobivad ja konkreetsed meetmed põhiõiguste ja andmesubjekti huvide kaitsmiseks kooskõlas määruse (EL) 2016/679 artikli 9 lõike 2 punktiga g. Selliste kaitsemeetmete hulka peaksid kuuluma näiteks sise-eeskirjad ja abinõud, et tagada võimalikult väheste andmete kogumine, sealhulgas võimaluse korral isikuandmete anonüümimise kaudu; rakendada isikuandmete pseudonüümimist ja krüpteerimist; takistada volitamata juurdepääsu isikuandmetele ja nende edastamist ning tagada, et isikuandmeid ei töödelda kauem, kui on vajalik selle eesmärgi saavutamiseks, milleks neid töödeldakse.
- (49) Euroopa Andmekaitseinspektoriga konsulteeriti kooskõlas määruse (EL) 2018/1725 artikli 42 lõikega 1 ning ta esitas arvamuse [kuupäev],

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Eesmärk, reguleerimisese ja kohaldamisala

1. Käesolevas direktiivis sätestatakse võrdõigusasutuste toimimise miinimumnõuded eesmärgiga parandada nende tulemuslikkust ja tagada nende sõltumatus, et tugevdada direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tuleneva võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist.
2. Käesoleva direktiiviga liikmesriikidele pandud kohustused ja võrdõigusasutuste ülesanded hõlmavad direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevaid õigusi ja kohustusi.

Artikkel 2

Võrdõigusasutuste määramine

Liikmesriigid määravad ühe või mitu asutust (edaspidi „võrdõigusasutused“), kes teostavad käesolevas direktiivis sätestatud pädevust.

Võrdõigusasutus võib moodustada sellise ameti osa, mille ülesanne on tegeleda riigisisisel tasandil inimõiguste või üksikisiku õiguste kaitsega.

Artikkel 3

Sõltumatus

1. Liikmesriigid võtavad meetmeid tagamaks, et võrdõigusasutused on oma ülesannete täitmisel ja pädevuse teostamisel sõltumatud ning vabad välisest mõjust, eelkõige oma õigusliku struktuuri, vastutuse, eelarve, personali ja organisatsioonilistes küsimustes.
2. Liikmesriigid näevad ette läbipaistvad normid ja kaitsemeetmed võrdõigusasutuste töötajate, eelkõige juhtival ametikohal olevate isikute valimise, ametisse nimetamise, ametist vabastamise ja võimaliku huvide konflikti kohta, et tagada nende pädevus ja sõltumatus.
3. Liikmesriigid tagavad, et eelkõige võrdõigusasutuste sisestruktuuris on kehtestatud asjakohased kaitsemeetmed, et kindlustada nende pädevuste sõltumatu teostamine, eeskätt siis, kui mõned pädevused eeldavad erapooletust ja teised pädevused on suunatud ohvrite toetamisele.
4. Liikmesriigid tagavad, et mitmes valdkonnas tegutsevate asutuste sisestruktuuris on kehtestatud asjakohased kaitsemeetmed, et kindlustada asutuse volituste sõltumatu täitmine võrdõiguslikkuse valdkonnas.

Artikkel 4

Vahendid

1. Liikmesriigid tagavad, et igale võrdõigusasutusele antakse personal ning tehnilised ja rahalised vahendid, mis on vajalikud kõigi tema ülesannete täitmiseks ja kõigi tema pädevuste tulemuslikuks teostamiseks kõikide põhjuste puhul ja kõigis valdkondades, mida reguleeritakse direktiividega 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL, sealhulgas pädevuse laienemise, kaebuste arvu suurenemise, kohtukulude tekkimise ja automatiseeritud süsteemide kasutamise korral.
2. Kui võrdõigusasutus on mitmes valdkonnas tegutseva asutuse osa, kohaldatakse lõiget 1 konkreetselt võrdõiguslikkuse valdkonna volituste ning selle tugitöötajate ja -süsteemide suhtes.

Artikkel 5

Ennetamine, edendamine ja teadlikkuse suurendamine

Liikmesriigid

- (a) võtavad vastu strateegia, et suurendada kogu oma territooriumil elanikkonna teadlikkust direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevatest õigustest ning võrdõigusasutustest ja nende teenustest, pöörates erilist tähelepanu diskrimineerimisohus olevatele isikutele ja rühmadele;
- (b) tagavad, et võrdõigusasutused tegelevad diskrimineerimise ennetamise ja võrdse kohtlemise edendamisega ning võtavad vastu strateegia, milles määratakse kindlaks, kuidas nad osalevad avalikus arutelus, suhtlevad diskrimineerimisohus olevate isikute ja rühmadega, pakuvad koolitust ja

suuniseid ning edendavad võrdõiguslikkusega seotud kohustusi, võrdõiguslikkuse peavoolustamist ja positiivseid meetmeid avaliku ja erasektori üksuste seas.

Seejuures võtavad liikmesriigid ja võrdõigusasutused arvesse iga sihtrühma jaoks kõige asjakohasemaid teavitustahendeid ja -viise. Nad keskenduvad eelkõige ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele, kelle juurdepääsu teabele võib takistada näiteks nende majanduslik seisund, vanus, puue, kirjaoskuse tase, kodakondsus, elanikustaatus või veebipõhiste vahendite juurdepääsu puudumine.

Artikkel 6

Ohvrite abistamine

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused on võimelised pakkuma ohvritele abi, nagu on sätestatud lõigetes 2–4.
2. Võrdõigusasutustel peab olema võimalik võtta vastu kaebusi diskrimineerimise kohta nii suuliselt, kirjalikult kui ka veebis.
3. Võrdõigusasutused abistavad ohvreid ning teavitavad neid kõigepealt õigusraamistikust, mille hulka kuulub nõustamine vastavalt ohvri konkreetsele olukorrale, võrdõigusasutuste pakutavatest teenustest ja seonduvatest menetluslikest aspektidest, samuti kättesaadavatest õiguskaitsevahenditest, sealhulgas võimalusest pöörduda kohtusse.

Võrdõigusasutused teavitavad ohvreid ka kohaldatavatest konfidentsiaalsusreeglitest, isikuandmete kaitsest ning võimalustest saada psühholoogilist või muud liiki asjakohast tuge teistelt asutustelt või organisatsioonidelt.

4. Võrdõigusasutused annavad kaebuse kohta esialgse hinnangu, mis põhineb asjaomaste poolte vabatahtlikult esitatud teabel. Liikmesriigid määravad kindlaks täpse korra, mille alusel võrdõigusasutus esialgse hinnangu annab.

Võrdõigusasutused teavitavad kaebuse esitajaid oma esialgsest hinnangust ja sellest, kas kaebuse menetlemine lõpetatakse või kas on alust seda edasi menetleda, sealhulgas artiklites 7, 8 ja 9 sätestatud menetluste kaudu.

Artikkel 7

Vaidluse lahendamine kompromissiga

Võrdõigusasutused võivad pakkuda pooltele võimalust lahendada vaidlus kompromissiga. See protsess toimub poolte nõusolekul ja seda võib juhtida võrdõigusasutus ise või mõni teine olemasolev spetsiaalne üksus, kellele võrdõigusasutus võib esitada tähelepanekuid. Selles protsessis osalemine ei takista pooltel kasutamast oma õigust pöörduda kohtusse.

Artikkel 8

Arvamused ja otsused

1. Liikmesriigid tagavad, et kui võrdõigusasutused leiavad kaebuse põhjal või omal algatusel, et direktiivis 2006/54/EÜ või 2010/41/EL sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet võib olla rikutud, on neil asutustel õigus juhtumit põhjalikumalt uurida.

2. Liikmesriigid kehtestavad raamistiku, mis võimaldab võrdõigusasutustel teavet koguda.

Eelkõige antakse selle raamistikuga võrdõigusasutustele tegelik õigus pääseda juurde teabele, mis on vajalik diskrimineerimise tuvastamiseks. Samuti nähakse sellega ette asjakohased mehhanismid, et võrdõigusasutused saaksid sel eesmärgil asjaomaste avaliku sektori asutustega koostööd teha.

3. Lisaks võivad liikmesriigid sätestada, et väidetav diskrimineerija ja mis tahes kolmas isik on õiguslikult kohustatud esitama teabe ja dokumendid, mida võrdõigusasutused nõuavad.

4. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused dokumenteerivad kirjalikult juhtumile antud hinnangu, sealhulgas kindlakstehtud faktid ja põhjendatud järelduse diskrimineerimise olemasolu kohta. Liikmesriigid otsustavad, kas selleks tuleb koostada mittesiduv arvamus või siduv ja täidetav otsus.

Kui see on asjakohane, sisaldavad arvamused ja otsused konkreetseid meetmeid tuvastatud rikkumise heastamiseks ja edasiste juhtumite ärahoidmiseks. Liikmesriigid kehtestavad asjakohased mehhanismid arvamuste järeelmeetmete võtmiseks, näiteks tagasiside andmise kohustuse, ja otsuste täitmiseks.

Võrdõigusasutused avaldavad isikuandmeid avaldamata oma arvamuste ja otsuste kokkuvõteted.

Artikkel 9

Kohtuvaidlused

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutustel on õigus osaleda kohtumenetlustes haldus- ja tsiviilasjades, mis on seotud direktiivides 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega vastavalt lõigetele 2–5, ilma et see piiraks hagi vastuvõetavust käsitlevate siseriiklike õigusnormide kohaldamist.
2. Õigus osaleda kohtumenetluses hõlmab järgmist:
 - (a) võrdõigusasutuse õigus tegutseda poolena artikli 8 lõike 4 kohaselt tehtud otsuse täitmise või kohtuliku läbivaatamise menetlustes;
 - (b) võrdõigusasutuse õigus esitada kohtule *amicus curiae* märkusi;
 - (c) võrdõigusasutuse õigus algatada menetlus või osaleda menetluses ühe või mitme ohvri nimel või toetuseks; sellisel juhul on vajalik ohvri(te) nõusolek.
3. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutus saab algatada kohtumenetlusi enda nimel, eelkõige selleks, et tegeleda struktuurse ja süstemaatilise diskrimineerimisega juhtumite puhul, mille võrdõigusasutus on ise valinud nende arvukuse, raskusastme või õigusliku selguse vajaduse tõttu.
4. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutus ei esita kohtumenetluses tõendeid, mis on saadud artikli 8 lõike 3 kohaste õiguste kasutamise käigus, välja arvatud lõike 2 punktides a ja b osutatud juhtudel.
5. Liikmesriigid tagavad, et artikli 8 lõigete 2–4 kohaseid uurimisi ei algatata ega jätkata samal ajal, kui samas asjas on pooleli kohtumenetlus.

Artikkel 10

Menetluslikud tagatised

Liikmesriigid tagavad, et artiklites 6, 7, 8 ja 9 osutatud menetlustes kaitstakse nõuetekohaselt asjaomaste füüsiliste ja juriidiliste isikute kaitseõigust. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused kindlustavad tunnistajate ja rikkumisest teatajate ning võimaluse korral kaebuse esitajate konfidentsiaalsuse.

Artikli 8 lõikes 4 osutatud otsuste suhtes kohaldatakse kohtulikku läbivaatamist vastavalt siseriiklikule õigusele.

Artikkel 11

Juurdepääs, kättesaadavus ja mõistlikud abinõud

1. Liikmesriigid tagavad kõigile võrdse juurdepääsu võrdõigusasutuste teenustele ja väljaannetele ning kindlustavad, et kaebuste esitamist ei takistata.
2. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused osutavad kaebuse esitajatele tasuta kõiki teenuseid kogu riigi territooriumil, sealhulgas maapiirkondades ja äärealadel.
3. Liikmesriigid tagavad puuetega inimestele juurdepääsu ja näevad ette mõistlikud abinõud, et kindlustada neile võrdne juurdepääs võrdõigusasutuste kõikidele teenustele ja tegevustele, mille hulka kuuluvad ohvrite abistamine, kaebuste käsitlemine, vaidluste lahendamine kompromissiga, teave ja väljaanded ning ennetus-, edendamis- ja teadlikkuse suurendamise meetmed.

Artikkel 12

Koostöö

Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutustel on asjakohased mehhanismid, et teha oma pädevuse piires koostööd sama liikmesriigi teiste võrdõigusasutustega ning asjaomaste avaliku ja erasektori üksustega, sealhulgas kodanikuühiskonna organisatsioonidega riiklikul, piirkondlikul, kohalikul tasandil ja muudes liikmesriikides ning liidu ja rahvusvahelisel tasandil.

Artikkel 13

Konsulterimine

Liikmesriigid kehtestavad läbipaistvad menetlused tagamaks, et valitsus ja muud avalik-õiguslikud asutused konsulteerivad õigeaegselt võrdõigusasutustega direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevate õiguste ja kohustustega seotud õigusaktide, poliitika, menetluste, programmide ja tavade küsimuses.

Nad tagavad, et võrdõigusasutustel on õigus anda nendes küsimustes soovitusi, avaldada need ja nõuda asjaomastelt asutustelt tagasisidet.

Artikkel 14

Andmete kogumine ja juurdepääs võrdõiguslikkust käsitlevatele andmetele

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused koguvad oma tegevuse kohta andmeid, et koostada artikli 15 punktides b ja c osutatud aruanded.
2. Kogutud andmed jaotatakse direktiividega 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL reguleeritud põhjuste ja valdkondade kaupa ning kooskõlas artiklis 16 osutatud näitajatega. Kogutud isikuandmed muudetakse anonüümseks või kui see ei ole võimalik, siis pseudonüümitakse.
3. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutustel oleks juurdepääs direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevate õiguste ja kohustustega seotud statistikale, mida koguvad avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud üksused, sealhulgas riigiasutused, ametiühingud, äriühingud ja kodanikuühiskonna organisatsioonid, kui nad peavad sellist statistikat vajalikuks, et anda üldine hinnang diskrimineerimise olukorrale liikmesriigis ja koostada artikli 15 punktis c osutatud aruanne.
4. Liikmesriigid lubavad võrdõigusasutustel anda avalik-õiguslikele ja eraõiguslikele üksustele, sealhulgas riigiasutustele, ametiühingutele, äriühingutele ja kodanikuühiskonna organisatsioonidele soovitusi selle kohta, milliseid andmeid tuleb direktiividest 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL tulenevate õiguste ja kohustuste kohta koguda. Liikmesriigid lubavad võrdõigusasutustel täita võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumisel ka koordineerivat rolli.
5. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused võivad läbi viia diskrimineerimist käsitlevaid sõltumatuid uuringuid.

Artikkel 15

Aruanded ja strateegiline planeerimine

Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused

- (a) võtavad vastu mitmeaastase programmi, milles sätestatakse nende prioriteedid ja tulevane tegevus, sealhulgas artikli 5 punktis b osutatud strateegia;
- (b) koostavad igal aastal tegevusaruande, mis sisaldab aastaelarvet ning personali- ja finantsaruannet, ning teevad selle üldsusele kättesaadavaks;
- (c) avaldavad vähemalt iga nelja aasta tagant soovitusi sisaldava aruande võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise olukorra ning võimalike struktuursete probleemide kohta oma liikmesriigis.

Artikkel 16

Järelevalve

1. Komisjon kehtestab rakendusaktiga ühiste näitajate loetelu, et mõõta käesoleva direktiivi praktilist mõju. Näitajate ettevalmistamisel võib komisjon küsida nõu Euroopa Liidu Põhiõiguste Ametilt ja Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudilt. Need näitajad hõlmavad võrdõigusasutuste vahendeid, sõltumatut toimimist, tegevust ja tulemuslikkust, samuti nende volituste, õiguste või struktuuri muudatusi, ning

nendega tagatakse riikide tasandil kogutud andmete võrreldavus, objektiivsus ja usaldusväärsus.

2. Liikmesriigid esitavad komisjonile [*viis aastat pärast ülevõtmise kuupäeva*] ja seejärel iga viie aasta tagant kogu asjakohase teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta, sealhulgas direktiivi praktilist mõju käsitlevad andmed, mis on kogutud käesoleva artikli lõikes 1 osutatud näitajate alusel, võttes eelkõige arvesse aruandeid, mille võrdõigusasutused koostavad artikli 14 punktide b ja c alusel.
3. Komisjon koostab käesoleva direktiivi kohaldamise ja praktilise mõju kohta aruande, mis põhineb lõikes 2 osutatud tabel ning täiendavatel asjakohastel andmetel, mille Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet ja Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut on riikide ja liidu tasandil eelkõige sidusrühmadelt kogunud.

Artikkel 17

Miinimumnõuded

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada sätted, mis on soodsamad kui käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõuded.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitse taseme alandamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavates küsimustes juba varem liikmesriikides kehtis.

Artikkel 18

Isikuandmete töötlemine

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdõigusasutused võivad koguda isikuandmeid ainult juhul, kui see on vajalik käesolevast direktiivist tulenevate ülesannete täitmiseks.
2. Liikmesriigid tagavad, et kui võrdõigusasutused töötlevad isikuandmete eriliike, täpsemalt andmeid rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude või seksuaalse sättumuse kohta, nähakse ette sobivad ja konkreetset meetmed, et kaitsta andmesubjekti põhiõigusi ja huve.

Artikkel 19

Direktiivist 2006/54/EÜ jäetakse välja artikkel 20 ja direktiivist 2010/41/EL artikkel 11.

Viiteid asjaomastes artiklites osutatud võrdset kohtlemist edendavatele asutustele käsitatakse viidetena käesoleva direktiivi artiklis 2 osutatud võrdõigusasutustele.

Artikkel 20

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [18 kuud]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 21

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artiklit 19 kohaldatakse alates [artikli 20 lõikes 1 osutatud kuupäev].

Artikkel 22

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel
president*

*Nõukogu nimel
eesistuja*